

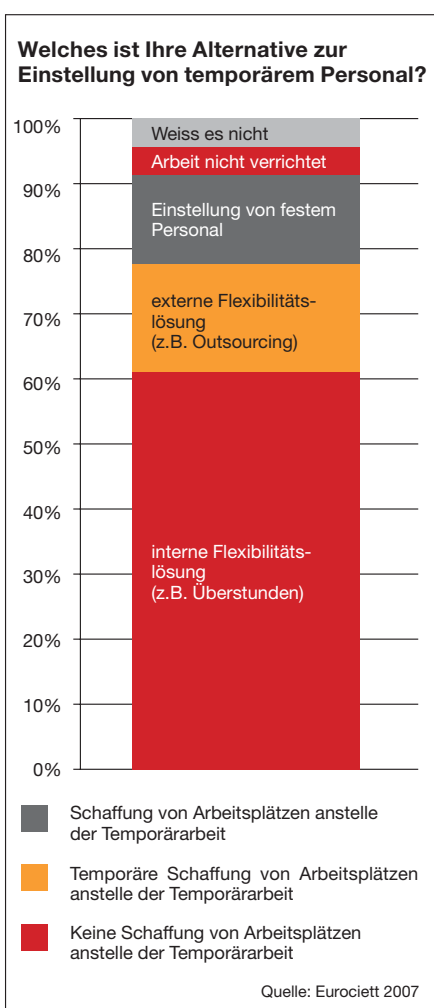
# Mehr Jobs für mehr Menschen

Kraft ihres strukturellen Wachstums dürfte die Branche der Personaldienstleister bis ins Jahr 2012 europaweit an die zwei Millionen neue Arbeitsplätze schaffen. Dies ist das Hauptergebnis einer kürzlich erschienenen Studie des europäischen Dachverbandes Eurociett über die Branche der Personaldienstleister<sup>1</sup>. Die Studie kommt zum Schluss, dass die Branche der Personaldienstleister einen Wachstumsmotor darstellt, der Arbeitsplätze und Wirtschaftswachstum generiert. Zudem unterstützen die Personaldienstleister Übertritte zum und innerhalb des Arbeitsmarktes.

## Ein wichtiger Arbeitgeber

Die Personaldienstleister beschäftigten im Jahr 2006 europaweit täglich 3,3 Millionen Personen (in Vollzeitäquivalenten). Dies entspricht knapp zwei Prozent der gesamten Beschäftigung. Die Anzahl Beschäftigte hat sich zwischen 1996 und 2006 mehr als verdoppelt. Das Angebot der Personaldienstleister umfasst den Verleih von temporären Arbeitskräften sowie eine breite Palette an HR-Dienstleistungen wie Feststellenvermittlung, Outplacement, Interim Management, Executive Search, Aus- und Weiterbildung sowie Pay-Roll Management. Mit diesem breiten Spektrum an Aktivitäten steigern die Personaldienstleister die Effizienz des Arbeitsmarktes. Denn sie kennen die Nachfrage und Bedürfnisse am lokalen Arbeitsmarkt. Sie haben Zugang zu einem grossen Pool an stellensuchenden Arbeitskräften, der eine breite Palette an Kompetenzen abdeckt. Sie haben reichliche Erfahrung darin, Arbeitsnachfrage und -angebot passend zusammenzuführen. Sie verfügen über Expertise in der nationalen und internationalen Arbeitsmarktgesetzgebung. Sie haben Know-how in der Konzeption und Durchführung von Schulungsprogrammen. Im Rahmen der Sozialpartnerschaft führen sie konstruktive Beziehungen zu den Gewerkschaften – dies sowohl auf Länder- als auch auf EU-Ebene.

<sup>1</sup> Eurociett (2007). More work opportunities for more people. Unlocking the private employment agency industry's contribution to a better functioning labour market. [www.eurociett.eu](http://www.eurociett.eu), [www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch)



## Ein wichtiger Wachstumsmotor

Die Personaldienstleister schaffen mit ihren Angeboten Arbeitsplätze, die es sonst nicht gäbe, und senken so die Arbeitslosigkeit. Sie helfen einerseits Kurzarbeitslosen, zwischen zwei Jobs aktiv zu bleiben, und senken so die Dauer der Arbeitslosigkeit. Andererseits verschaffen sie Langzeitarbeitslosen Kontakte zur Arbeitswelt und verhelfen ihnen so zur Rückkehr in den (regulären) Arbeitsmarkt.

Die Personaldienstleister helfen zudem, Schwarzarbeit zu reduzieren, indem sie den Einsatzbetrieben flexible Beschäftigungsformen anbieten, die dem fluktuierenden Geschäftsgang gerecht werden. Gerade in stark zyklischen Branchen ist Schwarzarbeit stark verbreitet und dort bieten die Personaldienstleister geeignete Lösungsalternativen an. Mit dem Angebot an flexiblen Beschäftigungsformen und den weiteren HR-Diensten stärken die Personaldienstleister die Wettbe-

werbsfähigkeit der Einsatzbetriebe und fördern so die Erhaltung bestehender (fester) Arbeitsplätze. Einen weiteren, positiven Effekt zeitigen die Personaldienstleister auf die Staatsfinanzen: Indem sie mehr Menschen Arbeit verschaffen, müssen weniger Arbeitslosengelder entrichtet werden und werden gleichzeitig mehr Steuereinnahmen generiert.

