



«Mit dem GAV Personalverleih haben wir bald 14 Jahre Erfahrung.»

Véronique Polito, Vizepräsidentin Unia

Der gültige GAV Personalverleih läuft noch bis Ende 2027. Ist der Verhandlungsstress für den Anschluss-GAV noch weit weg?

Véronique Polito: Der Eindruck täuscht. Wir befinden uns bereits in einer intensiven Phase. Zwar läuft der GAV erst Ende 2027 aus, doch es gibt dringliche Fragen, die wir noch dieses Jahr mit den Arbeitgebern klären müssen. Die Vorbereitungen dafür laufen bereits.

Worum geht es konkret?

Wir stehen vor finanziellen Herausforderungen. Beim aktuellen GAV wurden die Berufsbeiträge reduziert, weil die temporäre Arbeit über Jahre hinweg florierende und dem paritätischen Fonds ausreichend Mittel zukamen. Inzwischen hat sich die Konjunktur abgekühlt, die temporäre Arbeit ist rückläufig. Zusammen mit den tieferen Beiträgen fehlen nun die Mittel, um steigende Aufgaben wie etwa den Ausbau der Weiterbildung zu finanzieren. Dieses Gleichgewicht müssen wir dringend wiederherstellen.

Noch vor den eigentlichen Vertragsverhandlungen?

Nein. Wir wollen das Anliegen im Rahmen der GAV-Neuverhandlungen aufnehmen. Die Erfahrung zeigt, dass eine Gesamtbetrachtung auch bei Detailfragen zu besseren Lösungen führt.

Gemeinsam mit den Arbeitgebern und weiteren Arbeitnehmervertretungen bilden Sie die paritätische Kommission für den Vollzug des GAV Personalverleih. Wie erleben Sie die Zusammenarbeit?

Je nach Bereich unterschiedlich. In der Weiterbildung und bei der Arbeitssicherheit arbeiten wir sehr gut zusammen und verfolgen gemeinsame Interessen. Der Vollzug des GAV hingegen ist stark konfliktgeprägt.

«Ohne Vollzug kein GAV»

Interview, Text und Fotos: Beat Matter

Véronique Polito ist Vizepräsidentin der Unia. Sie vertritt die Arbeitnehmerseite in den Verhandlungen zum Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih. Sie spricht mit Susanne Kuntner, Inhaberin der mein job gmbh, über Vorbereitungen für die nächste GAV-Runde, über Konflikte im Vollzug und darüber, weshalb Vertrauen für sie die zentrale Voraussetzung für einen neuen Vertrag ist.

Wo liegen die Konfliktpunkte im Vollzug?

Streitigkeiten im Vollzug sind eine Besonderheit der Temporärbranche. Während in anderen Branchen ausgehandelte GAV selbstverständlich umgesetzt werden, wird hier laufend darüber gestritten, was gilt. Das betrifft etwa den 13. Monatslohn in gewissen Branchen oder Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit. Neu gibt es auch Konflikte bei Sanktionen und Nachzahlungen, etwa bei Nichteinhaltung der Kündigungsfristen.

Es gibt also unterschiedliche Auslegungen des GAV?

Es geht weniger um unterschiedliche Vertragsauslegungen als um ein grundsätzlich anderes Verständnis davon, was der Vollzug eines GAV bedeutet.

Mit der Weiterbildung und der Arbeitssicherheit haben Sie Bereiche genannt, in denen die Zusammenarbeit gut funktioniert. Macht Sie das zuversichtlich, dass auch im Vollzug Brücken gebaut werden können?

Die positiven Beispiele zeigen: Wenn der Wille da ist, lassen sich tragfähige Lösungen finden. Voraussetzung dafür ist jedoch das Vertrauen, dass Vereinbarungen auch konsequent umgesetzt werden. Dieses Vertrauen fehlt im Vollzug des GAV Personalverleih derzeit. Das ist problematisch, denn viele temporäre Arbeitnehmende wissen oft nicht verlässlich, wie lange und in welchem Pensum sie arbeiten können. Um sie zu schützen, ist es zentral, dass die ausgehandelten Bestimmungen des GAV auch effektiv eingehalten werden.

