

Im Zentrum von Flexicurity

**Der Beitrag der privaten
Personaldienstleister zu
Flexicurity und zu einem
funktionsfähigeren
Arbeitsmarkt in Europa**

swissstaffing



eurociett
European Confederation of Private Employment Agencies

„Flexicurity beruht auf drei Säulen

- **vollständige Freiheit bezüglich Anstellung, Entlassung und Lohnfestsetzung**
- **finanzielles Sicherheitsnetz im Arbeitslosigkeitsfall**
- **aktive Arbeitsmarktpolitik zur Unterstützung der Stellensuchenden“**

Jørn Neergaard Larsen, Direktor des dänischen Arbeitgeberverbandes, im Jahr 2006

Flexicurity wird heutzutage als eine Möglichkeit gesehen, die 2003 am Lissabonner EU-Gipfel beschlossenen Beschäftigungsziele zu erreichen: mehr und bessere Jobs zu schaffen, den sozialen Zusammenhalt zu stärken und die aktive Einbeziehung aller in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Es wird heute anerkannt, dass die privaten Personaldienstleistungsunternehmen bei der Umsetzung der Lissabon-Strategie und ihrer Beschäftigungsziele eine Schlüsselrolle spielen.

Im Kapitel über Flexicurity unterstreicht der Bericht¹ der Lissaboner Employment Taskforce unter dem Vorsitz von Wim Kok: *“Temporärarbeit kann ein wirksames Sprungbrett für neu auf den Arbeitsmarkt tretende Personen sein und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen – beispielsweise dadurch, dass es leichter wird, Neueinstellungen vorzunehmen, anstatt auf Überstunden auszuweichen. Wenn sie als Manager von Humankapital – und nicht so sehr als reine Lieferanten von Arbeitskraft – tätig sind, können die Personaldienstleister auch die Rolle eines neuartigen Vermittlers bei der Rekrutierung und Betreuung sowohl qualifizierter als auch unqualifizierter Arbeitskräfte spielen, indem sie den Arbeitgebern eine interessante Alternative zu den herkömmlichen Rekrutierungskanälen bieten.”*

Durch das breite Dienstleistungsangebot – Temporärarbeit, Feststellenvermittlung, Outplacement, Interim Management, Suche und Vermittlung von Führungskräften sowie Schulung und Weiterbildung – stellen private Personaldienstleister ein hocheffizientes Bindeglied zum Arbeitsmarkt dar, das aus arbeitssuchenden „Outsidern“ beschäftigte „Insider“ macht.

Das Wichtigste in Kürze

Die Personaldienstleister tragen wesentlich zu Flexicurity – verstanden als Gleichgewicht zwischen Flexibilität am Arbeitsmarkt und Beschäftigungssicherheit – bei.

Als gut regulierte Anbieter von flexibler Arbeit tragen die Temporärarbeitsunternehmen zur Beschäftigungssicherheit bei.

- Temporärarbeitsunternehmen stellen eine gut regulierte Antwort auf den Bedarf an flexibler Arbeit dar.
- Temporärarbeit erfüllt eine wichtige Brückenfunktion im Arbeitsmarkt.
- Temporärarbeitsunternehmen schaffen Stellen, die es sonst nicht gäbe.
- Temporärarbeitsunternehmen helfen "Outsidern", wieder Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.
- Temporär Arbeitende erhalten Sozialleistungen, zu denen andere flexible Arbeitnehmende keinen Zugang haben.
- Temporärarbeitsunternehmen bieten flexible Arbeitsbedingungen an, nach denen immer mehr Arbeitnehmende suchen.
- Temporärarbeitsunternehmen tragen zu vermehrter Arbeitsmarktmobilität bei und schützen gleichzeitig die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden.

Temporärarbeitsunternehmen bieten eine gesetzlich geregelte Antwort auf die Flexibilitätsbedürfnisse von Unternehmen.

- Temporärarbeitsunternehmen sind wichtige Vermittler, die die Effizienz und Flexibilität des Arbeitsmarktes erhöhen.
- Temporärarbeitsunternehmen bieten effiziente, externe Lösungen für Unternehmen, die Bedarf an flexibler Arbeit haben.
- Temporärarbeitsunternehmen machen die Unternehmen wettbewerbsfähiger, indem sie rasche Anpassungen des Personalbestandes in den Einsatzbetrieben ermöglichen.

"Temporärarbeitsfirmen sollten ihren Platz auf einem modernen Arbeitsmarkt als neuartige Vermittler haben, die die Flexibilität und Mobilität von Unternehmen und Arbeitnehmenden unterstützen und den Arbeitnehmenden zugleich Sicherheit bieten."

Kok Report "Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen" vom November 2003

Als gut regulierte Anbieter von flexibler Arbeit tragen die Temporärarbeitsunternehmen zur Beschäftigungssicherheit bei.

Temporärarbeitsunternehmen stellen eine gut regulierte Antwort auf den Bedarf an flexibler Arbeit dar.

Auf nationaler Ebene: Die Aktivitäten der privaten Personaldienstleister, insbesondere von Temporärarbeitsfirmen, sind innerhalb Europas umfassend geregelt.

