

5 Jahre GAV Personalverleih Historische Errungenschaft

Landesweit existieren hunderte von Gesamtarbeitsverträgen für verschiedenste Wirtschaftszweige, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sozialpartnerschaftlich verhandelt und umgesetzt werden. Einer davon ist seit 2012 der GAV Personalverleih – als erster GAV der Temporärbranche eine historische Errungenschaft. Was ist das Besondere daran?

Text: Blandina Werren

Der GAV Personalverleih (GAVP) ist gültig für über 300 000 Arbeitnehmende. Damit ist er der grösste Gesamtarbeitsvertrag in der Schweiz und gilt mit der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) durch den Bundesrat landesweit für alle Personalverleiher. Ein ausgeklügeltes Regelwerk,

Arbeitsbedingungen sowie grosszügige Regelungen im Bereich der Weiterbildung, der Branchenlösung für die Krankentaggeld-Versicherung und der beruflichen Vorsorge. Dank temp-training, dem Weiterbildungsfonds des GAV Personalverleih, profitieren Temporärarbeitende von subventionierten Weiterbildungen – durch finanzielle Unterstützung und Erwerbsausfallentschädigung. Temporärarbeitende haben so die Möglichkeit, sich in ihrem Beruf zu professionalisieren oder gänzlich neue berufliche Perspektiven zu entwickeln. Im Jahr 2016 bearbeitete temp-training über 12 000 Weiterbildungsgesuche. Im Vordergrund standen Kurse in den Bereichen Sprache, Bau, Verkehr und Logistik sowie Arbeitssicherheit.

«2016 verhalfen Personaldienstleister dreimal mehr Menschen zu einem Arbeitsplatz als alle RAVs zusammen.»

Blandina Werren,
Leiterin Kommunikation,
swissstaffing

das für Balance zwischen sozialer Sicherheit für Mitarbeitende und Flexibilität für Unternehmen sorgt, und dies über alle Branchen hinweg, in denen temporär gearbeitet wird.

Dank einheitlicher Regeln bietet er Temporärarbeitenden entsprechende Sicherheiten. Er enthält verbindliche Standards für Lohn- und

Der Weg

Vom Start bis zur Inkraftsetzung des GAV Personalverleih wurde fünf Jahre intensiv und hart über das Regelwerk verhandelt. Die Herausforderung bestand darin, einen für alle Temporärarbeitenden einheitlichen Gesamtarbeitsvertrag auszuhandeln, der sowohl die Eigenheiten dieser

Hier bloggt der Vorstand ...

Probezeit & Co.: Ein alter Zopf



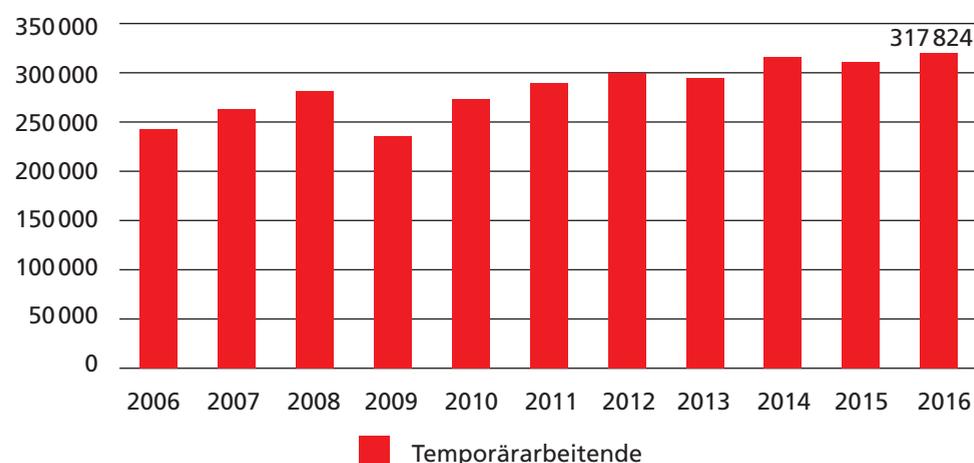
Michael Agoras, Verwaltungsrat Coople (Schweiz) AG (ehem. Staff Finder)

Wie stellen Unternehmen heute sicher, dass die richtigen Mitarbeiter eingestellt werden?

Das können sie nicht sicherstellen. Werfen wir einen Blick auf den Rekrutierungsprozess. Zuerst ist jemand ein «anonymer» Bewerber, das heisst, dieser Jemand bewirbt sich aktiv oder wird beworben. In dieser ersten Phase wird der Bewerber grob gescreent und es wird im Anschluss daran entschieden, ob er oder sie überhaupt ein Kandidat werden kann. Und bereits dort liegt meist das Problem. Viele Unternehmen machen am Anfang einfach zu wenig gründliche Arbeit. Das ist wie bei einem Winzer. Statt die besten Trauben zu selektionieren, um die Qualität des Weins zu steigern, nimmt er beinahe alle, weil er das Volumen braucht. Das gleiche Problem haben wir im Recruiting und in der Personaldienstleistung. Die Hausaufgaben werden häufig viel zu oberflächlich gemacht. Entweder ist das Unternehmen extrem kritisch, was zwar gut ist, aber meistens werden so die Talente nicht berücksichtigt. Wenn jemand beispielsweise eine Sprache nicht richtig beherrscht, ist das ein kleines Problem. Die Sprache kann gelernt werden, die richtige Einstellung aber nicht. Oder es geht über das Volumen und es werden einfach aus den 150 Bewerbungen 10 bis 15 Bewerbungen selektioniert und dann wird entschieden. Für einen perfekten Match braucht es aber bedeutend mehr.

