

Temporärfirmen – gefragte Dienstleister

Der Personalverleih ist – nicht nur in der Schweiz – eine Branche mit dynamischer Entwicklung. Vieles deutet darauf hin, dass Temporärarbeit weiter zunehmen und sich als Rekrutierungskanal sowie als Arbeitsform etablieren wird.

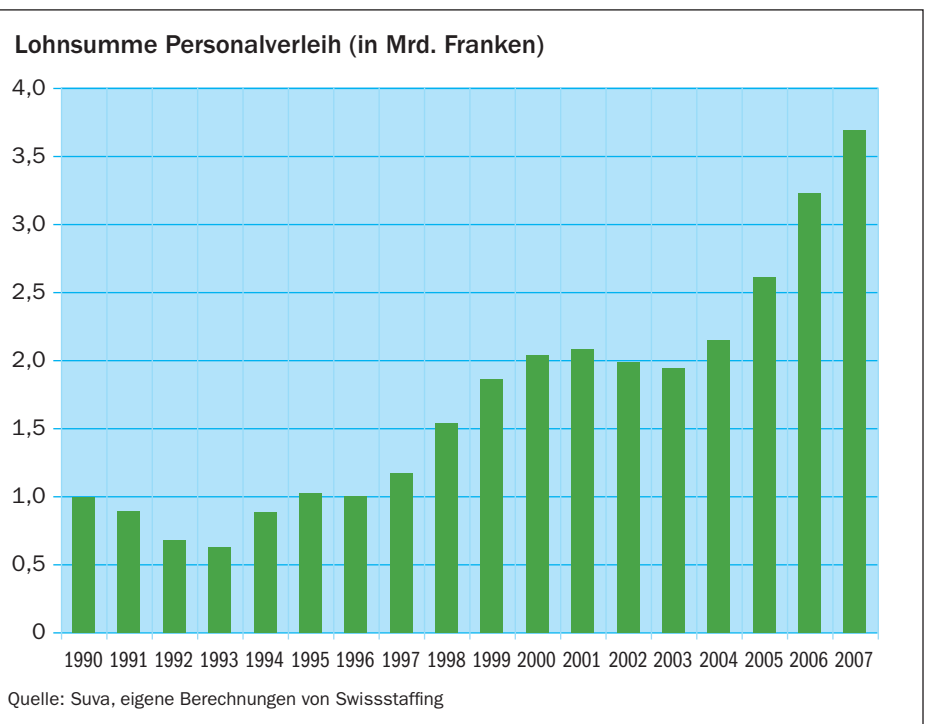
Das Temporärarbeitsvolumen in der Schweiz ist innerhalb des letzten Jahrzehnts jährlich um über 12 Prozent gewachsen. Im Jahr 2007 waren täglich 70 000 temporär Arbeitende im Einsatz. Dies entspricht 2,2 Prozent der Beschäftigten in der Schweiz. Die Temporärfirmen erwirtschafteten 2007 einen Umsatz von 5 Milliarden Franken.

Temporärfirmen bieten professionelle Rekrutierungsdienstleistungen (siehe Kasten Seite 43), mit denen sie – wie das dynamische Wachstum zeigt – den Puls der Zeit treffen. Die starke Zunahme der Temporärarbeit (vgl. Grafik) ist ein europaweites Phänomen und hat verschiedene Gründe:

- Die Internationalisierung der Wirtschaft hat den Wettbewerb verschärft. Die Unternehmen reagieren mit einer Flexibilisierung von Produktion und Arbeitsnachfrage einerseits und mit einer Fokussierung auf ihre Kernkompetenz bzw. dem Outsourcing anderer Unternehmensbereiche andererseits. Temporärfirmen decken beide Bedürfnisse – mit dem Angebot an flexibler Arbeit und mit professionellen Personaldienstleistungen für ausgliederungswillige Firmen.

