



Foto: swiss-image.ch/Peter Maurer

Weinlese in Dardagny GE. Für Hilfskräfte in der Landwirtschaft sind Arbeitswochen von mehr als 50 Stunden pro Woche üblich.

Saisonarbeit

Fremdarbeiter, Kurzaufenthalter und bald nur noch Temporäre

Bald wird der Frühling das Treiben auf den Baustellen und auf den Feldern neu beleben. Denn jede Saison kennt spezifische Beschäftigungen und arbeitsmarktliche Schwankungen. Wer diese auffängt und unter welchen Bedingungen, das beleuchten die folgenden Seiten.



Fremdarbeiter, Kurzaufenthalter und bald nur noch Temporäre

Argus Ref 34575210

Text Philipp Gafner

In unseren Breitengraden lebt man in geschützten Räumen, wir arbeiten fast alle wetterfest. Doch gibt es etliche Berufe, die unter freiem Himmel ausgeübt werden, die dem Wetter ausgesetzt sind und dem jahreszeitlichen Wandel folgen. Allen voran die Landwirtschaft und der Gartenbau, aber auch das Baugewerbe und der Tourismus hängen von den Jahreszeiten ab. Sie kennen saisonale Spitzen und benötigen in diesen Monaten zusätzliches Personal. Folglich beschäftigen sie Saisonangestellte, die ausserhalb dieser Zeit in einer anderen Branche oder in einem anderen Land ihr Auskommen finden oder in der Nebensaison nicht erwerbstätig sind. Teils reisen sie aus dem Ausland ein, teils leben sie hier.

Spricht man von Saisonarbeit, denkt man in der Schweiz zunächst an die «Gastarbeiter», die über Jahrzehnte als billige Arbeitskräfte für neun Monate ins Land gerufen wurden und für die restlichen drei Monate des Jahres wieder in ihre Heimat zurückkehren mussten. Nach diesem sogenannten Rotationsmodell dienten sie unserer Wirtschaft, blieben jedoch gesellschaftlich ausgeschlossen, damit sie sich nicht integrierten und hier niederliessen (siehe Beitrag auf Seite 29). Für André Kaufmann von der Gewerkschaft Unia ist klar: «Seit das Saisonierstatut abgeschafft wurde, wird die saisonale Arbeit über Personalverleiher abgewickelt. Missbräuche sind einfacher geworden.»

Die Saisonarbeiter sind meist Kurzaufenthalter

Die «saisonal Beschäftigten» von heute sind zur Hauptsache Ausländer aus dem EU-/EFTA-Raum, die als sogenannte Kurzaufenthalter für höchstens ein Jahr in unser Land kommen. Während 90 Tagen können Bürger dieser Staaten auch ohne Aufenthaltsbewilligung für einen hiesigen Betrieb arbeiten; sie müssen sich lediglich beim kantonalen Arbeitsamt melden («Meldepflichtige»). Die Zuwanderung aus Staaten ausserhalb der EU und der EFTA ist hingegen kontingentiert und qualifizierten oder spezialisierten Berufsleuten vorbehalten. Auch Personen, die in der Schweiz Wohnsitz haben, arbeiten saisonal – sei es aus familiären oder persönlichen Motiven, sei es aus arbeitsmarktlichen Gründen. «Die Saisoniers von früher stammen heutzutage aus den Staaten der EU¹ und der EFTA². Für die EU³ gilt während des Übergangsregimes bis Mai 2011 noch eine Kontingentierung», präzisiert Kurt Rohner, stellvertretender Vizedirektor des Bundesamtes für Migration (BFM). Um Erfahrungen mit den künftigen Arbeitskräften aus Rumänien und Bulgarien zu sammeln, konnten diese ein Vorauskontingent nutzen, noch bevor das Stimmvolk Anfang Februar die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf diese Oststaaten bestätigte. 80 Prozent dieser Kurzaufenthalterinnen und -kurzaufenthalter arbeiteten allerdings nicht saisonal, sondern besitzen einen Hochschul-, Fachhochschul- oder höheren Berufsabschluss und fanden ihr Tätigkeitsfeld in der Chemie- und Pharmaindustrie, in der Informatik oder im Gesundheitswesen.