Was wäre Ihr Wunsch an die Arbeitgeber?

Ich respektiere die unterschiedlichen Grundhaltungen der Sozialpartner. Es ist legitim, respektvoll, aber auch hart, um Lösungen zu ringen, denn beide Seiten müssen Konzessionen machen, die weh tun. Ist ein GAV jedoch ausgehandelt und unterschrieben, braucht es den klaren Willen, ihn auch umzusetzen. In anderen Branchen ist dieses Bewusstsein auf Arbeitgeberseite stark ausgeprägt, weil verantwortungsvolle Unternehmen wollen, dass alle mit gleich langen Spiesen kämpfen. Die-

sen Willen wünsche ich mir auch von den Arbeitgebern der Temporärbranche.

Im GAV Personalverleih vertreten Sie gemeinsam mit Syna, dem kaufmännischen Verband sowie Angestellte Schweiz die Interessen der Arbeitnehmenden. Wie holen Sie deren Anliegen ab?

In «normalen» Branchen führen wir Umfragen durch, organisieren Versammlungen und leiten daraus die Prioritäten für die nächsten Verhandlungen ab. In der Temporärbranche ist das anspruchsvoller, weil die Arbeitnehmenden in vielen unterschiedlichen Branchen eingesetzt werden, teils mit eigenem GAV. Um dennoch einen guten Überblick zu erhalten, suchen wir gezielt den direkten Kontakt zu den Arbeitnehmenden. Dabei zeigt sich, dass sich die zentralen Anliegen branchenübergreifend stark ähneln.

Welche sind das?

Ein zentrales Anliegen ist der Vollzug des GAV Personalverleih sowie der jeweils geltenden Branchen-GAV. Dabei geht es oft darum, dass diese für festangestellte und temporäre Arbeitnehmende gleichermaßen angewendet werden. Ein branchenübergreifendes Problem ist zudem der sogenannte Annahmeverzug. Zwar schreibt das Gesetz vor, dass Beschäftigungsgrad und Arbeitszeit bei Temporäreinsätzen festgelegt werden müssen. In der Praxis wird dies jedoch kaum kontrolliert oder sanktioniert. Wird ein Einsatz kurzfristig reduziert, geht das zulasten der Arbeitnehmenden, da der GAV Personalverleih in solchen Fällen keine Lohnnachzahlung vorsieht. Dadurch wird ein Teil des Unternehmerrisikos auf die Angestellten abgewälzt.

Susanne Kuntner: Ich möchte zu diesem Punkt meine Erfahrung als Unternehmerin einbringen: Mit der mein job gmbh vermitteln wir temporäre Fachkräfte an die Baubranche. Sie sind in der Regel zu 100 Prozent angestellt. Viele unserer temporären Fachkräfte schätzen jedoch die Flexibilität, beispielsweise am Freitagabend auch einmal früher gehen zu können, wenn es der Baubetrieb erlaubt. Würde ein strikter Annahmeverzug gelten, wäre diese Flexibilität nicht mehr möglich.

Polito: Für temporäre Arbeitnehmende, die gerne und freiwillig auch einmal früher nach Hause gehen, ist das kein Problem. Ein grosses Problem ist er jedoch für jene, die darauf angewiesen sind, vereinbarte Pensen und Einsatzdauern tatsächlich leisten zu können und dafür bezahlt zu werden. Stattdessen werden sie davon abgehalten.

Hat die Paritätische Kommission die richtigen Werkzeuge zur Hand, um den Vollzug zu gewährleisten?

Mit dem GAV Personalverleih haben wir mittlerweile fast 14 Jahre Erfahrung. In dieser Zeit haben die Sozialpartner wirksame Instrumente entwickelt, darunter eine risikobasierte Vollzugsstrategie mit stichprobenartigen Kontrollen nach klaren Prioritäten. So werden etwa neue Unternehmen oder Branchen mit hohem Temporäranteil gezielt kontrolliert. Das Problem liegt jedoch nicht bei der Strategie oder den Kontrollen.

Sondern?