- **Per Gesetz:** Die nationale Gesetzgebung für Temporärarbeitsfirmen basiert in erster Linie auf dem allgemein anerkannten Prinzip des Ausgleichs zwischen Arbeitnehmerschutz und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt.
- **Durch Gesamtarbeitsverträge:** Die nationale Gesetzgebung wird häufig ergänzt durch branchenspezifische Gesamtarbeitsverträge zum Schutz der Arbeitsbedingungen.
- **Durch Selbstregulierung:** Über nationale und europäische Verhaltenskodizes haben die Temporärarbeitsunternehmen hohe Qualitätsstandards zum Schutz der Arbeitnehmerrechte implementiert.

Temporär Arbeitende in der Schweiz unterstehen denselben gesetzlichen Bestimmungen wie ihre festangestellten Kolleginnen und Kollegen. Einzige Ausnahmen bilden

- die verkürzten Kündigungsfristen während der ersten sechs Monate einer Anstellung
- das Erfordernis eines schriftlichen Arbeitsvertrages
- die Kautionspflicht des Temporärarbeitsunternehmens für Lohnforderungen der temporär Arbeitenden.

Im Bereich der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge kennt die Schweiz sogar die arbeitnehmerfreundlichste Gesetzgebung in Europa. Gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz gilt in diesen Branchen sowohl der Anspruch des „Equal Pay“ als auch des „Equal Treatment“ in Bezug auf Festangestellte Mitarbeitende.

Überdies halten sich alle beim Branchenverband **swissstaffing** angeschlossenen Temporalbetriebe an die verbandseigenen Qualitätsstandards.

Auf europäischer Ebene: Diverse Erlasse decken die Temporärarbeitsbranche ab.

- Richtlinie 91/383 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Richtlinie 95/46 über den Schutz persönlicher Daten
- Richtlinie 91/553 über Informationen über die Beschäftigungsbedingungen
- Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern

Auf globaler Ebene: 1997 wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation eine Konvention über private Personaldienstleister (Nr. 181) verabschiedet. Dieses Abkommen, das die Zurverfügungstellung von Arbeit oder Dienstleistungen durch Temporärarbeitsunternehmen umfassend regelt, basiert auf dem Flexicurity-Prinzip. 20 Länder, davon 9 EU-Mitgliedsstaaten, haben die Konvention bereits ratifiziert.

All diese Bestimmungen bilden einen guten gesetzlichen Rahmen sowohl für Arbeitnehmende als auch für Unternehmen, die auf die Dienste von Temporärarbeitsunternehmen zurückgreifen.

Temporärarbeit erfüllt eine wichtige Brückenfunktion im Arbeitsmarkt.

- Temporärarbeitsunternehmen fungieren als bedeutendes Sprungbrett zur Festanstellung. EU-weit waren im Durchschnitt über 40% der temporär Arbeitenden vorher erwerbslos. Innerhalb eines Jahres befinden sich 43% der zuvor temporär Arbeitenden in einem festen Beschäftigungsverhältnis.

Auch in der Schweiz wirkt die Temporärarbeitsbranche als wichtige Brücke zum Arbeitsmarkt. Viele Nicht-Erwerbstätige finden in der Temporärarbeitsbranche eine Arbeitsstelle – über 50% der temporär Arbeitenden waren zuvor erwerbslos. Innert Jahresfrist finden rund 40% der temporär Arbeitenden eine feste Anstellung, während an die 10% einer anderen beruflichen Beschäftigung nachgehen (befristete Anstellung, selbständigerwerbend). 15% sind nach einem Jahr weiterhin temporär beschäftigt.

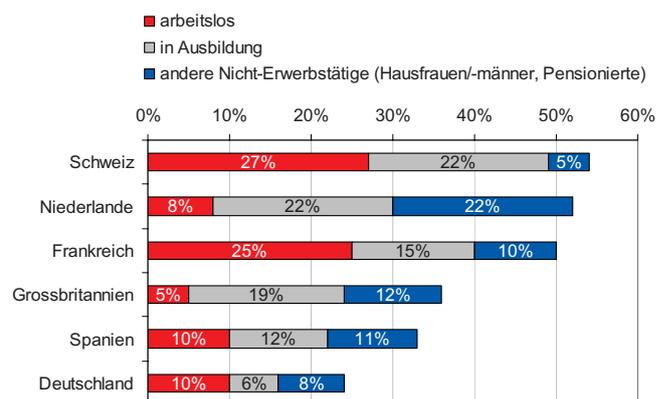
- Berufliche Neu- und Wiedereinsteiger gewinnen durch temporäre Arbeitseinsätze an Erfahrung und können ihre Fähigkeiten den Arbeitgebern unter Beweis stellen. Arbeitgeber nutzen die Temporärarbeit häufig, um potentielle Festangestellte zu testen und später dauerhaft einzustellen.

Schweizer temporär Arbeitende mit eben abgeschlossener Lehre haben eine überdurchschnittliche Chance, eine Festanstellung zu finden. So wirkt die Temporärarbeit in der Schweiz insbesondere für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger als Brücke in die Festanstellung.

