

# KRISENLÖSER TEMPORÄRARBEIT – IN PANDEMIE UND ZUKUNFT

**IN KRISEN SIND FLEXIBLE ARBEITSLÖSUNGEN SYSTEMRELEVANT. DIE COVID-PANDEMIE LIEFERT DAFÜR EINDRUCKSVOLLE BELEGE. KRISEN IM KLEINEN EREIGNEN SICH IN UNSERER WIRTSCHAFT JEDEN TAG UND WERDEN WOHL ZUNEHMEN. TEMPORÄRUNTERNEHMEN REICHEN UNTERNEHMEN IN ZEITEN DES UMBRUCHS OFTMALS DIE RETTENDE HAND.**

Text: Marius Osterfeld



**Dr. Marius Osterfeld,**  
Ökonom bei  
swissstaffing

Drei Beispiele veranschaulichen die Systemrelevanz der Temporärbranche: Nehmen wir den unmittelbaren Krisenbeginn, als Angst und Verunsicherung in der Bevölkerung dominierten. Geschlossene Geschäfte und Freizeiteinrichtungen, Homeoffice und die offene Frage, wo und wie ich mich mit welchen Folgen anstecke. Kein Wunder, blieben Frau und Herr Schweizer zu Hause – und bestellten. Online-Anbieter, Logistiker und Lieferdienste mussten ihr Personal zum Teil innerhalb weniger Tage vervielfachen. Ohne Personaldienstleister wäre das für die Unternehmen eine nicht zu bewältigende Aufgabe gewesen. Gerade weil die Ressourcen von Führungskräften und HR ohnehin bei der Reorganisation interner Prozesse gebunden waren. Für die Rekrutierung neuer Mitarbeitender und deren korrekte Anstellung wäre schlicht keine Zeit gewesen. Nicht zu vergessen, dass Lieferlücken in der Bevölkerung Panik hätten auslösen können. Dank Personaldienstleistern bildeten leergefegte Teigwaren- und Klopapierregale die schlimmsten Gütereengpässe, die im Rückblick schmunzeln lassen.

Impfungen und Tests eröffneten nach einer gefühlten Ewigkeit neue Freiheiten. Die organisatorische Meisterleistung hinter diesen Grossprojekten vollbrachten an der Front nicht selten Temporärarbeitende. Die Zutaten für den Beizug von Personaldienstleistern könnten dabei kaum typischer sein: Ein plötzlicher, unmittelbarer Anstieg der Nachfrage nach Tests beziehungsweise Impfungen war mit der offenen Frage verbunden, wie lange der Ansturm anhalten würde. Flachte beispielsweise die Nachfrage nach Impfungen nach wenigen Monaten Höchstleistung stark ab, erforderte die eilig beschlossene Booster-Impfung eine neue Leistungsspitze. Wer in solchen Situationen seinen eigenen HR-Aufwand klein halten, aber seine Mitarbeitenden sozial korrekt absichern möchte, setzt auf die Unterstützung von Temporärunternehmen.

Die ansteckende Omikron-Variante sorgte für einen ungeahnten Anstieg von Infektionen, Isolationen und Quarantänefällen. Kurzfristig ausfallendes Personal drohte grossen wirtschaftlichen Schaden anzurichten. Gerade dort, wo physische Präsenz erforderlich war. In diesen Situationen

standen die Temporärunternehmen bereit. Mit kurzfristigem Ersatz hielten sie die Wirtschaft am Laufen. Erneut aufgrund ihrer Kernkompetenz: der kurzfristigen Bereitstellung von Arbeitskräften, auch bei Ultrakurz-Einsätzen von wenigen Stunden oder Tagen.

“  
**DIE PANDEMIE HAT  
DAS ERFOLGSREZEPT  
DER TEMPORÄRBRANCHE  
FASSBAR GEMACHT.**

MARIUS OSTERFELD

Die Pandemie hat das Erfolgsrezept der Temporärbranche fassbar gemacht. Drei Zutaten gehören dazu: Temporärunternehmen stellen kurzfristig Personal zur Verfügung – und zwar in Minuten und Stunden statt in Wochen und Monaten. Damit das gelingt, übernehmen sie zweitens als Arbeitgebende der Temporärarbeitenden die volle HR-Administration – nach Schweizer Gesetz und entsprechend dem allgemeinverbindlichen GAV Personalverleih. Drittens sind Personaldienstleister Spezialisten in der Rekrutierung, damit sie im Fall der Fälle sofort benötigte Arbeitskräfte bereitstellen können. Das Zusammenwirken dieser drei Rezeptzutaten erlaubte es der Temporärbranche, in der Pandemie einen systemrelevanten Beitrag zum Wirtschaftsgeschehen zu leisten.

## Erfolgreiches Temporärbranchen-Rezept

Die Covid-Krise wird an uns vorüberziehen. Das Erfolgsrezept der Temporärbranche mit seinen Zutaten wird indes dauerhaft bestehen bleiben und an Attraktivität gewinnen – auch wenn es sich vermutlich weniger gut erklären lassen wird. Warum? Die Covid-Pandemie hat die Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft einen Augenblick lang in vielen Bereichen gleichgeschaltet: Online-Bestellungen, das Ausführen von Tests und Impfungen sowie der kurzfristige Ersatz aufgrund Isolation und Quarantäne. Weil nahezu jeder in der Gesellschaft diese gemeinsamen Erfahrungen teilt, lässt sich die Systemrelevanz der Temporärbranche an diesen Beispielen gut aufzeigen. Bei der Rückkehr in die Normalität dürfte der Hunger nach Temporärarbeit weiter zunehmen, aber aus abstrakteren Gründen schwieriger nachzuvollziehen sein.