Von den rund 60 600 Kurzaufenthalterinnen und -aufenthal-

tern, die sich Ende September 2008 in der Schweiz aufhielten, waren etwa 53 000 erwerbstätig. Davon arbeiteten 11 Prozent im ersten Sektor (Landwirtschaft), 22 Prozent im zweiten (Produktion) und 66 Prozent im dritten (Dienstleistungen). Spitzenreiter ist im Sektor II das Baugewerbe (13 Prozent der Erwerbstätigen), gefolgt von der Industrie (8 Prozent), und im Sektor III folgt auf Dienstleistungen rund um Immobilien, Vermietung, Informatik, Forschung und Entwicklung (20 Prozent) das Gastgewerbe (18 Prozent). Landwirtschaft, Bau- und Gastgewerbe verzeichnen bekanntlich markante saisonale Schwankungen in der Beschäftigungslage. In diesen Branchen sind stattliche 42 Prozent aller Kurzaufenthalterinnen und -aufenthalter tätig.

Der Praktikantentrick in der Landwirtschaft

Im Frühling und im Sommer wächst das Gemüse, im Herbst hängt das Obst von den Zweigen und die Trauben sind reif. Der Landwirt und die Winzerin, die in der kalten Jahreszeit mit dem Hof gut allein zurecht kommen, brauchen nun fremde Hände, um die Ernte einzubringen. Branchenfremd sollten die Erntehelfer, die oft jedes Jahr wiederkommen, allerdings nicht sein. «Die Mehrheit unserer Saisonangestellten kommt aus der Landwirtschaft, davon viele aus Portugal und zunehmend auch aus Polen», sagt Hanspeter Flückiger. Der Geschäftsbereichsleiter beim Bauernverband unterscheidet: «Die Landwirtschaft beschäftigt etwa 20 000 bis 30 000 saisonal oder ganzjährig arbeitende Ausländer. Die meisten haben die Kurzaufenthalterbewilligung für höchstens ein Jahr. EU-Bürgerinnen und -Bürger können die Aufenthaltsbewilligung B beantragen und länger hier sein. Sie werden aber statistisch nicht mehr erfasst, genauso wenig wie jene, die für weniger als drei Monate in unserem Land arbeiten und vom Arbeitgeber online ans Bundesamt für Migration gemeldet werden müssen. Viele Saisonarbeitende stammen auch aus der Slowakei, daneben kommen Angehörige baltischer Staaten und vereinzelt Deutsche in die Landwirtschaft. Die meisten von ihnen werden als Allrounder eingesetzt.»

Und die Geschlechterverteilung? Im Gemüsebau kommen laut Bauernverband viele Frauen, in der herkömmlichen Landwirtschaft eher Männer zum Einsatz – im Gesamtverhältnis eins zu zwei. Saisonarbeitende Schweizerinnen und Schweizer finde man vor allem in den Bergen, meint Flückiger, wo sie winters im Tourismus, im Strassenunterhalt oder in mechanischen Werkstätten beschäftigt seien. Nicht unterschätzt werden dürfe die Rolle der Hausfrauen in der Saisonarbeit. Persönliche Kontakte und die Bauernverbände als Vermittler sind die Hauptwege, auf denen der Bauer und die Bäuerin sich Personal verschaffen.

Was die Entlohnung und die soziale Absicherung betrifft, gelten in der Landwirtschaft bestenfalls kantonale Normalarbeitsverträge – geregelt sind Pensionskasse, Kranken- und Krankentaggeldversicherung, BUV, AHV, ALV und vier Wochen Ferien. Sie lassen deutlich härtere Bedingungen zu als in den meisten Berufen üblich. «49 bis 56 Arbeitsstunden pro Woche sind in der Landwirt-

schaft normal», verdeutlicht Hanspeter Flückiger. Solche Verhältnisse rufen die Kontrolleure auf den Plan: Jahrelang standen die landwirtschaftlichen Arbeitgeber unter verschärfter Beobachtung der Tripartiten Kommissionen, die im Zuge der Personenfreizügigkeit mit der EU seit 2004 Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrollieren. Es habe wenige Fälle von Beanstandungen gegeben, sagt der Vertreter des Bauernverbandes. Die Vorteile der landwirtschaftlichen Saisonbeschäftigung in unserem Land liegen für ihn in den einigermaßen geregelten Arbeitsverhältnissen, die beispielsweise Akkordarbeit wie im Ausland verunmöglichten, und im guten Versicherungsschutz. Die strenge Arbeit auf dem Feld und die vergleichsweise langen Arbeitszeiten im Schweizer Landbau hält er hingegen für nachteilig.

