



Temporärarbeit in Zahlen:

Arbeitsplätze für verschiedenste Lebenspläne

Temporäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen in der Schweiz und ganz Europa zu. Einerseits sprechen sie ein immer breiteres Spektrum von Stellensuchenden an. Andererseits sind Menschen mit tiefem Bildungsniveau unter den temporär Arbeitenden überrepräsentiert. Die Funktion der Temporärbranche, benachteiligten Gruppen eine Arbeitsmarktperspektive zu bieten, bleibt aktuell. / Von Myra Fischer-Rosinger*

Foto: Niklaus Spoerri/remote.ch



Junge nehmen einen Temporärjob an, um die Zeit selber einteilen und um abwechslungsreiche berufliche Erfahrungen machen zu können. (Arbeitsplatz bei Google Zürich).

Wie im gesamten EU-Raum hat die temporäre Arbeitsform in den letzten 15 Jahren auch in der Schweiz stark an Bedeutung gewonnen. 2007 haben 253 000 Personen temporär gearbeitet¹. Zu Beginn der 1990er-Jahre waren es noch keine 100 000 (Grafik 1). Mit einem Anteil von 2% temporär Arbeitenden an allen Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) bewegt sich die Schweiz im Mittelfeld der EU-Länder. Ein wichtiger Grund für den Boom der Temporärarbeit ist der globalisierungsbedingte, verstärkte Wettbewerbsdruck und das damit einhergehende, wachsende Firmenbedürfnis nach flexibler Arbeit. Interessanterweise wächst das Temporärarbeitsvolumen selbst in einem Land wie der Schweiz, das bereits einen vergleichsweise flexiblen Arbeitsmarkt aufweist, sehr stark. Dem Aufwärtstrend dürften daher nicht nur veränderte Firmenbedürfnisse zugrunde liegen, sondern auch ein gewisser Wandel der Arbeitnehmer-

«Alle Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen sind unter den temporär Arbeitenden vertreten.»

wünsche in Richtung mehr Ungebundenheit und Abwechslung.

Hinsichtlich der Regulierung der Temporärarbeitsbranche ist die Schweizer Gesetzgebung im europäischen Vergleich ziemlich liberal. Vorschriften zugunsten der Gleichbehandlung von temporärem und festangestelltem Personal gibt es, wie in den meisten europäischen Ländern, auch in der Schweiz. In etlichen Ländern bestehen aber zudem Einschränkungen hinsichtlich der Einsatzbranchen, der Einsatzdauer und der Gründe, Temporärarbeitskräfte einstellen zu können. Solche Vorschriften kennt die Schweiz keine. Dafür spielt in der Schweiz mit den rund 60 allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen, an die sich die Temporärarbeitgeber zu halten haben, die sozialpartnerschaftliche Regulierung eine wichtige Rolle.

Das Profil der temporär Arbeitenden

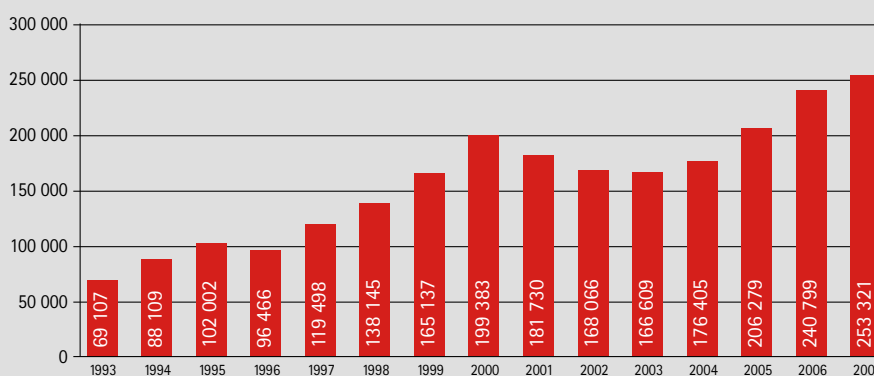
- Rund zwei Drittel der temporär Arbeitenden sind Männer, ein Drittel Frauen.
- Knapp 40% der temporär Beschäftigten sind 24-jährig oder jünger, weitere knapp 40% sind zwischen 25 und 39 Jahre alt, die restlichen 20% sind 40-jährig oder älter.
- Ungefähr die Hälfte der Temporärar-

beitskräfte ist ausländischer Herkunft, die andere Hälfte sind Schweizer.