In der Zeit zwischen 2003 und 2006 hat die Branche der Personaldienstleister in Europa 669 000 Arbeitsplätze geschaffen. Dies entspricht 7,5 Prozent aller neu geschaffenen Stellen. Von den 669 000 Arbeitsplätzen wären deren 80 Prozent nicht geschaffen worden, hätte es die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Personaldienstleistungsfirmen nicht gegeben. Anders gesagt: 535 000 der neu entstandenen Arbeitsplätze wären nicht auf anderem Wege – wie beispielsweise über die Einstellung von festem Personal – geschaffen worden. Die Einsatzbetriebe wären stattdessen auf interne Flexibilisierungslösungen – wie z.B. Überstunden – ausgewichen, ohne neue Arbeitsplätze zu schaffen (siehe Grafik).

Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass die Eurociett-Studie eine starke negative Korrelation zwischen der Verbreitung der Personaldienstleister (Anteil der über Personaldienstleister Beschäftigten an allen Beschäftigten) und der Langzeitarbeitslosigkeit ortet: Je stärker die Personaldienstleister in einem Land verbreitet sind, desto tiefer ist dort auch die Langzeitarbeitslosigkeit.

Basierend auf der Branchenentwicklung der letzten Jahre werden in der Studie von Eurociett Hochrechnungen angestellt: Innerhalb der nächsten fünf Jahre (2007–2012) könnte die Branche der Personaldienstleister in Europa 1,6 Millionen neue Arbeitsplätze schaffen. Werden die ungerechtfertigten gesetzlichen Einschränkungen der Temporärarbeit in nächster Zukunft aufgehoben, rechnet Eurociett gar mit 2,1 Millionen neue Arbeitsplätzen.

## Brücke zum und am Arbeitsmarkt

Die Personaldienstleister stärken die Effizienz des Arbeitsmarktes und fördern den sozialen Zusammenhalt: «Outsidern», welche Integrationschwierigkeiten am regulären Arbeitsmarkt haben (etwa Ausländerinnen und Ausländer oder Menschen mit tiefem Bildungsgrad), verschaffen die Personaldienst-

leister Zugang zum Arbeitsmarkt. Denn gerade Ausländerinnen und Ausländer oder Menschen mit tiefem Bildungsgrad sind unter den temporär Arbeitenden deutlich übervertreten. Die Personaldienstleister eröffnen diesen Menschen aber nicht nur Zugang zu temporärer Arbeit, sondern stärken auch ihre Chancen auf eine Festanstellung. So erhalten Letztere die Gelegenheit, ihre beruflichen und sozialen Kompetenzen während des Temporäreinsatzes auszubauen. Die Personaldienstleister unterstützen zudem häufig Schulabgänger bei der ersten Jobsuche und stärken deren Arbeitsmarktfähigkeit mit der Vermittlung einer ersten Stelle oder einem Angebot an Weiterbildung.

Ferner erweitern die Personaldienstleister das Spektrum an Beschäftigungsformen und bieten Arbeitsplätze, die verschiedensten Lebensplänen gerecht werden. Sie bieten in

**«Temporärarbeitgeber sollen nebst dem Personalverleih stets auch andere HR-Dienste anbieten können»**

Eurociett-Studie 2007

einen geregelten Rahmen gebettete flexible Arbeitsformen und verbinden so Flexibilität und Sicherheit. Insofern sind sie Teil einer neuartigen Flexicurity-Lösung, um den wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Herausforderungen der Zeit zu begegnen.

In den Niederlanden haben 28 Prozent der Menschen mit Behinderung, 26 Prozent der älteren Arbeitnehmenden und 23 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer durch die Arbeit für eine Temporärarbeitsfirma eine Festanstellung gefunden.

In Frankreich waren 87 Prozent der temporär Beschäftigten zuvor erwerbslos. Nach einem Jahr der Temporärarbeitserfahrung fallen nur 36 Prozent in die Erwerbslosigkeit zurück. 20 Prozent der französischen, 33 Prozent der englischen und 35 Prozent der niederländischen temporär Arbeitenden ziehen es vor, nicht festangestellt zu sein. In deren Fall scheint die temporäre Beschäftigung voll und ganz ihren Bedürfnissen bzw. Lebenssituationen zu entsprechen.