Eine deutlich andere Sprache spricht der Arbeitnehmerdachverband Travail Suisse. «Die Landwirtschaft kennt sehr spezielle Regelungen und Löhne», bedauert Susanne Blank, Leiterin des Ressorts Wirtschaftspolitik. «Laut Landwirtschaftsgesetz setzt das sogenannte Praktikantenstatut einen Monatslohn um die 2500 Franken fest und regelt die Arbeitszeit kaum. Zu diesen Bedingungen werden aber nicht nur Praktikantinnen und Praktikanten, sondern oft auch Erntehilfen eingestellt.» Die Tripartiten Kommissionen kontrollierten zwar Betriebe, seien aber nicht Sozialpartner der Branche, die einem GAV ebenso wenig unterstehen wie dem Arbeitsgesetz. Die nachweisbaren Verstösse genügten bislang nicht, um einen Gesamtarbeitsvertrag durchzusetzen, gegen den sich die Landwirtschaft hartnäckig sperre. Selbst die minimalen Garantien der kantonalen Normalarbeitsverträge seien nicht überall vorhanden. Nicht jeder Kanton kenne dieses Instrument. Wenigstens ist man bei Travail Suisse zuversichtlich, dass diese Verhältnisse mit der Osterweiterung II (Rumänien und Bulgarien) wieder in den Fokus der staatlichen Kontrollen geraten werden.

Die Bauwirtschaft setzt auf Temporärarbeit

«Der Bau kennt viel weniger rein saisonale Anstellungen als früher. Häufig machen stattdessen die Angestellten im Winter lange Ferien oder bauen ihre Überstunden ab», sagt Ruth Derrer vom Arbeitgeberverband auf die Frage nach der heutigen Saisonarbeit. Die Arbeitnehmerseite beurteilt dies anders. Susanne Blank von Travail Suisse spricht der saisonalen Arbeit immer noch ein grosses Volumen zu. Und Ewald Ackermann vom Gewerkschaftsbund (SGB) weiss: «Gerade auf den Gebirgsbauplätzen – Stichwort Neat – geht kaum etwas ohne die vorwiegend ausländischen Saisonarbeitenden.»

Im Baugewerbe saisonal Beschäftigte kommen in der Regel entweder über Schweizer Personalvermittler ins Land und arbeiten temporär, oder sie werden von ihrem ausländischen Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit hierher geschickt. «Rund 60 Prozent der Meldepflichtigen haben einen Schweizer Arbeitgeber, etwa 40 Prozent sind Entsandte», schätzt Susanne Blank von Travail Suisse. Sie alle unterstehen zwingend dem Gesamtarbeitsvertrag – sofern ihr Betrieb einem allgemein verbindlichen GAV angeschlossen ist.

«65 solcher allgemein verbindlicher Gesamtarbeitsverträge gelten seit April 2006 auch für Temporäre», erläutert André Kaufmann den eidgenössischen Arbeitsvertragsdschungel. «Sobald der letztes Jahr ausgehandelte GAV für die Personalverleihbranche in Kraft treten wird, werden im Temporärbereich auf einen Schlag 178 zusätzliche allgemein verbindliche GAV zum Tragen kommen. Das ist ein Quantensprung!» Die Personaldienstleister hätten es geschickt verstanden, den ehemaligen Saisoniermarkt auf ihre Mühlen zu leiten und diese Nische zu besetzen. «Auf dem Bau arbeiten überdurchschnittlich viele Portugiesen und Deutsche. Um diese Ausländer noch gezielter zu rekrutieren, veranstaltet der Branchenverband Swisstaffing extra Kurse für seine Mitglieder», weiss der Gewerkschafter. Grundsätzlich sieht es die Unia lieber, wenn die Bauunternehmen die Saisonarbeitenden direkt anstellen, statt sie sich vermitteln zu lassen. Denn Kontrollen gegen Vertragsverstösse seien bei den Temporärfirmen viel schwieriger durchzuführen als auf den Baustellen, so Kaufmann. Temporäre bekämen auch meistens nur den gesetzlichen Mindestlohn und seien rechtlich schlechter gestellt als beim Baumeister saisonal befristet Angestellte: Für diese gelte eine Kündigungsfrist von einem Monat, die Temporären könne man innerhalb von wenigen Tagen entlassen. Im Gartenbau gibt es laut Kaufmann für die Temporärbeschäftigten keine Minimalbestimmungen, da dessen GAV nicht allgemein verbindlich ist.

Die Personaldienstleister kämpfen um ihren Ruf

Im Schnitt wächst die temporäre Beschäftigung in der Schweiz um 12 Prozent pro Jahr. Dem Chefökonom des SGB ist dieser starke Zuwachs ein Dorn im Auge. «Ein Drittel der Temporärarbeitenden in der Baubranche wurde gemäss SECO-Statistik mit zu tiefen Löhnen erwischt. Das sind viel zu viele!», wetterte Daniel Lampart letzten April am «Tag der privaten Arbeitsvermittlung». In der Temporärbranche werde am meisten gegen Mindestlöhne und andere GAV-Regelungen verstossen.