Darin, wie bei festgestellten Verstössen sanktioniert und Lohnausfälle nachbezahlt werden. Darüber müssen wir mit den Arbeitgebern dringend sprechen. Es geht um besagte gleich lange Spiesse, ein Anliegen, das verantwortungsvolle Arbeitgeber selbst haben sollten.

In welchen Branchen treten die grössten Probleme auf?

Das lässt sich kaum pauschalisieren. In traditionellen Einsatzbranchen führen wir seit Jahren regelmässig Kontrollen durch, weshalb dort naturgemäss mehr Verstösse festgestellt werden. Gleichzeitig hat sich die Temporärbranche stark ausgedehnt: Temporäre Arbeitnehmende werden vermehrt auch in Dienstleistungsbereichen eingesetzt. Während der Pandemie stiegen etwa Temporäreinsätze in der Logistik stark an und sind seither kaum zurückgegangen. Ähnliche Entwicklungen sehen wir in Gastronomie, Reinigung und Pflege. In diesen neueren Einsatzbereichen besteht klar ein erhöhter Kontrollbedarf.

Der Bau ist eine traditionelle Einsatzbranche für Temporäre. Wie schätzen Sie die Lage ein?

Wir kontrollieren den Bau seit Inkrafttreten des ersten GAV Personalverleih im Jahr >>

2012 intensiv und werden das auch weiterhin tun. Dabei stellen wir Baustellen mit hohen Temporäranteilen fest. Zudem kommen im Bau viele Kurzaufenthalter und Grenzgänger zum Einsatz, was das Risiko von Lohndumping erhöht. Um dem entgegenzuwirken, arbeiten wir eng und sehr gut mit den Vollzugsorganen des Landesmantelvertrags des Bauhauptgewerbes zusammen.

Bei den letzten Verhandlungen zum GAV Personalverleih kam es – zumindest von aussen betrachtet – nicht zu Zerwürfnissen. Blicken Sie deshalb gelassen auf die nächste Runde?

Der Blick von aussen trügt, weil wir die Auseinandersetzungen nicht ungefiltert nach aussen tragen. Meiner Erfahrung nach gelangen Einigungen bei den letzten Verhandlungen jeweils auf den letzten Drücker. Die Verhandlung eines neuen GAV ist eine ernste Angelegenheit. Ich gehe zwar jeweils gelassen in die Gespräche, weiss aber, dass sie mühsam sein werden und auf beiden Seiten Konzessionen erfordern, bis eine gemeinsame Lösung gefunden ist.

Susanne Kuntner: Was würde es für Sie bedeuten, wenn bei den nächsten Verhandlungen keine Einigung zustande käme und ein vertragsloser Zustand folgte?

Polito: Bei Verhandlungen besteht immer die Möglichkeit, dass keine Einigung zustande kommt. Das muss beiden Seiten klar sein. Für uns ist entscheidend: Wir unterschreiben einen neuen GAV Personalverleih nur, wenn wir überzeugt sind, dass er auch vollzogen wird. Diese Überzeugung fehlt derzeit.

Haben Sie Sympathien für temporäre Arbeit?

Ja und nein. Temporäre Arbeit kann ein sinnvoller Einstieg sein, etwa für Jugendliche und junge Erwachsene. Als meine 20-jährige Tochter kürzlich einen Ferienjob suchte, riet ich ihr, sich an ein Temporär-



Im Interview von links: Véronique Polito, Vizepräsidentin der Gewerkschaft Unia, sowie Susanne Kuntner, Unternehmerin und Vorstandsmitglied von «swisstaffing». Sie sprachen über die Arbeitsprozesse zum neuen GAV Personalverleih.

büro zu wenden. Kritisch sehe ich temporäre Arbeit jedoch, wenn sie erzwungen ist, etwa wenn 55-jährige Arbeitnehmende aus festen Anstellungen entlassen werden und danach nur noch temporär beschäftigt werden. Solche Fälle nehmen zu, und das bereitet uns Sorgen.

Mit dem Weiterbildungsfonds «temptraining» soll Temporärarbeitenden die Möglichkeit gegeben werden, sich beruflich weiterzuentwickeln. Wie schätzen Sie diese Bestrebungen ein?

