Erfahrungsbericht aus 19 Jahren Rechtsdienst für die Gewerkschaften

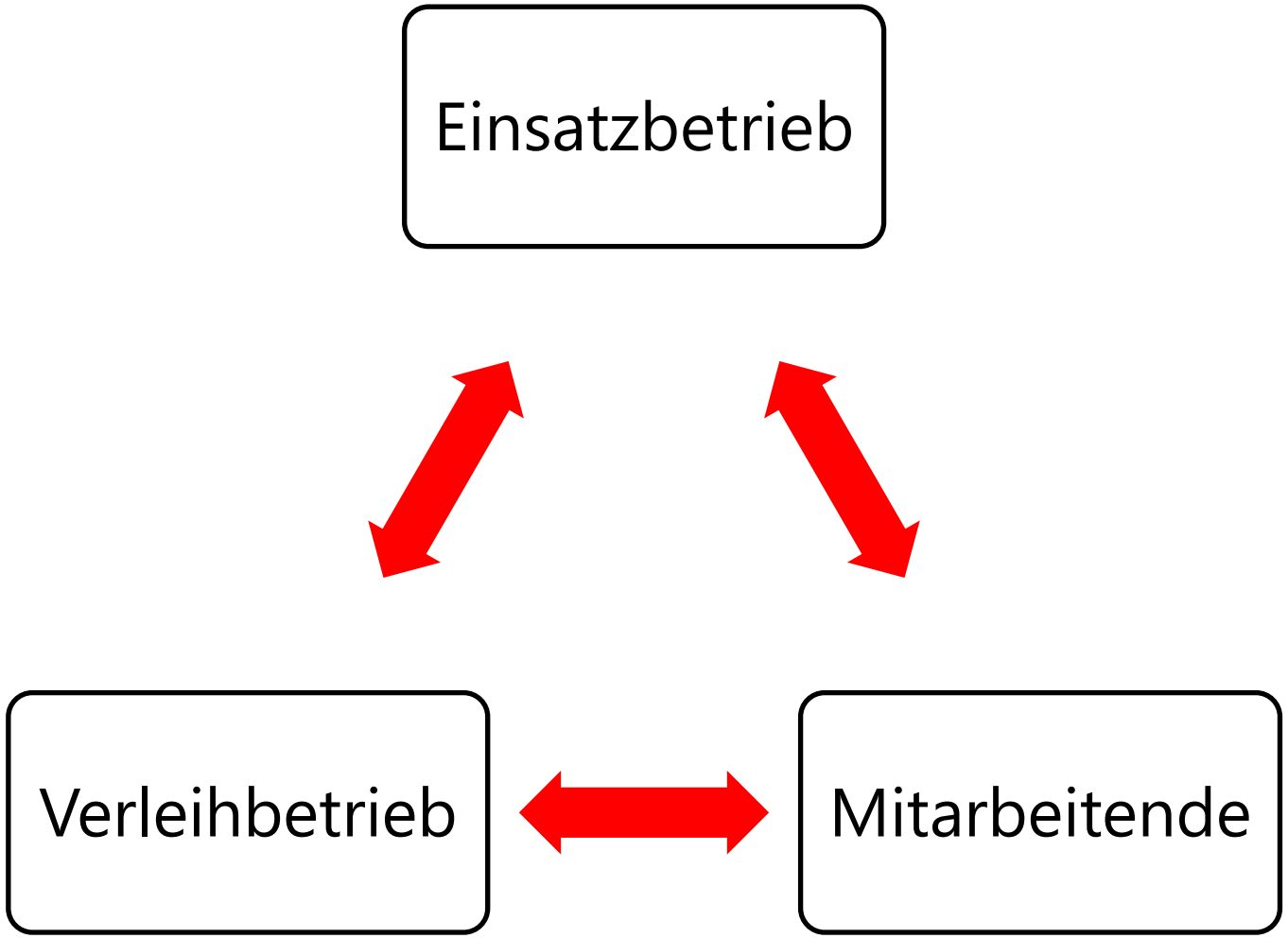
Daniel Zoricic, Leiter Kompetenz Center Recht Syna Deutschschweiz

Einleitung

«2022 haben Beschäftigte in der Schweiz im Schnitt an 9,3 Tagen bei der Arbeit gefehlt, das sind 1,8 Tage oder fast ein Viertel mehr als noch 2021 – und sogar drei Tage mehr als 2020»

