

2009: Geprägt vom Konjunkturunbruch und von erfolgreichen Projekten

swisstaffing begann 2009 gleich mit einem grossen Projekt: der Gründung einer eigenen Familienausgleichskasse. Zudem kam der von swisstaffing mitunterzeichnete Gesamtarbeitsvertrag in eine entscheidende Phase: Die Planung und Umsetzung hat begonnen. Wann der Vertrag definitiv in Kraft tritt, ist allerdings noch nicht klar.

Das Jahr 2009 startete swisstaffing, der Verband der Personaldienstleister der Schweiz, mit der Gründung einer eigenen Familienausgleichskasse. Die ersten Monate waren geprägt vom konjunkturellen Einbruch, der die Personaldienstleister stark traf. Mitte Jahr trat der von swisstaffing unterzeichnete Gesamtarbeitsvertrag mit der Ausschreibung durch das Seco in eine entscheidende Phase. Abschliessen konnte swisstaffing das Jahr 2009 mit der Bereitstellung der in Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) erarbeiteten Hilfsmittel für die Berufsunfallprävention. Dies einige wichtige Aktionsfelder, die swisstaffing im vergangenen Jahr beschäftigten. Der folgende Beitrag informiert detaillierter über die Aktivitäten von swisstaffing im zurückliegenden Jahr.

Stiftung 2. Säule swisstaffing

Trotz Finanzkrise und spürbaren Verlusten auf dem Stiftungsvermögen befand sich die Pensionskasse von swisstaffing, die Stiftung 2. Säule swisstaffing, Anfang 2009 nur knapp in Unterdeckung (95,5%). Aufgrund dessen beschloss der Stiftungsrat damals, auf Sanierungsmassnahmen zu verzichten. Dieser Entschluss war getragen vom Wissen, dass die Stiftung bei weiteren Baissen an den Finanzmärkten aufgrund ihres jungen Versichertenbestandes rasch und effektiv gesunden könnte, wenn zu einem späteren Zeitpunkt Massnahmen ergriffen würden. Die überwiegend positive Entwicklung der Börse 2009 hat ein solches Vorgehen dann unnötig gemacht. Ende 2009 befand sich die Stiftung 2. Säule bereits wieder bei über 100 Prozent Deckung.

Mehr als 200 Firmen versichern ihr temporäres und zum Teil auch ihr internes Personal über die Stiftung 2. Säule swisstaffing.



Die Autorin

Myra Fischer-Rosinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei swisstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz.

Die Kasse zählt rund 15 000 Versicherte, wovon 600 Rentner. Ihr Vermögen beläuft sich auf 185 Millionen Franken. Die Stiftung 2. Säule zeichnet sich durch eine sehr günstige Altersstruktur und attraktive Verwaltungssätze aus.

Ausgleichskassen: swisstempfamily und swisstempcomp

Die neu geschaffene Familienausgleichskasse swisstempfamily hat ihre Tätigkeiten per 1.1.2009 aufgenommen. Mit der Gründung von swisstempfamily hatte swisstaffing auf die Revision des Familienzulagen-Gesetzes reagiert. Im vergangenen Jahr bediente swisstempfamily vorerst jene sechs Kantone, in denen Personalverleiher bis dahin vom Anschluss an eine Familienausgleichskasse befreit waren (AG, AR, BE, BS, SO, ZH). Per 1.1.2010 wurde swisstempfamily auf weitere Kantone ausgedehnt (LU, NE, SG, TG).

Mit dem geplanten Ausbau zur AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp im Jahr 2011 wird auch die Familienausgleichskasse swisstempfamily ihre Dienste in allen Kantonen anbieten. swisstaffing-Mitglieder profitieren dann von einer zentralisierten Lösung, mit der AHV/IV-, Familienzulagen- und GAV-Beiträge aus einer Hand abgerechnet werden können.

51 Personaldienstleister sind derzeit swisstempfamily angeschlossen. Dank der jungen Altersstruktur der temporär Arbeitenden kann swisstempfamily attraktive Beitragssätze offerieren.

GAV Personalverleih

Im Sommer 2009 hat das Seco die Prüfung des von swisstaffing und den Gewerkschaften Unia, Syna, Angestellte Schweiz und dem Kaufmännischen Verband Schweiz abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für temporär Arbeitende vollendet und den Vertragstext im Handelsamtsblatt publiziert. Während der darauf folgenden Rekursfrist sind mehrere Einsprachen eingegangen, deren Bearbeitung die darauf folgenden Monate beansprucht haben. Die Kernfrage liegt in der Berücksichtigung anderer, nicht allgemeinverbindlicher GAV. Zur Lösung dieses Streit-

punktes wird eine Neuausschreibung des GAV Personalverleih möglicherweise notwendig, was es schwierig macht, den genauen Zeitpunkt des Inkrafttretens des GAV vorauszusagen.