- Rund ein Viertel der temporär Beschäftigten hat keine Berufsbildung, knapp zwei Drittel verfügen über einen Lehrabschluss oder eine höhere Ausbildung, rund 10% haben ein Hochschulstudium absolviert.
- Die Mehrheit der temporär Arbeitenden wird im Baugewerbe und in der Industrie eingesetzt. Die im Dienstleistungssektor tätigen Temporärarbeitskräfte finden sich insbesondere im Handel, in Kommunikation und Informatik sowie im Tourismus.
- Gut die Hälfte der temporär Arbeitenden sind Fachkräfte, ein beachtlicher Teil wird als Hilfskraft eingesetzt, während 2% mit akademischen Aufgaben oder Führungsaufgaben betraut sind.

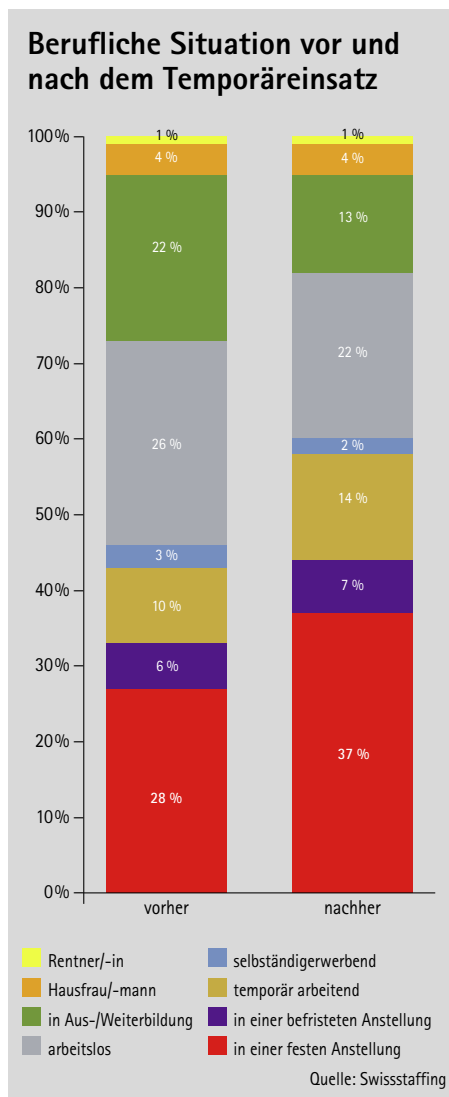
Junge Menschen, Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Menschen mit tiefem Bildungsniveau sind unter den temporär Arbeitenden überrepräsentiert. Sie sind zugleich Arbeitsmarkttypen, die eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote aufweisen. Einer der wichtigen gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Beiträge, welche die Temporärarbeitsbranche leistet, besteht also darin, Menschen mit schlechten Integrationschancen am re-

Anzahl Temporärarbeitende innerhalb eines Jahres



Quelle: Seco (Zahl für 2007 Hochrechnungen von Swisstaffing)

Grafik 1



Grafik 2

gulären Arbeitsmarkt Arbeitsmöglichkeiten zu verschaffen.

Zugleich sind aber alle Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen unter den temporär Arbeitenden vertreten. Die Temporärarbeitsbranche spricht also ein breites Spektrum an Stellensuchenden an – so z. B. auch jährlich 4000 Akademiker und Kaderleute sowie 19 000 Menschen mit Alter über 50.

Motive für die Temporärarbeit

Für knapp 40% der temporär Beschäftigten – insbesondere Junge (bis 30-Jährige), Personen mit mittlerem und hohem Bildungsgrad sowie Schweizerinnen und

Schweizer – ist die Temporärarbeit keine Zweitbest-Lösung. Sie entscheiden sich ganz bewusst zur Aufnahme eines Temporärjobs – zum Beispiel, um Zeitpunkt und Dauer des Arbeitseinsatzes frei wählen zu können, aus einem Bedürfnis nach Abwechslung oder um berufliche Erfahrungen zu sammeln. Die Übrigen arbeiten vorwiegend temporär, weil sie keine andere Stelle gefunden haben und die Hoffnung hegen, damit die Chancen auf eine Festanstellung zu verbessern. Dies gilt insbesondere für ältere Personen, Menschen ohne Berufsbildung, Ausländerinnen und Ausländer sowie in der Vorperiode arbeitslose Personen.

Arbeitsmarktperspektiven nach dem Temporäreinsatz

Dass ein sehr breites Spektrum von Menschen sich zur Temporärarbeit entschliesst, zeigt sich auch bei Betrachten ihrer beruflichen Vergangenheiten: Rund ein Viertel war vor dem Temporäreinsatz festangestellt. Ein weiterer Viertel war zuvor arbeitslos, ein knapper dritter Viertel war zuvor in Aus- oder Weiterbildung. 10% arbeiteten schon zuvor temporär. Die restlichen 15% gingen vor dem Temporäreinsatz einer befristeten oder selbständigen Beschäftigung nach, waren im Haushalt tätig oder pensioniert (Grafik 2). Die temporäre Arbeitsform spricht demzufolge verschiedenste Personentypen an und ist keinesfalls nur eine Lösung für «Outsider» am regulären Arbeitsmarkt.