Für über 40% der Einsatzbetriebe in der Schweiz ist das Testen der Mitarbeitenden vor einer Festanstellung eines der Motive für die Einstellung von temporär Arbeitenden.

- Dadurch, dass Temporärarbeitsunternehmen häufig auch als Feststellenvermittler tätig sind, bieten sie „normal“ qualifizierten Arbeitssuchenden Dienstleistungen an, die die Executive Search-Firmen normalerweise nur Führungskräften vorbehalten.

Beschäftigungsstatus vor Aufnahme des Temporärjobs



Viele temporär Arbeitende waren in keinem Beschäftigungsverhältnis („Outsider“), bevor sie über ein Temporärarbeitsunternehmen einen Arbeitsplatz fanden.

“Serious temporary employment agencies play an important role on the increasingly complex labor markets.”

Europäischer Gewerkschaftsbund
in seiner Broschüre über die Dienstleistungsrichtlinie aus dem Jahr 2005

“Ich appelliere an die Temporärarbeitsbranche, eine soziale Führungsrolle auf dem Arbeitsmarkt zu übernehmen.”

Aart Jan de Geus, Niederländischer Minister für Soziales und Arbeit, im Jahr 2006

Temporärarbeitsunternehmen schaffen Stellen, die es sonst nicht gäbe.

- Die Personaldienstleistungsunternehmen beschäftigen jährlich über 7 Millionen Arbeitnehmende in der EU. Dies entspricht 1,9% der arbeitenden Bevölkerung in der EU². Überdies beschäftigen Temporärarbeitsunternehmen rund 210'000 interne Mitarbeiter, die als Personalberater, Manager oder in der Administration tätig sind.

In der Schweiz sind jährlich 272'000 Temporärarbeitskräfte im Einsatz.³ In Vollzeitäquivalenten umgerechnet, sind dies 58'000 täglich im Einsatz stehende temporär Arbeitende oder 1,9% der vollzeitäquivalenten Beschäftigung in der Schweiz.⁴

- Temporärarbeitsunternehmen tragen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bei: 17% der über Temporärarbeitsfirmen ausgeführten Arbeit hätte es nicht gegeben, wenn den Einsatzbetrieben diese Option nicht offen gestanden wäre. 38% der Unternehmen hätten die Arbeit durch Nutzung anderer Flexibilitätslösungen (z.B. Überstunden) erledigt, wodurch jedoch keine neuen Arbeitsplätze geschaffen worden wären.⁵ Insofern verbessern die Temporärarbeitsunternehmen die Beschäftigungssicherheit, indem sie mehr Stellenangebote für die Arbeitssuchenden bereitstellen.
- Temporäreinsätze verdrängen keine Dauerstellen. Für einen Substitutionseffekt gibt es keinen empirischen Nachweis.⁶ Der einzige Substitutionseffekt liegt zwischen der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung (Sprungbrettfunktion).

Temporärarbeitsunternehmen helfen “Outsidern“, wieder Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

- 40% der von Temporärarbeitsunternehmen angestellten Arbeitnehmenden gehören zu der von der OECD definierten „Outsidern des Arbeitsmarktes“ (gemeint sind hiermit Menschen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wie z.B. Langzeitarbeitslose, Berufseinsteiger, Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen wollen, ältere Arbeitnehmer, ethnische Minderheiten und Behinderte).⁷ Temporärarbeitsunternehmen tragen wirksam zur Einbindung dieser Personengruppen in den Arbeitsmarkt bei und verbessern so den sozialen Zusammenhalt.

Auch in der Schweiz erhalten Menschen mit schlechten Integrationschancen am regulären Arbeitsmarkt (Junge, Ausländer, schlecht Ausgebildete) dank der Temporärarbeitsbranche Arbeitsmöglichkeiten.

- Temporäreinsätze sind für diese Personengruppen besonders geeignet, da sie speziellen persönlichen Anforderungen gerecht werden – wie z.B. dem Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben, der schrittweisen Wiedereingliederung oder der Teilzeitbeschäftigung.

Temporär Arbeitende erhalten Sozialleistungen, zu denen andere flexible Arbeitnehmende keinen Zugang haben.

- In vielen EU-Mitgliedsstaaten **und auch in der Schweiz** ergeben sich die Sozialleistungen, auf die ein temporär Arbeitender Anrecht hat, aus der Gesetzgebung und aus den Gesamtarbeitsverträgen. Die soziale Absicherung und die Beschäftigungssicherheit der temporär Arbeitenden basiert auf den folgenden zwei Prinzipien. Sie gewährleisten die Kontinuität von Arbeitgeberleistungen, um die mangelnde Kontinuität der Beschäftigung auszugleichen.

Übertragbare Leistungen: In Ländern, in denen die Temporärarbeitsfirma Arbeitgeber ist, besteht bezüglich der gesetzlichen Sozialleistungen Freizügigkeit. **Das gilt auch für die Schweiz.** Die temporär Arbeitenden sind trotz des flexiblen Charakters ihrer Arbeitsleistung gegenüber den Festangestellten nicht benachteiligt.