- Die Schweizer Ausländerpolitik und die Personenfreizügigkeit mit der EU haben ebenfalls zum dynamischen Wachstum der Temporärarbeit beigetragen. Mit der Abschaffung des Saisonier-Status in den 1990er-Jahren etablierten sich Temporäreinsätze als Alternative für Unternehmen mit saisonal variierendem Bedarf an Arbeitskräften. Die Einführung der Personenfreizügigkeit hat die Rekrutierung im Ausland erleichtert. Die Personalverleiher haben von dieser Entwicklung profitiert

Auszug aus HR Today Special 2/2008



und ihr Rekrutierungsfeld aufs Ausland ausgedehnt. Gerade multinationale Personaldienstleister verfügen dank eines Netzes von zahlreichen Agenturen auf der ganzen Welt über gute Verbindungen ins Ausland. Seit der Einführung der Personenfreizügigkeit ist deshalb die Anzahl der durch Temporärfirmen vermittelten Kurzaufenthalter und Grenzgänger stark angestiegen.

Temporärfirmen schaffen Mehrwerte

Mit ihren Rekrutierungsdienstleistungen schaffen die Temporärfirmen sowohl volkswirtschaftlich als auch für das einzelne Unternehmen Mehrwerte:

- Das kurzfristig verfügbare Arbeitsangebot wird durch sie nutzbar gemacht. Firmen, die kurzfristig und temporär nach Personal suchen, profitieren davon. Mit dem steigenden Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität gewinnt dieser Fak-

tor an Bedeutung. Stellensuchende, die nur zwischenzeitlich arbeiten möchten, profitieren ebenso. Ohne die Temporärfirmen hätten sie oft Mühe, eine Erwerbsgelegenheit zu finden.

- Temporärfirmen nehmen eine Brückenfunktion am Arbeitsmarkt wahr und tragen zur Senkung der Arbeitslosigkeit bei. Menschen mit Integrationsschwierigkeiten am regulären Arbeitsmarkt (Junge, Ausländer und Ausländerinnen, schlecht Qualifizierte) sind unter den temporär Arbeitenden deutlich übervertreten und erhalten durch Temporärfirmen Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Erfahrungen und Kontakte, die sie während des Temporäreinsatzes sammeln, helfen ihnen häufig, eine Festanstellung zu finden. Firmen erhalten durch die Temporärarbeit die Möglichkeit, Arbeitskräfte zu testen (Try & Hire), die sie fest nicht unbedingt einstellen würden, die aber einen Mehrwert fürs Unternehmen bringen können.

- Temporärfirmen schaffen Arbeitsplätze.

Laut einer Studie des europäischen Dachverbands Eurociett¹ wären 80 Prozent der durch Personaldienstleister in Europa geschaffenen Stellen nicht auf anderem Wege geschaffen worden. Die Einsatzbetriebe wären stattdessen auf interne Flexibilisierungslösungen (etwa Überstunden) ausgewichen oder hätten auf die Durchführung gewisser Projekte verzichtet. Für die Unternehmen bieten die Personalverleiher Möglichkeiten, die feste Belegschaft im Falle von Überkapazitäten nicht überzustrapazieren und Projekte zu realisieren, die mit der festen Belegschaft alleine nicht hätten umgesetzt werden können.

- Angesichts des spürbaren Fachkräftemangels kommt dem grenzüberschreitenden Verleih von Arbeitskräften durch Temporärfirmen grosse Bedeutung zu. Mit der Personenfreizügigkeit ist es möglich geworden, in der Schweiz schwer auffindbare Fachkräfte im europäischen Ausland zu rekrutieren.

Die Zukunft der Temporärarbeit

Verschiedene Entwicklungen deuten darauf hin, dass die Temporärarbeit weiter wachsen und sich als Rekrutierungskanal und Arbeitsform weiter etablieren wird. Die Internationalisierung der Wirtschaft schreitet voran. Der Bedarf der Unternehmen an Flexibilität und die Tendenz zu Spezialisierung und Outsourcing dürften daher weiter zunehmen.

Auch auf Arbeitnehmerseite ist eine wachsende Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmöglichkeiten wahrscheinlich. Das Bedürfnis nach Mobilität ebenso wie der Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren, machen diese Flexibilität attraktiv. Bereits heute geben laut einer Umfrage von Swisstaffing² knapp 40 Prozent der temporär Arbeitenden an, sich nicht mangels Alternativen, sondern ganz bewusst für diese Arbeitsform entschieden zu haben.