Dieser Darstellung widerspricht Georg Staub, der Direktor von Swisstaffing. Seine Branche habe zwar ein paar Jahre im Fokus der Tripartiten Kommissionen von Bund und Kantonen gestanden, die den Arbeitsmarkt kontrollieren. Sie habe sich aber als wenig missbrauchs anfällig erwiesen. «Lohndumping kommt immer ans Licht», meint Staub, «denn jeder Temporärarbeitende hat einen schriftlichen Arbeitsvertrag.» Missbräuche seien eher bei mündlichen Arbeitsverträgen zu beobachten, die es in der Temporärbranche nicht gebe. «Temporäre geniessen in aller Regel eine bessere Betreuung als Festangestellte», sagt der Verbandsdirektor. Er weist darauf hin, dass gerade im Gastgewerbe sowie in der Bauwirtschaft die Arbeitsverhältnisse strengen Regeln unterworfen seien. Ausserdem werde der mit den Sozialpartnern ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag der Personaldienstleister, der derzeit beim SECO hängig sei, etwa doppelt so vielen Temporärarbeitenden einen GAV beschere, als es bislang der Fall sei.

Damit sei es gelungen, sowohl die Forderung der Arbeitgeber nach flexibleren Arbeitskräften als auch das Sicherheitsbedürfnis der Temporärbeschäftigten in Einklang zu bringen. Der bevorstehende GAV seiner Branche schreibe zudem den Anspruch auf bezahlte Weiterbildung fest. Staub beobachtet die Tendenz, dass mehr und mehr Menschen über Personalvermittler eine saisonale Beschäftigung suchten (siehe Kasten Seite 22). Allerdings könne dies statistisch nicht ausgewiesen werden.

Die Motive der Temporär- wie der Saisonarbeitenden sind so vielfältig wie ihre Herkunft: Menschen in Not, die in ihrer Heimat keine Arbeit finden, sind ebenso vertreten wie Lebenskünstler, die sich während einiger Monate im Vaterland die Existenz erwirtschaften, die sie für den Rest des Jahres im warmen Ausland verwirklichen – etwa als Tauchlehrer.

Saisonal Beschäftigte mit Schweizer Pass und Orstansässige betätigen sich häufig als Skilehrer, Eismeister, Pistenwart, bedienen Skilifte oder die Wintergäste in den Restaurants. «Bei solchen Saisonjobs spricht man von komplementärer Arbeit», erläutert Ewald Ackermann vom Gewerkschaftsbund. «Deren Arbeitsbedingungen sind schwer zu reglementieren, dennoch versuchen einzelne Gewerkschaften, auch diese Arbeitnehmenden zu organisieren.» Von Ostern bis Herbst gehen diese Leute etwa einem Studium oder einem Hauptberuf nach: Sie betreiben den Hof, arbeiten in der Alpwirtschaft, im Strassenunterhalt, im lokalen Baugewerbe.

Ein GAV für 228 000 Angestellte im Gastgewerbe

In Hotellerie und Gastronomie waren 2007 laut Hotellerie Suisse 57 000 Schweizerinnen und 32 000 Schweizer beschäftigt, unterstützt von 33 000 Ausländerinnen und Ausländern. Die Saisonabhängigkeit dieser Branche habe an Bedeutung eingebüsst, beobachtet Georg Staub von Swisstaffing: «Etliche Betriebe verstehen, die jahreszeitlichen Schwankungen auszugleichen, indem sie in der Zwischensaison Kongresse beherbergen und Sonderangebote lancieren.» Im Widerspruch dazu konstatiert Travail Suisse gerade im Gastgewerbe einen Trend hin zu kurzzeitigen Arbeitsverträgen. «In den letzten Jahren hat die Zahl der Beschäftigten nach der sogenannten 90-Tage-Regelung stark zugenommen. Sehr oft werden solche Meldepflichtige, für die keine Aufenthaltsbewilligung nötig ist, über Temporärfirmen vermittelt», sagt Susanne Blank. In den Spitzenmonaten ziehen die Schweizer Feriendestinationen saisonales Personal sowohl für unqualifizierte als auch für qualifizierte Arbeiten heran. «Unsere Branche ist sehr personalintensiv und starken saisonalen Schwankungen unterworfen. Die Kurzaufenthaltsbewilligungen helfen uns, diese Spitzenzeiten optimal abzudecken. Nachteile erwachsen uns vor allem im administrativen Bereich und bei der Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitenden, da hier oft intensiv gesucht werden muss», ist bei Hotellerie Suisse zu erfahren.