Transparente Leistungen: In den meisten Fällen werden die Sozialleistungen durch Organisationen verwaltet, die sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeber repräsentieren (z.B. ergänzende Altersversorgung in Frankreich, Belgien und den Niederlanden, Schulungsfonds in Frankreich und Spanien sowie Leistungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Belgien, Deutschland und Frankreich).

In der Schweiz ist die **paritätische Verwaltung der Ansprüche auf Weiterbildung und frühzeitigen Altersrücktritt** leider noch unzureichend organisiert. **swissstaffing** wird sich in Zukunft für eine transparentere Verwaltung der Leistungen für die temporär Arbeitenden einsetzen, so dass letztere ihre Ansprüche auch geltend machen können.

- Diese Regelung der Sozialleistungen wird durch das einschlägige nationale Arbeitsrecht ergänzt, das in vollem Umfang für die temporär Arbeitenden gilt (z.B. Sozialversicherungssysteme, Mindestlöhne, bezahlter Urlaub, Mutterschaftsurlaub, Altersversorgung).

Temporärarbeitsunternehmen bieten flexible Arbeitsbedingungen an, nach denen immer mehr Arbeitnehmende suchen.

- Immer mehr Menschen suchen während gewisser Phasen ihrer beruflichen Karriere nach flexiblen Arbeitsbedingungen, um einen besseren Ausgleich zwischen dem Arbeits- und Privatleben zu erreichen oder um zusätzliches Einkommen zu erzielen.
- Diese Suche nach flexiblen Beschäftigungsmodellen erfolgt in der Regel in ganz bestimmten Lebensphasen: z.B. zur Studienfinanzierung, als Ergänzung zur Kinderbetreuung oder als Rentenaufbesserung nach der Pensionierung.
- Diese naturgemäss befristeten Temporäreinsätze sind häufig eine Übergangslösung oder ein Ausgangspunkt für den Einstieg bzw. die Rückkehr in die dauerhafte Beschäftigung.

“Flexicurity bedeutet nicht Arbeitsplatzsicherheit, sondern vielmehr die Absicherung des Einzelnen in den verschiedenen Beschäftigungsphasen.”

Vladimir Spidla,
EU-Kommissar für Arbeit und Soziales,
an der 95. Sitzung der ILO-Konferenz
im Jahr 2006

Temporärarbeitsunternehmen tragen zu vermehrter Arbeitsmarktmobilität bei und schützen gleichzeitig die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden.

- Mobilität von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung:** Es liegt im finanziellen Interesse der Temporärarbeitsunternehmen, Menschen, die arbeitslos geworden sind, möglichst rasch wieder in die Arbeitswelt einzugliedern. Darüber hinaus haben Temporärarbeitsunternehmen in vielen EU-Mitgliedsstaaten Kooperationsabkommen mit den staatlichen Arbeitsämtern abgeschlossen, mit dem Ziel, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren und möglichst viele Menschen in den Arbeitsmarkt einzubinden - insbesondere diejenigen, die am weitesten davon entfernt sind.

Auch in der Schweiz besteht mit dem (eingeschränkten) Zugriffsrecht für private Personaldienstleister auf die Datenbank AVAMST, die nähere Angaben zu allen Stellensuchenden in der Schweiz enthält, eine gewisse Kooperation zwischen der privaten und der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Eine weiterführende Zusammenarbeit wäre zugunsten eines funktionsfähigeren Schweizer Arbeitsmarktes und zum Wohle der arbeitslosen Personen allerdings erstrebenswert. Dafür setzt sich swissstaffing ein.

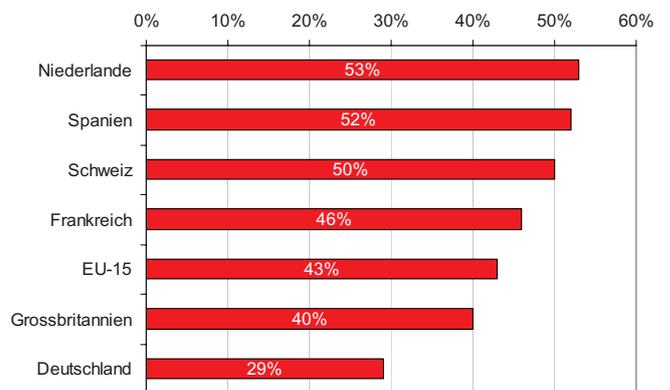
- Mobilität von einer Arbeitsstelle zur nächsten:** Personaldienstleistungsunternehmen können einsatzspezifische Schulungen anbieten und dadurch die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden und deren Chancen, neue Aufgaben zu übernehmen, verbessern. Personaldienstleistungsfirmen bieten überdies Outplacement-Dienste an, indem sie entlassene Arbeitnehmende im Auftrag des früheren Arbeitgebers umschulen und über neue Möglichkeiten am Arbeitsmarkt informieren.

Hinsichtlich des Weiterbildungsangebotes für temporär Arbeitende besteht in der Schweiz ein gewisser Nachholbedarf, für dessen Erbringung sich swissstaffing einsetzt. Die Aufgabe bedingt eine enge Kooperation mit den Sozialpartnern.