Digitalisierung, Wettbewerbsdruck, neue Geschäftsmodelle und eine sich rasch wandelnde Nachfrage sorgen für laufende Transformationen im Wirtschaftsgeschehen. Die Krise im Kleinen herrscht deshalb überall und jederzeit – meist weit weg von Presse und öffentlicher Aufmerksamkeit. Von aussen betrachtet können diese Krisen positiv wie negativ sein. Da gibt es den Bäckereibetrieb, der mit seinem Angebot in seiner Region den Nerv der Zeit trifft und rasch wachsen muss, um zufriedene Kunden zu gewinnen und zu behalten. Temporärarbeitende helfen ihm dabei und können alsbald festangestellt werden. Da

gibt es aber auch das Industrieunternehmen am Rande des Abgrunds, dessen Technologie zu veralten droht und das dringend eine neue Produktpalette aufbauen muss. In einem solchen Fall kommt es zu einem immer häufigeren Muster: Arbeitsplätze müssen mit Zurückgehen der Nachfrage abgebaut und gleichzeitig neue Berufsprofile für den Aufbau der neuen Produktion rekrutiert werden. Personaldienstleister begleiten bestehendes Personal bei der Umqualifikation und ermöglichen mit flexiblen Arbeitslösungen einen möglichst reibungslosen Transformationsprozess.

Gleichzeitig sorgen Wachstum, Wohlstand und neue technische Möglichkeiten für ein neues Flexibilitätsbedürfnis der Arbeitnehmenden. Der zunehmende Fachkräftemangel gibt ihnen zusätzliche Sicherheit, sich auf flexible Arbeitslösungen einzulassen. Auch weil Festanstellungen in Zeiten des Umbruchs immer unsicherer und schnell zur Falle werden. Das beschleunigt eine Entwicklung, die seit Langem im Gange ist. Seit den ersten Personalverleih-Statistiken aus dem Jahr 1993 hat sich die Nachfrage nach dieser Dienstleistung vervierfacht. Ihr Anteil an der geleisteten Arbeit in der Schweiz lag damals bei 0,5 Prozent und ist unterdessen auf etwa 2,2 Prozent angestiegen. Eine weitere Verdoppelung in den nächsten Jahrzehnten ist nicht auszuschliessen. Für die Schweiz, als Land ohne natürliche Ressourcen, sind der liberale Arbeitsmarkt, hervorragende Bildung und nicht zuletzt Flexibilität die drei tragenden Säulen ihrer Wettbewerbsfähigkeit. ●

**Hier bloggt der Vorstand ...  
Wie wir dank FlexWork die  
wirtschaftliche Leistung der  
Schweiz aufrechterhalten**



**Marcel Keller, Country Head Adecco  
Switzerland**

**Der erste Corona-Lockdown führte zu einem drastischen Einbruch im Schweizer Stellenmarkt. Firmen stoppten ihre Rekrutierungsanstrengungen. Die nächsten Corona-Wellen haben Schweizer Firmen dann aber nicht mehr merklich davon abgehalten, zu rekrutieren. Die Wirtschaft musste und muss weiter funktionieren. Und jetzt, knapp zwei Jahre später, ist zwar das Ende der Pandemie in Sicht, jedoch auf Kosten von aktuell immer noch sehr hohen Personalausfällen aufgrund von Krankheit. Dank FlexWork-Modellen können Firmen schnell und unkompliziert in dieser schwierigen Situation Personalengpässen entgegenwirken, sodass einer nachhaltigen und schnellen Erholung der Wirtschaft nichts mehr im Weg steht.**

Seit Januar 2021 laufen bei der Adecco Gruppe Schweiz die Drähte heiss. Nicht nur die neue Omikron-Variante macht den Firmen zu schaffen. Die Situation wird durch Ausfälle aufgrund der saisonalen Grippe, durch Ferien und andere unfallbedingte Abwesenheiten noch verschärft. Denn der Januar ist bekannt für genau dieses Phänomen. FlexWork-Modelle wie der Personalverleih haben in der aktuellen Krise wieder an Bedeutung gewonnen und zeigen, wie systemrelevant sie sind. Sie ermöglichen es der Schweizer Wirtschaft, nachhaltig und mit für Firmen kalkulierbaren Risiken zu wachsen. Mit Temporärstellen werden Auftragspeaks bewältigt und oftmals auch langfristig zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, die noch nicht existiert haben. Gleichzeitig ist der Einsatz flexibler Arbeitskräfte ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen, zumal sie so schneller auf kurzfristige Veränderungen – wie beispielsweise eine veränderte Auftragslage – reagieren können.

**Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf  
[blog.swissstaffing.ch](https://blog.swissstaffing.ch)**



FOTO: SHUTTERSTOCK