Trotz dieser Verzögerung haben die Sozialpartner im vergangenen Jahr die Umsetzung des GAV zu planen begonnen und insbesondere dem Vollzug, der Weiterbildungsförderung und der kollektiven Krankentaggeldlösung Gestalt verliehen. Dazu wurde im September der Paritätische Verein Personalverleih gegründet.

Lobbying

Seine Kontakte zu inländischen wie auch ausländischen Partnern, Behörden und Politikern hat swisstaffing im vergangenen Jahr weiter gepflegt. Der Austausch mit den Verbänden der Personaldienstleister im europäischen und amerikanischen Ausland hat gezeigt, dass die Schweizer Personaldienstleister die Wirtschaftskrise nicht stärker als andere zu spüren bekommen haben und dass die Branche in allen Ländern empfindliche Einbussen hinnehmen musste. Nichtsdestotrotz haben die Branchenverbände ihre Weitsicht nicht verloren und die Mitglieder in ihrer strategischen und längerfristigen Ausrichtung zu bestärken versucht. Stichworte wie demographischer Wandel, Qualifikation und Qualität prägten die Diskussion.

Regelmässige Kontakte mit den Schweizer Dachorganisationen der Arbeitgeber, dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband, boten swisstaffing die Gelegenheit, in gewissen Fragen geschlossen gegenüber den Behörden aufzutreten. Zugleich dient die Zusammenarbeit swisstaffing und seinen Mitgliedern als Plattform für die Diskussion mit den Einsatzbranchen. Eine vertraglich institutionalisierte Zusammenarbeit pflegt swisstaffing mit dem Schweizerischen Baumeisterverband. Sie beinhaltet insbesondere die Verwaltung der neu gegründeten Familienausgleichskasse swisstempfamily. Auch im Rechtsstreit mit Retabat, der Kasse für den frühzeitigen Altersrücktritt für Bauarbeiter im Kanton Wallis, konnte swisstaffing von der Kooperation mit dem Baumeisterverband profitieren. Dieser

hat die Vermittlung in der Auseinandersetzung übernommen. Mit dieser Hilfe ist es gelungen, einen jahrelangen Streit gütlich zu lösen.

Weitere ausgewiesene Erfolge konnten insbesondere in der Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktbehörden verbucht werden. So hat swisstaffing unter anderem erreicht, dass die Kurzarbeitsentschädigung auch für das interne Personal von Personaldienstleistern offensteht. Im schwierigen Wirtschaftsjahr 2009 war das für zahlreiche Personaldienstleister eine willkommene Entlastung. Auch in Bezug auf die Erforschung des Arbeitsmarktes haben swisstaffing und die Arbeitsmarktbehörden im vergangenen Jahr gut und erfolgreich zusammengearbeitet. Als Mitglied des Projektteams konnte swisstaf-

swisstaffing erreichte, dass die Kurzarbeitsentschädigung auch für das interne Personal von Personaldienstleistern offensteht.

ding die Sicht der privaten Stellenvermittler in ein neues Forschungsprojekt der AMOSA zum Thema wiederholte Arbeitslosigkeit einbringen.

Wie in den früheren Jahren hat swisstaffing auch im Jahr 2009 einen Parlamentarier-Lunch veranstaltet, an dem der Verband Politikern verschiedener Parteien seine neue Studie über die HR-Strategien der Schweizer Unternehmen¹ vorgestellt hat. Durch den persönlichen Rahmen sind diese Lunchs besonders gut geeignet, die Parlamentarier direkt auf die Branchen Anliegen anzusprechen und ihnen auch gezielt spezifische Fragen zu beantworten.

swisstempsecurity

Zur Unterstützung seiner Mitglieder in der Berufsunfallprävention hat swisstaffing im Rahmen eines Projektes der EKAS Hilfsmittel für den Personalverleih erarbeitet: Das elektronische Anforderungs- und Qualifikationsprofil unterstützt die Einsatzbetriebe sowie die Personalberatenden bei der Rekrutierung und Platzierung und zentralisiert alle verfügbaren, einsatzspezifischen Arbeitssicherheits-Dokumentationen.

Für die temporär Angestellten wurde ein Sicherheitspass geschaffen, mit dem sie alle absolvierten Arbeitssicherheitskurse dokumentieren können und der sie im Bewerbungsprozess unterstützen soll. swisstaffing wird seinen Mitgliedern die Präventionshilfsmittel im Rahmen von eintägigen Seminaren

swisstaffings Position zur Personenfreizügigkeit

Die aktuell wieder auflebende Diskussion um die Personenfreizügigkeit verfolgt swisstaffing mit Besorgnis. Denn die Schweizer Personalverleiher nutzen dieses Instrument regelmässig. Ihr Anteil an der Beschäftigung von Grenzgängern, Kurzaufenthaltern und Meldepflichtigen ist beträchtlich. Wie dies auch Bundesrätin Doris Leuthard bestätigt hat, haben die Personaldienstleister mit der Vermittlung von ausländischen Arbeitskräften wesentlich dazu beigetragen, dass die Schweizer Wirtschaft von der Personenfreizügigkeit profitieren und wachsen konnte und sich der Fachkräftemangel in der Schweiz entschärft hat.