- Geographische Mobilität:** Dank eines Netzwerkes von 30'000 Geschäftsstellen in ganz Europa können die Personaldienstleistungsunternehmen auf professionelle Weise eine sichere Arbeitsmigration gewährleisten. Gleichzeitig stellen sie sicher, dass die Rechte und Arbeitsbedingungen der grenzüberschreitend eingesetzten Arbeitnehmenden geschützt sind. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen der Entsenderichtlinie auch für temporär Arbeitende.

Ein professioneller und sicherer, grenzüberschreitender Arbeitsverleih – insbesondere mit Deutschland – wird im Falle der Schweizer Temporärarbeitsfirmen durch die intensive Zusammenarbeit mit der öffentlichen Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland gewährleistet.

Übertritt zu regulärer Beschäftigung nach einem Jahr



Ein Jahr nach Aufnahme eines Temporärjobs befindet sich knapp die Hälfte aller Arbeitnehmenden in einem regulären Beschäftigungsverhältnis.

Temporärarbeitsunternehmen bieten eine gesetzlich geregelte Antwort auf die Flexibilitätsbedürfnisse von Unternehmen.

Temporärarbeitsunternehmen sind wichtige Vermittler, die die Effizienz und Flexibilität des Arbeitsmarktes erhöhen.

- Dank ihrer Rekrutierungskompetenz und ihres europaweiten Netzwerks von 30'000 Geschäftsstellen, die bestens über die Personalbedürfnisse der Unternehmen vor Ort informiert sind, können die Personaldienstleistungsfirmen Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes unmittelbar abgleichen und damit die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes steigern.
- Indem die Temporärarbeitsunternehmen reibungslose Übergänge von einem Arbeitsverhältnis zum nächsten schaffen, helfen sie einerseits den Unternehmen bei der Suche nach bedürfnisgerechten Fachkräften, und andererseits den Arbeitssuchenden beim Auffinden neuer Stellen.
- Personaldienstleistungsunternehmen stellen Unternehmen nicht nur temporär Arbeitende zur Verfügung. Sie nutzen auch ihre Fachkenntnisse in den Bereichen Rekrutierung, Beurteilung, Schulung und Vermittlung, um Mitarbeitende für Feststellen zu finden – insbesondere für Bereiche, in denen Arbeitskräftemangel herrscht.
- Dadurch, dass Temporärarbeitsunternehmen den Arbeitnehmenden Kontakt zum Arbeitsmarkt verschaffen und Schulungen anbieten, helfen sie den Arbeitnehmenden, ihre Fähigkeiten auszubauen und für den Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben.

Temporärarbeitsunternehmen bieten effiziente, externe Lösungen für Unternehmen, die Bedarf an flexibler Arbeit haben.

- Unternehmen sind zunehmend auf flexible Lösungen angewiesen, um in einer sich stetig wandelnden und immer globaler und kundenorientierter werdenden Wirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Temporärarbeitsunternehmen helfen den Unternehmen, saisonale Produktionsschwankungen zu bewältigen, und stellen ihnen Fachkräfte zur Verfügung, über die sie hausintern nicht verfügen.
- Temporärarbeitsunternehmen repräsentieren eine Schlüsselantwort auf die Flexibilitätsbedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen und insbesondere von Zulieferern, die auf die hohen Ansprüche ihrer Auftraggeber reagieren müssen (z.B. just in time-Lösungen, Kapazitätsanpassungen).
- Gäbe es die von Temporärarbeitsunternehmen angebotenen, externen Flexibilitätslösungen nicht, könnten Arbeitgeber auf der Suche nach mehr Flexibilität versucht sein, andere, auch illegale Formen flexibler Erwerbstätigkeit (z.B. Schwarzarbeit) oder schlechter geregelte Formen flexibler Arbeit (z.B. Scheinselbständigkeit) zu nutzen.

“Temporärarbeit ist ein Sprungbrett zur Dauerbeschäftigung. Überdies gehören 10% der temporär Arbeitenden einer ethnischen Minderheit an, gegenüber 6,6% in der gesamten Erwerbsbevölkerung.”

Peter Vanvelthove, Belgischer Arbeitsminister, im Jahr 2006

“Eines der Hauptziele besteht darin, das in der Verbindung von Flexibilität und Sicherheit liegende Potential durch Inanspruchnahme der Dienste der privaten Personaldienstleister voll auszuschöpfen.”

Franz Müntefering, Deutscher Minister für Arbeit und Soziales, im Jahr 2006

Temporärarbeitsunternehmen machen die Unternehmen wettbewerbsfähiger.

- Durch die Auslagerung der Personalsuche, Personaleinstellung und -verwaltung an professionelle und kompetente Personaldienstleister verbessern die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit: Nur den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechende Mitarbeitende werden eingesetzt. Wie ein CEPS-Bericht⁸ belegt, erzeugt “Temporärarbeit im Vergleich zu alternativen Formen flexibler Arbeit, wie befristete Verträge oder Überstunden, einen komparativen Vorteil. Die Überlegenheit der Temporärarbeit rührt von der Rolle der Temporärarbeitsfirmen als idealen Vermittlern, die rasche Personalanpassungen in den Einsatzbetrieben ermöglichen.”
- Die Arbeitgeber können sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und die administrativen und rechtlichen Aspekte bei der Einstellung von Arbeitnehmenden den Temporärarbeitsunternehmen überlassen. Dies nützt besonders den kleinen und mittleren Unternehmen.
- Temporärarbeitsunternehmen helfen, die Lancierung neuer Produkte zu beschleunigen, indem sie die erforderlichen, zusätzlichen Arbeitskräfte bereitstellen. Dadurch wird die Wettbewerbsfähigkeit der Einsatzbetriebe gestärkt.

