



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Giorgio Tuti
Direkt +41 31 357 57 07
Mobil +41 79 221 45 64
giorgio.tuti@sev-online.ch

Medienkonferenz Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB 13. Mai 2019

Temporärarbeit im Service Public

Giorgio Tuti, Präsident SEV, Vizepräsident SGB

Die Temporärarbeit nimmt stetig zu. So in Europa, in der Schweiz und vermehrt auch in Service-Public-Branchen. Klar ist, dass diese Arbeitsform als prekäre Arbeitsform gilt, denn die Anstellungsbedingungen sind klar schlechter als diejenigen der Festangestellten; sei es auf der Ebene der jeweiligen Branchen oder der jeweiligen Betrieben. Diese Schlechterstellung manifestiert sich auf verschiedenen Ebenen: tieferer Lohn, tiefere oder gar keine Zulagen, flexiblere und zum Teil auch höhere Arbeitszeiten und ganz grundsätzlich: weniger oder gar kein (Kündigungs-) Schutz im Vergleich zu den Festangestellten, die unter dem Schutz eines Gesamtarbeitsvertrags arbeiten. Zum grossen Teil stehen temporäre Arbeitnehmende in sehr prekären Anstellungs- und Arbeitsverhältnissen.

In **Europa** steigt die Zahl der Temporärarbeitnehmenden seit Jahren stark und zwar auch in den Service-Public-Branchen. Die Zahl der Temporärbüros für die Eisenbahnbranche und für Eisenbahnberufe ist in den letzten Jahren auf über 150 angestiegen. Alexander Kirchner, Vorsitzender der deutschen Eisenbahngewerkschaft EVG äusserte sich zur Situation wie folgt: «...Im Eisenbahnbereich breitet sich Temporärarbeit immer mehr aus mit schädlichen Folgen für die Beschäftigten ganz generell. Festangestellte werden durch Temporäre ersetzt, Gesamtarbeitsplätze unterlaufen und die Mitwirkung wird ausgehöhlt. Diesen Dumpingsituationen muss der Riegel geschoben werden. Missbrauch und Lohndrückerei darf es nicht geben...». In Deutschland werden Temporäre auch in sicherheitsrelevanten Berufen angestellt. Da die verschiedenen Ausbildungen in Europa nicht vereinheitlicht sind (z. B. die Dauer der Lokführerausbildungen variiert zwischen 1000 und 20 Stunden) und es in Deutschland kaum Kontrollen gibt, stellt dies auch ein Sicherheitsrisiko dar.

In der **Schweiz** präsentiert sich die Situation sehr ähnlich. Auch in der Schweiz verzeichnen wir eine Erhöhung der Temporärarbeit in den Service-Public-Bereichen.

Bei der **Post** (aktuell rund 1000 temporäre Mitarbeitende, mit sehr starken Erhöhungen in Spitzenzeiten wie Weihnachten und Ostern), bei **Swisscom** (Anteil Temporäre durchschnittlich 8,5%) und bei den **SBB** (Anteil Temporäre durchschnittlich 3,6%) ist die Prob-

lemstellung die gleiche: steigende Temporärarbeit, tiefe Löhne (z. T. auch dadurch, dass sie nicht den jeweiligen GAV unterstellt sind und keine Zulagen erhalten) und prekäre Arbeitsverhältnisse ohne Schutz, v. a. ohne Kündigungsschutz. Diese Situation ist nicht haltbar, da sie gegenüber den Festangestellten eine Dumpingkonkurrenz darstellt und die Anstellungsbedingungen in den GAV vermehrt unter Druck geraten.

Bei den **SBB** wurde vereinbart, dass über die ganze Unternehmung max. 4% Temporärmitarbeitende beschäftigt werden dürfen. In der Division Personenverkehr ist die Zahl der Temporärmitarbeitenden überdurchschnittlich hoch. Im Industrierwerk Olten (v. a. im Unterhalt) sind 900 Mitarbeitende tätig. 300 davon sind temporär angestellt. Das bedeutet, dass ein Drittel der Gesamtbelegschaft durch ein Arbeitsvermittlungsbüro angestellt und so nicht dem GAV unterstellt ist. Anteilsmässig viele der insgesamt 3253 Temporären (Stand 2018) bei den SBB arbeiten auch in Projekten und oftmals wechseln sie von einem Projekt ins nächste, während vieler Jahren, ohne festangestellt zu werden. Ebenfalls viele sind auch in der Reinigung angestellt. Und auch in diesem Bereich stellen wir fest, dass es Reiniger/innen gibt, die über viele Jahre bei den SBB arbeiten und dies immer noch mit einem Temporärvertrag tun. Ein sehr krasses Beispiel wurde in den letzten Wochen publik, wo ein Reinigungsmitarbeiter 16 Jahre bei den SBB als temporäre Reinigungskraft tätig war.

Auf Druck des SEV bekam nun dieser Mitarbeiter eine Festanstellung. Und solche Fälle gelten leider nicht als Einzelfälle.

Anhand dieser Fälle ist klar ersichtlich, dass es bei der Temporärarbeit nicht in jedem Fall darum geht, sogenannte Arbeitsspitzen zu brechen. Die SBB rechnen ganz fest mit Langzeitemporären, möglicherweise auch schon nur deshalb, weil Temporäre unter Sach- und nicht unter Personalkosten laufen und so die Personalkosten «als im Griff» dargestellt werden können. Je nach Zielvorgaben des Eigners können die Personalkosten bei entsprechender Zielerreichung durchaus auch bonusrelevant werden.

Gemäss den Gesprächen mit den Temporären der SBB kann klar festgehalten werden,

- dass sie die Temporärarbeit als Übergangs- und nicht als Dauerlösung sehen
- dass sie für gleiche Tätigkeiten einen schlechteren Lohn erhalten
- dass sie keinen GAV-Schutz und so auch kein Kündigungsschutz haben
- dass ihr Ziel eine Festanstellung ist.

Aus diesen Fakten, Gründen und Überlegungen besteht ein klarer Handlungsbedarf.

1. Die Temporärangestellten müssen betreffend Lohn, Arbeitszeit, Sozialversicherungen und Kündigungsschutz gleich behandelt werden wie Festangestellte.
2. Dazu müssen die Vermittlungsbüros auch entsprechend kontrolliert werden.
3. Temporärarbeit im gleichen Unternehmen kann sich nicht auf Jahre hinaus erstrecken, sondern muss in eine Festanstellung umgewandelt werden.

Giorgio Tuti/13.5.19