Nebst zahlreichen anderen Studien belegt auch eine Studie von swisstaffing, dass ausländische Arbeitskräfte vor allem dann herbeigezogen werden, wenn ein Arbeitskräftemangel herrscht. Sie ersetzen nicht Schweizer Arbeitskräfte. Der Fachkräftemangel ist in gewissen Branchen – auch in der jetzigen Wirtschaftslage – akut. Dies bekommen gerade auch die Personaldienstleister, die sich am Puls des Arbeitsmarktes befinden, stark zu spüren. Mit der bekannten demographischen Entwicklung und der Schrumpfung der (Schweizer) Erwerbsbevölkerung wird sich das Problem weiter verschärfen. Die Schweizer Ar-

beitgeber und damit auch die Personaldienstleister sind deshalb dringend auf eine breite Rekrutierungsbasis angewiesen, die sich eben auch aufs Ausland erstreckt. Dabei gilt das Augenmerk insbesondere gut qualifiziertem Personal.

swisstaffing ist deshalb der Auffassung, dass die Personenfreizügigkeit ein ideales Instrument darstellt, um an dieses Arbeitskräftepotenzial zu gelangen. Dabei ist allerdings nicht zu vergessen, dass auch andere europäische Länder mit einem Fachkräftemangel und einer demographischen Alterung zu kämpfen haben. In Zukunft dürfte es deshalb umso schwieriger werden, gute Arbeitskräfte in die Schweiz zu locken. Von einer Überschwemmung durch ausländische Arbeitskräfte kann daher nicht die Rede sein.

Gleichzeitig soll nicht verschwiegen werden, dass es im Segment der niedrig Qualifizierten gewisse Probleme gibt. Das zeigt auch die über die Jahre angestiegene Sockelarbeitslosigkeit. Aus Sicht von swisstaffing ist dies aber nicht Ausfluss einer misslungenen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, sondern in erster Linie eine von der Asyl- und Bildungspolitik zu lösende Frage.

präsentieren und Wege zur sinnvollen Integration der neuen Hilfsmittel in die Arbeitsabläufe aufzeigen (vgl. www.ekas.ch).

Das einjährige Pilotprojekt swisstempcare zur Förderung der Reintegration von verunfallten temporär Arbeitenden wurde 2009 plangemäss erfolgreich abgeschlossen. Die Besuche des Care-Teams sind von der überwiegenden Mehrheit der temporär Arbeitenden als positive Unterstützung wahrgenommen worden und haben häufig zu einer rascheren Rückkehr zur Arbeit geführt. Auch die Personalberatenden fühlten sich durch die Arbeit des Care-Teams bei der Bewältigung von Unfallabsenzen unterstützt. swisstempcare hat als Pilotprojekt auch zu einer Sensibilisierung für das Absenzenmanagement beigetragen.

Über eine allfällige Wiederaufnahme oder flächendeckende Einführung des Case Managements wird swisstaffing im 2010 entscheiden. Wahrscheinlich ist eine Integration des Case Managements in die kollektive Krankentaggeldversicherung des GAV Personalverleih.

Branchenentwicklung

Kurz nach dem Einbruch des BIP-Wachstums im dritten Quartal 2008 hat sich auch die Situation im Personalverleih drastisch ver-

schlechtert. Die traditionell vorlaufende Temporärbranche hatte zwar schon während eines Jahres stagniert, im Oktober 2008 erfuhr die Branche allerdings eine Trendwende nach unten. Bis Mitte 2009 registrierte das Temporärarbeitsvolumen Einbussen von bis zu 30 Prozent. Danach entspannte sich die Situation leicht. Ende 2009 schrieb der Personalverleih im Vergleich zum Vorjahr nach wie vor negative Wachstumsraten, die Verluste verringerten sich aber zusehends.

Trotz starken Einbrüchen 2009 erwartet swisstaffing für die kommenden Jahre wieder mässige bis hohe Wachstumsraten. Denn Vergleiche mit anderen Industrieländern zeigen, dass die Temporärarbeit weiteres Potenzial hat. Gemessen an der Gesamtheit der Erwerbstätigen beschäftigen andere Länder, wie z.B. die Niederlande, Frankreich oder Grossbritannien, deutlich mehr temporär Arbeitende als die Schweiz. Überdies waren massive Einbrüche des Temporärarbeitsvolumens auch in vergangenen Rezessionen ein Phänomen, das mit darauf folgenden, umso höheren Wachstumsraten jeweils mehr als kompensiert wurde.

Von Myra Fischer-Rosinger

¹ swisstaffing (2009). Die Schweizer Unternehmen zwischen Globalisierung, Personenfreizügigkeit und demografischem Wandel. www.swisstaffing.ch