“Die privaten Personaldienstleister spielen eine zentrale Rolle im Arbeitsmarkt. Temporärarbeit stellt eine Brücke zur Dauerbeschäftigung dar.”

Gérard Larcher, Französischer Minister für Arbeit und Beschäftigung, im Jahr 2006

Die Hindernisse: Was hindert die Personaldienstleistungsfirmen daran, einen noch grösseren Beitrag zu Flexicurity zu leisten?

Die negativen Beispiele

- **Schweiz:** Seit Inkrafttreten der Flankierenden Massnahmen II haben temporär Arbeitende sowie die Temporärarbeitsfirmen Beiträge für Weiterbildung abzuliefern (sofern dies der anzuwendende allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag vorsieht). Der noch unzulängliche Vollzug dieser gesetzlichen Bestimmung verhindert aber, dass die temporär Arbeitenden von Leistungen profitieren können. Die für die Flexicurity wichtige Weiterbildung von temporär Arbeitenden bleibt vorläufig auf der Strecke.
- **Frankreich:** Aufgrund der nur begrenzt möglichen Erneuerung zeitlich befristeter Arbeitsverträge muss eine temporär arbeitende Person, die in den vorangegangenen drei Monaten im Einsatz war, einen vollen Monat warten, bevor ihr Vertrag für dieselbe Position in demselben Unternehmen erneuert werden kann. Dies bedeutet, dass sie sich für die Dauer dieser Wartezeit ausserhalb des Arbeitsmarktes befindet.
- **Portugal:** Ein irisches Temporärarbeitsunternehmen wollte temporäre Piloten für eine Fluggesellschaft nach Portugal verleihen. Dies war jedoch nicht möglich, ohne vorher ein Büro zu eröffnen und ein Depot von rund 150'000 € zu hinterlegen. Wegen dieser Anforderungen und der voraussichtlichen Frist von sechs Monaten bis zur Lizenzerteilung liess sich der vorgesehene vier- bis sechsmonatige Personaleinsatz nicht realisieren. Eine derartige Erschwernis bedeutet weniger Stellenangebote für Fachkräfte.
- **Deutschland:** Laut § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz darf eine Personaldienstleistungsfirma einem Angestellten ohne sachlichen Grund keinen befristeten Arbeitsvertrag anbieten, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Bevor ein Angestellter mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellt wird, muss also geprüft werden, ob der Angestellte nicht bereits vorher im Unternehmen beschäftigt war. Diese administrative Kontrolle erfordert nicht nur überproportional viel Zeit und Aufwand, sondern behindert auch die Schaffung von Arbeitsplätzen.
- **Luxemburg:** Da Temporärarbeitsunternehmen nur als Verleiher tätig sein dürfen, ist ein Unternehmen auf der Suche nach einem festanzustellenden Mitarbeiter nicht in der Lage, für die Besetzung dieser Stelle die Dienste und Fachkenntnisse einer Temporärarbeitsfirma in Anspruch zu nehmen. Dieser Mangel an Flexibilität führt zu weniger Stellenangeboten für Arbeitssuchende und behindert deren Zugang zum Arbeitsmarkt.
- **Spanien:** Da die öffentliche Verwaltung nicht auf die Dienste der Temporärarbeitsfirmen zurückgreifen darf, hat sie andere Formen flexibler Arbeitsverträge entwickelt, bei denen die Rechte der Arbeitnehmenden nicht so umfassend geschützt sind.
- **Belgien:** Regierung und Gewerkschaften zögern, einen neuen Grund für den Einsatz von temporären Arbeitsverträgen zu schaffen, der die berufliche Eingliederung zum Ziel hat. Ein solcher Ansatz wird in Frankreich angewendet (CI-RMA) und hat jene Personengruppen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt waren, geholfen, wieder Arbeit zu finden.