¹ Eurociett (2007). More work opportunities for more people. Unlocking the private employment agency industry's contribution to a better functioning labour market. www.euro-ciett.org

² Swisstaffing (2007). Fact Sheet Temporärarbeit in der Schweiz. Swisstaffing (2007). Bericht Temporärarbeit in der Schweiz. www.swisstaffing.ch

Die demographische Alterung, die sich in den nächsten Jahrzehnten abzeichnet, wird zu einer Verknappung der Fachkräfte führen. Ganz Europa wird von dieser Entwicklung betroffen sein. Entbrennt ein Wettbewerb um Fachkräfte innerhalb Europas, wird sich die Anstellung der gesuchten Fachkräfte verteuern. Deren permanente Einstellung könnte die Unternehmen zu teuer zu stehen kommen, weshalb sie sich die raren Spezialisten möglicherweise werden teilen müssen. Mobile Fachkräfte könnten projektweise temporär angestellt werden und sich ihre Wunschfirmen und -einsätze aussuchen. Die Bedeutung der Temporärarbeit und der Vermittlungsdienste der Personalverleiher würde damit zunehmen.

Mit der Personenfreizügigkeit allein wird der Herausforderung des Fachkräftemangels aber kaum begegnet werden können. Denn viele Länder Europas stehen vor derselben Problematik und werden sich die Fachkräfte gegenseitig abwerben. Der Weiterbildung und Umschulung von Schlechtqualifizierten, die angesichts des Strukturwandels wenig Chancen auf Beschäftigung haben, wird deshalb eine be-

deutende Rolle zukommen. Auch in dieser Hinsicht können Temporärfirmen einen wichtigen Beitrag leisten: Bereits heute rechnet man in der Schweizer Uhrenindus-

Mobile Fachkräfte können projektweise temporär angestellt werden und sich ihre Wunschfirmen und -einsätze aussuchen

trie für die nächsten Jahre mit einem Mangel an 4000 Uhrmachern. Im Auftrag der Uhrenproduzenten rekrutieren bestimmte Temporärfirmen deshalb gezielt Erwerbslose oder Mitarbeitende aus verwandten Berufen und schulen sie zu angelegerten Uhrmachern um.

Myra Fischer-Rosinger, Swisstaffing

Die Personaldienstleistungen von Temporärfirmen

- **Rekrutierung:** Temporärfirmen rekrutieren Personal für temporäre und feste Stellen. Sie rekrutieren Einzelpersonen und Mitarbeitergruppen, Hilfs- und Fachkräfte, Personal für den Industrie- und den Dienstleistungssektor.
 - Die Personalberatenden übernehmen Suche und (Vor-)Selektion der Kandidatinnen und Kandidaten, holen Referenzen ein und führen Bewerbungsgespräche.
 - Für die Beurteilung der Kompetenzen (etwa Sprach- oder PC-Kenntnisse) der Bewerberinnen und Bewerber werden häufig spezialisierte Testtools eingesetzt.
- **Betreuung**
 - Die Kandidatinnen und Kandidaten werden von der Temporärfirma auf ihren Einsatz vorbereitet.
 - Während des Einsatzes werden sie durch die Personalberatenden betreut, etwa durch Besuche am Arbeitsplatz.
 - Gewisse Temporärfirmen bieten ihren Bewerberinnen und Bewerbern zudem Weiterbildungen an.
- **Personaladministration:** Die Temporärfirma übernimmt für den Einsatzbetrieb die Verwaltung von Lohnzahlung sowie Sozialversicherung der temporär Mitarbeitenden.
- **Outsourcing:** Für Unternehmen, die das Personalwesen (teilweise) ausgliedern möchten, bieten Temporärfirmen verschiedene Lösungen.
 - On-site: Die Temporärfirma stellt Personalberatende, die direkt im ausgliedernden Unternehmen die Personalverwaltung bzw. das operative Management übernehmen, etwa im Rahmen eines Projekts oder einer Abteilung.
 - Payrolling: Die Temporärfirma übernimmt die Vertragsverwaltung und das Lohnwesen für bestimmte Mitarbeitende des ausgliedernden Unternehmens.
- **Beratung:** Temporärfirmen bieten Beratungsdienste in Fragen des HR, der Beschaffung und Beurteilung, der Leistungsbewertung und der Organisation.