NZZ, 10.08.2023

Abhängigkeiten im POV



Rechtliche Abhängigkeiten

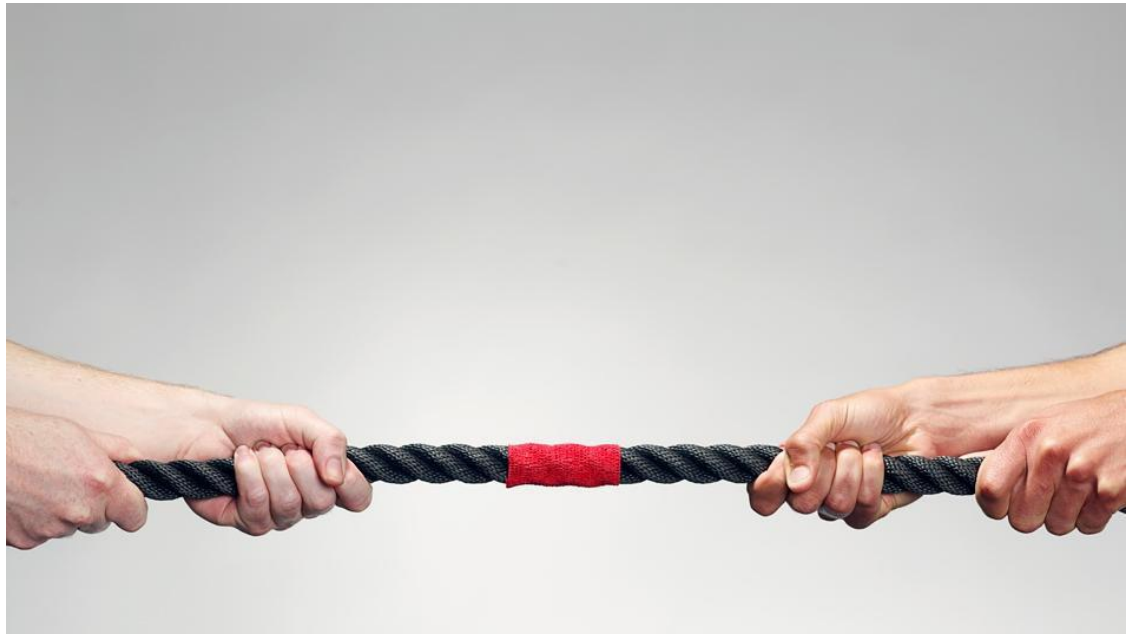
Zwischen dem Verleih- und dem Einsatzbetrieb besteht ein Auftrag basiertes Vertragsverhältnis unter Abtretung des Weisungsrechts und der Fürsorgepflicht.

Zwischen dem Verleihbetrieb und dem Temporärmitarbeitenden entsteht mit jedem Einsatzvertrag eine neuer Einzelarbeitsvertrag unter Rücksichtnahme des AVG, OR, ArG, AHVG, AVIG, EOG und UVG etc. und evtl. sind GAV zu berücksichtigen.

Wachsende Konkurrenz im POV

Anzahl Verleihbetriebe total[1]

2012	5’746
2022	7’083



Quelle FuW

Zunahme der geleisteten Stunden im POV

Anzahl Stunden[2]

2020	183’669’286
2021	213’488’748
2022	232’256’454

Quelle: BIBLIOMEDPFLEGE

Vermittlungen im POV

Anzahl verliehene Personen[3]

2020	353’194
2021	435’160
2022	438’925

Quelle: Staat Freiburg

Problemfelder

«Die Leiharbeitenden müssen die Arbeit in einem Betrieb leisten, gegenüber dem sie über keinen Lohnanspruch verfügen; umgekehrt müssen sie ihren Lohnanspruch geltend machen in dessen Betrieb sie nicht arbeiten. Somit können die Rechte der Mitarbeitenden nur mittelbar durchgesetzt werden.»[4]

Problemfelder

«Die Kapitalreserven der Verleihbetriebe stehen meist in einem Missverhältnis zu der Zahl der beschäftigten Mitarbeitenden. Daraus ergibt sich eine erhebliche Lohngefährdung der einzelnen Mitarbeitenden.»[5]

Problemfelder des POV mit den Einsatzbetrieben

- Keine Bezahlung der Überstunden/Überzeiten, dadurch Zerfall der Marge
- Konkurrenzdruck, gute Kunden werden nicht vergrault
- Allgemeiner Preisdruck
- Rechtliches Unwissen
- Kaum rechtliche Schranken auf Seiten der Einsatzbetriebe
- Einhaltung der Sollstunden seitens Einsatzbetrieb

Problemfelder der Temporärmitarbeitenden

- Jobunsicherheit aufgrund kürzerer Kündigungsfristen
- Bewerbungstätigkeit trotz 100% Anstellung im POV und Zwischenverdienst
- Ständiges Anbieten von Arbeit aufgrund der Rechtsprechung im Annahmeverzug (Art. 324 OR), oder aber Geltendmachung von Überstundenzuschlägen (Art. 321c OR)
- Arbeiten auf der Basis Mindestlohn

Stressoren[6]

1. Arbeit
5. Ständige Erreichbarkeit
10. Finanzielle Sorgen
12. Lange Arbeitswege

Bericht von Frau Esther Galliker vom 26. November 2019

«Stress am Arbeitsplatz erhöht das Unfallrisiko»

Quelle: formation.lefebvre-dalloz

Fazit

- Meiner bescheidenen Meinung nach, sind Arbeitnehmende im Bereich des POV mehrfach Stressoren ausgesetzt.

- Eine sozial gesunde Firma investiert in die betriebliche Gesundheit und lässt ihre Mitarbeiter am Gespräch zur Festlegung gesundheitlicher Ziele partizipieren.[7]

Fazit

- Der Begriff der «sozialen Gesundheit» verweist grundsätzlich darauf, dass Gesundheit immer auch durch gemeinsames Handeln entsteht.[8]
- Zufriedene Mitarbeiter fallen weniger häufig krankheitsbedingt aus
- Zufriedenheit ergibt sich durch Anerkennung
- Auch wenn im POV die gehandelte «Ware» der Mensch und seine Zeit ist, sollte er nicht als solche behandelt werden

Quellen

[1] SECO

[2] SECO

[3] SECO

[4] Stefan Fierz, SHK AVG Art. 1 lit. c, N4

[5] Stefan Fierz, SHK AVG Art. 1 lit. c, N4

[6] Forsa-Umfrage 2016

[7] BFH Soziale Gesundheit, Dr. René Rüegg

[8] BFH Soziale Gesundheit, Dr. René Rüegg

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und

stehe gerne für Fragen zur Verfügung