Die positiven Beispiele

- **Schweiz:** Die Zusammenarbeit zwischen den Personalberaterinnen und -beratern der privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlung hat aufgrund guter individueller Beziehungen ein hohes Niveau erreicht. Einzelne Kantone, so z.B. der Kanton Zürich, fördern zusammen mit swissstaffing gezielt „bottom up“-Projekte, die sich bis jetzt als nachhaltiger erwiesen haben als Initiativen auf nationaler Ebene.
- **Belgien:** 2006 haben Federgon (der belgische Verband der Personaldienstleister) und die Gewerkschaften einen Schulungsfonds für temporär Arbeitende ins Leben gerufen. Ziel dieses Schulungsfonds ist es, temporär Arbeitenden zu helfen, ihre Qualifikationen zu verbessern und dadurch ihre Aussichten auf eine Arbeitsstelle zu steigern. Darüber hinaus hilft der Fonds einem Arbeitskräftemangel vorzubeugen, indem Arbeitnehmenden Qualifikationen vermittelt werden, die die belgischen Unternehmen dringend suchen.
- **Grossbritannien:** REC (der Verband der Personaldienstleister in Grossbritannien) und Job Centre Plus, die nationale Arbeitsmarktbehörde, haben 2005 erstmals ein so genanntes branchenweites „Diversity Pledge“ unterzeichnet. Die Initiative umfasst sowohl die öffentlichen als auch die privaten Arbeitsvermittler und erweitert das Kandidatenpool beider Akteure. Um erfolgreich zu sein, sind die Arbeitgeber zunehmend auf die Diversifizierung ihres Personalbestandes angewiesen. Die Förderung von Vielfalt und die Übernahme erfolgreicher Praktiken („Best Practices“) steigern die Arbeitsmarktintegration und damit die Verfassung der britischen Gesellschaft.
- **Deutschland:** Die Tarifverträge zwischen dem BZA (Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.) und dem DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) erfüllen die gesetzliche Öffnungsklausel, die ein Abweichen vom gesetzlich vorgeschriebenen Gleichbehandlungsgrundsatz erlaubt. Im Mittelpunkt dieses Abkommens steht das so genannte Arbeitszeitkonto, das einen flexiblen Einsatzplanungsprozess ermöglicht. Die Anzahl der Arbeitsstunden kann optimal an die Bedürfnisse sowohl des Kunden als auch des Mitarbeiters angepasst werden. Das flexible Arbeitszeitkonto trägt erheblich zur Beschäftigungssicherheit und zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei und vermeidet gleichzeitig Entlassungen aufgrund saisonaler oder kurzfristiger Unterbeschäftigung bzw. rückgängiger Auftragsvolumina. Durch die Entkopplung von Arbeitszeit und Gehaltszahlung wird den Temporärarbeitenden ein verstetigtes Einkommen gewährt, während seine Arbeitsstunden auf dem Arbeitsstundenkonto abweichen können. Somit können Leerlaufzeiten im Laufe des Jahres durch Überstunden ausgeglichen werden.
- **Frankreich:** 1992 haben PRISME (der französische Verband der Temporärarbeitsunternehmen) und die Gewerkschaften einen Sozialfonds für temporär Arbeitende - den so genannten Fastt - gegründet. Mit Hilfe dieses Fonds können den temporär Arbeitenden zusätzliche Sozialleistungen geboten werden: z.B. Zuschüsse für Schul- und Studiengebühren der Kinder, Bürgschaften zum Immobilienerwerb und für Verbraucherkredite, private Krankenzusatzversicherungen.
- **Niederlande:** ABU (der niederländische Verband der Temporärarbeitsunternehmen) und die Gewerkschaften haben mehrjährige Tarifverträge abgeschlossen, die temporär Arbeitenden zusätzliche Rentenleistungen garantieren. Diese Zusatzversicherungen ergänzen die staatlichen Leistungen und bieten temporär Arbeitenden eine weiterreichende Altersversicherung unabhängig vom Unternehmen, an das sie gerade verliehen werden.
- **Polen:** ZAPT (der polnische Verband der Temporärarbeitsunternehmen) und die staatliche Arbeitsmarktbehörde haben ein Kooperationsabkommen ausgearbeitet, um Arbeitssuchenden bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu helfen. Gemeinsame Aktionen umfassen u.a. den Austausch von Datenbanken über Arbeitssuchende und die gemeinsame Veranstaltung von Jobmessen.

Empfehlungen von Eurociett und swissstaffing zur optimierten Umsetzung des Flexicurity-Ansatzes