**Mehr Jobs durch die Aufhebung ungerechtfertigter gesetzlicher Hürden**

Trotz eines wachsenden Bewusstseins für die positive Rolle, die die Personaldienstleister sowohl fürs einzelne Individuum als auch auf makroökonomischer Ebene spielen können, bleiben gewisse überholte und diskriminierende Gesetzesschranken bestehen und schränken die Branche der Personaldienstleister ein. Um den positiven Beitrag, die die Personaldienstleister für einen effizienteren Arbeitsmarkt leisten, vollends auszuschöpfen, empfiehlt die Eurociett-Studie folgende gesetzliche Erleichterungen: Das Verbot der Temporärarbeit in gewissen Branchen und Einschränkungen bezüglich der Einsatzdauer und der Erneuerung von Arbeitsverträgen sollen aufgehoben werden. Temporärarbeitgeber sollen nebst dem Personalverleih immer auch andere HR-Dienste anbieten können. Personaldienstleistern soll dasselbe Recht wie den anderen Arbeitgebern zustehen, die Arbeitsbedingungen ihrer Angestellten sozialpartnerschaftlich auszuhandeln. Im Gegenzug sollen sich die Personaldienstleister für eine vertiefte Zusammenarbeit mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung und für eine weitere Professionalisierung der Branche einsetzen.

Myra Rosinger

**swisstaffing-Pensionskasse: eine administrativ schlanke Kasse mit neuen Angeboten für das festangestellte Personal**

Der Branchenverband swisstaffing führt seit Mitte der 1980er Jahre eine erfolgreiche Pensionskasse, die Stiftung 2. Säule swisstaffing. Sie gründet auf dem eigens für die Temporärarbeitsbranche aufgestellten Prinzip, den Koordinationsabzug auf den Stundenlohn umzurechnen. So ist es möglich, die temporär Arbeitenden bereits ab der ersten Arbeitsstunde zu versichern. Der Koordinationsabzug beträgt aktuell 10,75 Franken pro Stunde.

Der Stiftung 2. Säule swisstaffing sind derzeit 162 Temporärarbeitsfirmen angeschlossen (Stand: 31.12.2006). Dies entspricht knapp 80 % der swisstaffing-Mitglieder. Bei der swisstaffing-Pensionskasse sind allerdings nicht nur temporär Arbeitende versichert. Auch das interne, festangestellte Personal der Personaldienstleister kann sich zu attraktiven Konditionen bei der Stiftung 2. Säule swisstaffing versichern lassen. Insgesamt zählte die swisstaffing-Pensionskasse am 31.12.2006 12 965 aktive temporär Arbeitende und 201 aktive Festangestellte. Zu demselben Zeitpunkt zählte die Stiftung 552 Rentner.

Im Jahr 2006 verbuchte die Stiftung 2. Säule swisstaffing 20 882 Eintritte und 18 303 Austritte. Bei einem Gesamtbestand von 13 166 aktiven Versicherten (Stand: 31.12.2006) ist diese Fluktuationsrate von über 140 % beträchtlich. Sie ist Ausdruck der für die Temporärarbeitsbranche typisch kurzen Arbeitsverhältnisse. Den Verwaltungskosten pro Versicherungseintritt und -austritt kommt angesichts der hohen Fluktuation eine grosse Bedeutung zu. Ein Ein- und Austritt kostet bei der Stiftung 2. Säule swisstaffing je 21 Franken (Stand: 2008). Der Tarif pro Versicherten liegt bei 1,90 Franken (Stand: 2008). Im Vergleich mit anderen Kassen sind diese Verwaltungskosten sehr tief. Auch der Verwaltungskostenanteil ist mit 1,3 % (Stand: 2007) äusserst niedrig.

Der Stiftungsrat der swisstaffing-Pensionskasse hat per 1.1.2008 beschlossen, für das festangestellte Personal höhere Beitragssätze zu gewähren, die deutlich über dem BVG-Minimum liegen, eine arbeitnehmerfreundlichere Aufteilung der Beiträge zu ermöglichen (bis maximal 20 % Arbeitnehmerbeitrag und 80 % Arbeitgeberbeitrag) und den Versicherten verbesserte Einkaufsmöglichkeiten zu bieten.

Interessierte Unternehmen können sich für weitere Auskünfte an swisstaffing wenden: myra.rosinger@swisstaffing.ch, T: 044 388 95 40

**swisstemp trend: die monatlich aktualisierte Temporärbranchen-Entwicklung**

Der Negativtrend hat sich im Dezember 2007 fortgesetzt. Das Temporärarbeitsvolumen verzeichnete gegenüber Dezember 2006 ein Negativwachstum von -4,2 %. Dennoch betrug das Jahreswachstum 2007 – wegen des ersten äusserst wachstumsstarken Trimesters – positive 4,9 %. Das Lohnsummenvolumen des Jahres 2007 schätzen wir somit auf knappe 3,4 Mia. Franken, den Jahresumsatz auf 4,7 Mia. Franken. Auch die gesamtwirtschaftlichen Anzeichen mehren sich, wonach die Boom-Spitze bereits erreicht worden sein dürfte. Fürs 2008 rechnen wir daher mit einer weiteren Abkühlung in der Temporärarbeitsbranche.