Die Weiterbildungsförderung über den Fonds «temptraining» ist eine grosse Errungenschaft des GAV Personalverleih. Jährlich werden mehrere Millionen Franken investiert, um temporäre Arbeitnehmende weiterzubilden. Potenzial sehe ich darin, die Angebote niederschwelliger zu gestalten. Heute müssen Temporäre verschiedene Nachweise erbringen, eine Landessprache beherrschen und über eine gewisse digitale Affinität verfügen, um überhaupt eine geförderte Weiterbildung starten zu können. Hier besteht die Chance, den Zugang zu verbessern und auch bildungsfernere Temporäre besser zu erreichen.

Digitalisierung und KI prägen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Welchen Handlungsbedarf leiten Sie daraus ab?

Für mich stehen zwei Punkte im Vordergrund: Erstens braucht es weiter ausgebauten Bildungsangeboten, denn digitaler Zugang und digitale Kompetenzen sind vor allem Bildungsthemen. Zweitens darf die Digitalisierung der Arbeitswelt nicht allein von grossen Tech-Unternehmen und Ar-

beitgebern bestimmt werden. Die Arbeitnehmenden müssen bei ihrer Gestaltung einbezogen werden. Ziel muss eine Digitalisierung im Dienst der Menschen sein. Das ist eine zentrale Herausforderung der kommenden Jahre.

Eine weitere Herausforderung ist die demografische Entwicklung, die den Arbeitsmarkt stark prägt. Ist die Schweizer Wirtschaft darauf vorbereitet?

Für mich steht eine zentrale Frage im Vordergrund: Wie gelingt es, dass Menschen möglichst lange gesund und arbeitsfähig bleiben, in körperlich anstrengenden Berufen ebenso wie in Jobs mit hohen psychischen Anforderungen? In allen Branchen nimmt der Druck zu, was zu Überlastungen, Stress und mehr Krankheitsfällen führt. In Kombination mit dem demografischen Wandel wird uns diese auf den Kopf fallen, wenn es nicht gelingt, Arbeitsumfelder so zu gestalten, dass sie nicht krank machen.

Sie haben in den vergangenen Verhandlungsrunden des GAV Personalverleih eine aktive Rolle gespielt. Was fasziniert Sie daran, sich erneut auf diesen Prozess einzulassen?

Der GAV Personalverleih ist wegen seiner gesamtwirtschaftlichen Wirkung einer der kompliziertesten und deshalb einer der spannendsten Gesamtarbeitsverträge. Wer ihn neu verhandelt, muss Details im Blick behalten und zugleich die Gesamtsicht wahren. Es braucht den Willen, die Interessen vieler unterschiedlicher Menschen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Das motiviert mich weiterhin.

Susanne Kuntner: Zum Schluss ein Dank und ein Wunsch von mir: Ich schätze Sie – Frau Polito – seit Jahren sehr als aufrechte, intelligente und vertrauenswürdige Vertreterin der Arbeitnehmerseite. Für dieses Engagement danke ich Ihnen herzlich. Als Unternehmerin und Vorstandsmitglied von «swisstaffing» wünsche ich mir für die Zukunft, dass es uns gelingt, den Austausch, das Verständnis, das Wohlwollen und den Blick für das Gute unter den Sozialpartnern noch zu stärken. ||

unia.ch/
meinjob.ch/
swisstaffing.ch/

«Es hat sich gezeigt, dass sich die zentralen Anliegen branchenübergreifend stark ähneln.»

Véronique Polito, Vizepräsidentin Unia

KARRIERECHANCE



Technischer Leiter

Für den Brüttenertunnel – prestigeträchtig & zukunftsweisend

Dieses Projekt wird Ihre Karriere prägen!

- Grossprojekt technisch und kaufmännisch steuern
- Dinge umsetzen, statt nur zu koordinieren
- Grosse Gestaltungsfreiheiten geniessen
- Langfristiges Engagement nutzen

QR-Code scannen
& mehr erfahren:



Susanne Kuntner • sk consulting
+41 44 748 39 75 • +41 79 450 12 85
unternehmensberatung@sk-consultants.ch

Ihre Karriere im Schweizer Baugewerbe
25 Jahre Erfahrung. 25 Jahre Netzwerk. Ihre Chance.