- Die von den Personaldienstleistungsunternehmen angebotenen Dienstleistungen stellen eine moderne Antwort auf die Frage dar, wie sich der Bedarf der Unternehmen an Beschäftigungsflexibilität mit dem Streben der Mitarbeitenden nach Beschäftigungssicherheit vereinbaren lässt. Eurociett und swissstaffing, respektive ihre Mitglieder, lehnen es strikt ab, zu Lasten von Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen gegeneinander in Konkurrenz zu treten. Aus diesem Grund **sollten die Dienstleistungen der Personaldienstleistungsfirmen als ein geeigneter Weg zur Umsetzung des Flexicurity-Ansatzes angesehen und gefördert werden.**
 - Insbesondere für die heutigen „Outsider“ (Langzeitarbeitslose; Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen wollen; Berufsneueinsteiger; ältere Arbeitnehmer) **sollten die Zugangskanäle zum Arbeitsmarkt gefördert werden**, indem die Sprungbrettfunktion der Temporärarbeit effizienter genutzt wird.
 - Auf europäischer Ebene ist die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmenden ein wichtiges und wirksames Mittel zum Schutze der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsbedingungen von entsandten temporär Arbeitenden. Eurociett unterstützt dieses Gemeinschaftsinstrument ausdrücklich, da es dazu beiträgt, das Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Beschäftigungssicherheit zu finden und gleichzeitig grenzüberschreitenden Arbeitsverleih zu ermöglichen. Eurociett fordert jedoch eine bessere Umsetzung der Entsenderichtlinie sowohl hinsichtlich der Überführung in nationales Recht als auch hinsichtlich der Information über die Rechte entsandter Arbeiternehmenden.
 - Einschränkungen bei der Nutzung von Temporärarbeit sind weiterhin weit verbreitet und umfassen branchenbezogene Beschränkungen oder Berufsverbote, erhebliche administrative Auflagen und diskriminierende Vorschriften beim Abschluss von Temporärarbeitsverträgen (z.B. maximale Vertragsdauer und beschränkte Vertragserneuerung) sowie beim grenzüberschreitenden Arbeitsverleih. **Eurociett und swissstaffing fordern, diese die Personaldienstleister behindernden Auflagen zu überprüfen und unberechtigte Einschränkungen aufzuheben.** Sie sind weder mit dem Grundgedanken der Flexicurity vereinbar noch mit der Notwendigkeit, den europäischen Arbeitsmarkt funktionsfähiger zu machen, um die Beschäftigungsziele von Lissabon zu erreichen.
- Im Falle der Schweiz stellt insbesondere die notwendige Beachtung von über 50 allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen die Temporärarbeitsfirmen vor grosse administrative Herausforderungen. Eine einfachere Lösung zum Schutze der Arbeitnehmerrechte ist dringend erforderlich.
- **Die Temporärarbeitsbranche sollte gegenüber anderen Formen flexibler Beschäftigung nicht diskriminiert werden.** Wie bereits die 2003 veröffentlichte Bilanz der bisherigen Umsetzung der Lissabon-Strategie⁹ feststellt, *„würden vor allem KMUs von vermehrten Gelegenheiten, Temporärarbeit einzusetzen, profitieren. Die Beseitigung der Hindernisse für die Temporärarbeit könnte das Angebot an und die Besetzung von offenen Stellen deutlich erhöhen.“*
 - **Die Ratifizierung der ILO-Konvention 181 über private Personaldienstleister sollte stärker vorangetrieben werden** (bislang haben nur 9 der 25 EU-Mitgliedsstaaten die Konvention ratifiziert). Dieses internationale Abkommen, das die Geschäftstätigkeit der privaten Personaldienstleister umfassend regelt, basiert auf einem Flexicurity-Ansatz: Artikel 2 nennt als *„ein Zweck dieses Abkommens, die Geschäftstätigkeit der privaten Personaldienstleister und den Schutz der ihre Dienste in Anspruch nehmenden Arbeitnehmenden zu ermöglichen.“*

Herausgeber

swissstaffing ist der nationale Verband der Schweizer Personaldienstleistungsunternehmen und Mitglied von Eurociett. **swissstaffing** zählt rund 210 Mitglieder mit insgesamt über 500 Niederlassungen. Damit vertritt der Schweizer Branchenverband knapp 30% aller Temporärarbeitsfirmen in der Schweiz und annähernd 60% des in der Branche erwirtschafteten Umsatzes.

Eurociett ist die Europäische Organisation von Ciett, dem internationalen Verband privater Personaldienstleistungsunternehmen. Eurociett ist die Dachorganisation für 24 nationale Branchenverbände und sechs der weltweit grössten Personaldienstleister (Adecco, Kelly Services, Manpower, Randstad, USG People, Vedior).

Personaldienstleistungsunternehmen erbringen ein breite Palette an Dienstleistungen: Temporärarbeit, Feststellenvermittlung, Outplacement, Interim Management, Suche und Vermittlung von Führungskräften sowie Schulung und Weiterbildung.

© **swissstaffing**, Eurociett

Kontakt

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle von **swissstaffing**:

Georg Staub, lic. iur., Direktor
Myra Rosinger, MA UZH, wissenschaftliche Mitarbeiterin

swissstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf

Tel.: +41 (0) 44 388 95 40
Email: info@swiss-staffing.ch
Web: www.swiss-staffing.ch

Endnoten

¹ „Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen“, November 2003

² „Temporärarbeit in der erweiterten Europäischen Union“, EIRO-Stiftung, 2006

³ Gemäss SECO

⁴ Gemäss auf SUVA- und SECO-Daten basierenden Schätzungen von swissstaffing für das Jahr 2006

⁵ „Konzertierte Weiterentwicklung der privaten Arbeitsvermittlung im Dienst einer dynamischeren Gesellschaft“, McKinsey-Bericht, 2000

⁶ Eine vor kurzem vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführte Studie liefert den wissenschaftlichen Beweis für dieses allgemeine Merkmal der Temporärarbeit, www.iab.de.

⁷ „Konzertierte Weiterentwicklung der privaten Arbeitsvermittlung im Dienst einer dynamischeren Gesellschaft“, McKinsey-Bericht, 2000

⁸ „Europa ins Rollen bringen: Die Rolle der Flexibilität bei der Suche nach ungenutztem Potenzial auf den europäischen Arbeitsmärkten“, Zentrum für europäische Politikstudien, September 2006

⁹ „Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen“, November 2003