Lesen Sie den ganzen Blogbeitrag auf blog.swissstaffing.ch

Anzahl Temporärarbeitende im 10-Jahres-Verlauf



Arbeitsform als auch die Interessen der Personalverleiher gleichermaßen berücksichtigt. Ebenso sollte die Gleichwertigkeit zu anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen aufrechterhalten bleiben. Im Frühling 2016 einigten sich die Sozialpartner auf eine Verlängerung und Anpassung des GAV Personalverleih mit Gültigkeit bis Ende 2018. Somit heisst es bald wieder: Nach den Verhandlungen ist vor den Verhandlungen für die Vertragsparteien – swisstafing von der Arbeitgeberseite und von der Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften Unia und Syna sowie der Kaufmännische Verband Schweiz und die Angestellten.

Die Temporärbranche und mit ihr die Anzahl Temporärarbeitende ist in den vergangenen zehn Jahren stetig gewachsen, wenn auch in den vergangenen zwei Jahren eher etwas verhalten. Gemäss Aktualisierungsstudie von swisstafing hat sich dabei das Verhältnis von den Hilfskräften



Blandina Werren,
Leiterin Kommunikation
von swisstafing

hin zu den Fachkräften verschoben, deren Anteil heute rund zwei Drittel aller Temporärarbeitenden ausmacht. Übrigens: Für viele Arbeitnehmende ist Temporärarbeit ein Sprungbrett in eine feste Anstellung. Mit rund 90 000 Feststellenvermittlungen im Jahr 2016 verhalfen Personaldienstleister dreimal mehr Menschen zu einem Arbeitsplatz als alle RAVs zusammen. Diese Zahlen sind auch ein Spiegelbild des Arbeitsmarktes. Denn die Nachfrage nach Temporärarbeit steht immer in einem direkten Zusammenhang mit der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung, ob positiv oder negativ – sei es etwa der Bauboom, der Frankenschock oder der Inländervorrang. Hier können die Personaldienstleister und ihre Temporärarbeitenden kurzfristig und flexibel auf die personellen Bedürfnisse im Markt reagieren.

Ein Blick vorwärts

Flexibilität war schon immer – und ist noch heute – ein wichtiges Element und eine Stärke des liberalen Schweizer Arbeitsmarktes. Deren Erfolg wird bestätigt durch eine im internationalen Vergleich tiefe Arbeitslosenquote. Unternehmen brauchen sie, um sich den Marktdynamiken anzupassen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Aber auch bei Arbeitnehmenden wächst der Wunsch nach flexiblen Arbeitsformen.

Vor diesem Hintergrund und den Megatrends der Zukunft wie Digitalisierung und eben Flexibilisierung – ob nun «flexible Workforce», «Flexworkers» und «Crowdworkers» oder die «Gig-Economy» – gewinnen der GAV Personalverleih und die Personaldienstleister eine neue Bedeutung. Denn mittels Gesamtarbeitsvertrag und Gesetz geschieht dies im Personalverleih nicht

Fall Nr 3

MARCEL

(35 Jahre)

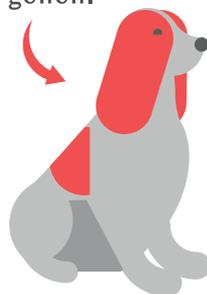
Personalberater mit
Schwerpunkt Vermittlung.
Langjährige Erfahrung
und Routine.

GEMÜTLICH (3)

Ausflüge in Zweisamkeit,
an Orte, wo man bereits
seinen Namen kennt –
das nennt sich stressfrei!

KONSTANT (1)

Zuverlässigkeit ist
das A und O – bei der
Arbeit genauso wie
beim anstehenden
Cassi gehen.



BELESEN (2)

Für die tägliche
Lektüre darf die Lese-
brille nicht fehlen.

STRUKTURIERT (4)

Nicht nur der Kugel-
schreiber befindet
sich stets dort, wo er
hingehört.

VERLÄSSLICH (5)

Nächster Termin:
Telefonische Entschul-
digung für ein allfälliges
Missverständnis.

NACHHALTIG (6)

Das Leben gleicht
manchmal dem Schuhe-
putzen: mit Geduld
und Fleiss zur
Perfektion.

Marcel sucht den Frischekick: mit der HR Berufsprüfung

Marcel ist ein alter Hase in der Vermittlung und absolut organisiert. Im Alltag gehen neue Methoden und Arbeitsweisen aber manchmal schlichtweg unter. Die HR-Berufsprüfung bringt Marcel auf den neusten Stand. Der Lehrgang kombiniert nicht nur die neusten Erkenntnisse und Prozesse im

Verleih und in der Vermittlung, er bringt auch einen direkten Praxistransfer.

Erfahren Sie mehr über Marcel und seine Motivation: <http://www.swisstafing.ch/de/Service/Weiterbildung/HR-Fachmann-Fachfrau.php>

auf Kosten der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmenden. Dies im Unterschied zu anderen, neuen Beschäftigungsformen, deren Auswirkungen und sozialverträgliche Absicherungen noch nicht absehbar sind.

swisstafing bekennt sich klar zum GAV Personalverleih und dessen Nutzen für alle Beteilig-

ten. Als Arbeitgeberverband wehrt sich swisstafing gegen jedwelche Regulierungsversuche des Personalverleihs ausserhalb des Gesamtarbeitsvertrags. Auch die Mitglieder bestätigten in einer 2016 durchgeführten Umfrage, dass sie hinter dem GAV stehen, weil sie damit für einen geregelten, fairen Temporärmarkt eintreten. ■