Nach einem knappen Jahr Temporärarbeit sind deutlich mehr Personen erwerbstätig (60%) als zuvor (46%) und deutlich weniger erwerbslos (39%) als zuvor (53%). Die Feststellenquote erhöht sich von 28% auf 37% (Graphik 2). Die Temporärarbeitsfirmen verschaffen den Stellensuchenden somit nicht nur Zugang zum Arbeitsmarkt, sondern erhöhen auch deren Chancen zum Finden einer Festanstellung.

Von allen temporär Arbeitenden suchen allerdings nur deren 70% im Anschluss an den Temporärjob effektiv eine Festanstellung. Begrenzt man die Analyse auf diesen

«Für knapp 40% der temporär Beschäftigten ist die Temporärarbeit keine Zweitbest-Lösung.»

Personenkreis, erhöht sich die Feststellchance merklich: Innert Jahresfrist gelingt der Übergang vom Temporärjob zur gewünschten Festanstellung in knapp der Hälfte der Fälle.

Insgesamt zeigen die beruflichen Werdegänge, dass eine grosse Mehrheit der temporär Arbeitenden nur während einer kurzen Phase bei dieser Arbeitsform bleibt. Temporäreinsätze scheinen häufig als Zwischenlösung verstanden und genutzt zu werden. Auch wenn die Temporäreinsätze zeitlich befristet sind, ist in etlichen Fällen berufliche Kontinuität dennoch möglich. So verbleiben 30% der temporär Arbeitenden auch bei wechselnden Anstellungsbedingungen längere Zeit in derselben (Einsatz-)Firma tätig. Dies gilt insbesondere für temporär Arbeitende mit hohem Bildungsgrad, am seltensten hingegen für als Hilfskräfte eingesetzte Personen. Zudem wechselt der Grossteil der temporär Arbeitenden nach dem Temporäreinsatz in ein stabiles Berufsverhältnis. So haben knapp 75% das an den Temporäreinsatz anschliessende Berufsverhältnis bis ca. ein Jahr später nicht gewechselt.

Fazit

Die Temporärarbeitsfirmen stärken die Effizienz des Arbeitsmarktes und fördern den sozialen Zusammenhalt: «Outsidern», die Integrationsschwierigkeiten am regulären Arbeitsmarkt haben, verschaffen die Temporärarbeitgeber Zugang zum Arbeitsmarkt. Ferner erweitern sie das Spektrum an Beschäftigungsformen und bieten Arbeitsplätze, die verschiedensten Lebensplänen gerecht werden. Da in einen geregelten Rahmen gebettete flexible Arbeitsformen geboten werden, verbindet die Temporär-



*Myra Fischer-Rosinger ist seit 2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Swisstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz,

tätig und für die Bereiche Analysen und Public Relations zuständig. Sie hat Politikwissenschaft und Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Zürich und Genf studiert.

myra.fischer-rosinger@swisstaffing.ch

branche Flexibilität und Sicherheit. Eine neue Studie des europäischen Dachverbandes Eurociett² zeigt, dass in der Zeit zwischen 2003 und 2006 die Temporärarbeitgeber europaweit 669 000 Arbeitsplätze geschaffen haben. Deren 80%, d. h. 535 000 Arbeitsplätze –, wären nicht auf anderem Wege – wie beispielsweise über die Einstellung von festem Personal – etabliert worden. Die Einsatzbetriebe hätten stattdessen anderen interne Flexibilisierungslösungen – wie z. B. Überstunden – den Vorzug gegeben..

1 Dieser Beitrag basiert auf einer von Swisstaffing im Jahr 2006 bei GfS-Zürich in Auftrag gegebenen Umfrage bei rund 1000 temporär Arbeitenden. Die Umfrageergebnisse sind im «Fact-Sheet Temporärarbeit in der Schweiz» (verfügbar auf www.swisstaffing.ch) zusammengefasst.

2 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 / www.swisstaffing.ch

RÉSUMÉ DE CET ARTICLE

Perspectives du marché du travail après l'engagement temporaire

L'enquête faite par Swisstaffing en 2006 auprès d'un millier de travailleurs temporaires confirme que le travail temporaire facilite l'accès au marché du travail, et augmente les chances de trouver un emploi fixe. Après une année de travail temporaire, on trouve parmi les travailleurs plus de salariés (60%) qu'auparavant (46%) et sensiblement moins de chômeurs (39%) qu'auparavant (53%). Le pourcentage fixe s'élève de 28% à 37%. 70% des travailleurs temporaires recherchent ensuite un emploi fixe. On trouvera d'autres résultats d'enquête dans le «Fact-Sheet travail temporaire en Suisse» (disponible sur www.swisstaffing.ch).