Bei den saisonalen Anstellungen handle es sich um befristete Arbeitsverträge und Kurzaufenthaltsbewilligungen bis zu einem

Jahr. Die «traditionelle» Saisondauer liege im Gastgewerbe bei etwa fünf Monaten. Daneben gebe es auch Kurzaufenthalte, beispielsweise in der Stadthotellerie für Messen oder Grossanlässe, die nur Tage oder eine bis zwei Wochen dauerten, präzisiert der Unternehmerverband der Schweizer Hotellerie. Befristete Verträge würden sowohl für Schweizer wie auch für ausländische Beschäftigte ausgestellt. In etliche Betriebe kämen seit Jahrzehnten die gleichen ausländischen Angestellten arbeiten und kehrten in der Zwischensaison in ihre Heimat zurück. Meistens würden hier die Verträge für die nächste bereits in der aktuellen Saison unterzeichnet. «Traditionellerweise ist die Fluktuation aber hoch, da das Gastgewerbe einen vergleichsweise hohen Anteil an niederschwelligen Qualifikationsprofilen anbietet», betonen die Hoteliers. Dazu komme, dass viele Mitarbeitende, gerade junge Leute, die Stellen wechseln würden, um neue berufliche Erfahrungen zu sammeln. Saisonarbeitende findet die Branche über Inserate in der Fachpresse, via Internetportale sowie bei den RAV und bei EURES, dem EU-Portal zur beruflichen Mobilität. Zum Teil werben auch bereits in der Schweiz tätige Ausländer in ihrer Heimat Bekannte an.

Sämtliche Beschäftigte unterstehen seit mehr als 50 Jahren dem allgemein verbindlichen Landes-GAV des Gastgewerbes. Dieser ist mit rund 30 000 Arbeitgebern und 228 000 Arbeitnehmenden einer der grössten GAV. Im Januar dieses Jahres haben sich die Sozialpartner auf die Grundzüge eines neuen GAV geeinigt, der auf 2010 in Kraft treten soll. ■



Foto: San Kohler

Gastronomie und Hotellerie arbeiten nicht nur personalintensiv, sie sind auch starken saisonalen Schwankungen unterworfen.

Personaldienstleister: Arbeitsverträge im Umfang von 8000 Vollzeitstellen pro Jahr

In der Temporärbranche stellen laut Swisstaffing Dezember und Januar die Tiefphase der Beschäftigung dar, Juni und Juli sowie September und Oktober sind die Spitzenmonate. Am grössten fallen die saisonalen Beschäftigungsschwankungen im Bauhaupt- und im Baunebengewerbe aus, wohin die Personaldienstleister rund ein Drittel aller Arbeitssuchenden vermitteln. Daneben nehmen Tourismus und Gastronomie während der Saison viele Temporäre auf, während die Industrie – wo pro hundert Mitarbeitende eine Person temporär arbeitet – kaum Bedarf an jahreszeitlich befristeter Beschäftigung hat. In der Landwirtschaft schliesslich bringt die Temporärbranche nur wenige Arbeitskräfte unter.

Unter den Temporären in der Schweiz besitzen nach Angaben von Swisstaffing rund 12 Prozent eine tertiäre Ausbildung, weitere 45 Prozent sind Fachkräfte, die restlichen 43 Prozent Hilfsarbeiter. Zur Hälfte handelt es sich um Schweizerinnen und Schweizer, zur Hälfte um Ausländerinnen und Ausländer, die zumeist im Inland Wohnsitz haben. Auswärtige Temporäre würden fast durchwegs aus den EU-/EFTA-Ländern einreisen, während Arbeitssuchende aus sogenannten Drittstaaten eine Arbeitsbewilligung für die Schweiz benötigen, was zu viel administrativen Aufwand für eine Temporärbeschäftigung verursacht. Swisstaffing zufolge schliessen die Schweizer Personalvermittler zirka 350'000 Arbeitsverträge im Jahr ab, die rund 8'000 Vollzeitstellen entsprechen. Zu den Vermittlern finden die Arbeitssuchenden meist mittels Mundpropaganda und Direktbewerbungen – zum grossen Teil via SMS, Blogs und Internetplattformen.



Vor allem in der Bauwirtschaft
setzen viele Arbeitgeber vermehrt
auf Temporärangestellte.

Argus Ref 34575210