

## Personalverleih schützt Schweizer Arbeitsmarkt

*Positionspapier zu Migration und Lohnschutz*

Die nach der Corona-Krise gestiegene Zuwanderung und die Diskussionen über die Bilateralen III mit der EU haben die Themen Migration, EU und Lohnschutz zurück auf die politische Agenda gebracht. Debattiert wird auch über die Temporärarbeit (vgl. SGB, 2023). Sie wird als Profiteurin der Personenfreizügigkeit dargestellt und als prekäre Arbeitsform, die den Lohnschutz untergräbt, bezeichnet. Deshalb wird eine stärkere Regulierung gefordert – wie *Equal Pay* zwischen Temporärarbeitenden und Direktangestellten nach Vorbild der Regulierung in der EU.

Eine sachliche Analyse zeigt, dass die Temporärbranche im Vergleich zur übrigen Schweizer Wirtschaft nicht überdurchschnittlich von der Personenfreizügigkeit Gebrauch macht und den Lohnschutz keineswegs gefährdet. Im Gegenteil: Mit dem GAV Personalverleih, der Durchsetzung der Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen aller allgemeinverbindlich erklärter GAV sowie der sozialen Absicherung nach Schweizer Recht ist Temporärarbeit ein bewährtes Instrument, um Lohndumping zu verhindern. Als gesetzlich klar definierte und sozialpartnerschaftlich regulierte Arbeitsform erleichtert sie stattdessen mit niedrigen Eintrittsbarrieren inländischen Arbeitskräften den Einstieg in den Arbeitsmarkt und ermöglicht Arbeitnehmenden bewusst gewählte, sozial abgesicherte Arbeit. Unternehmen gibt der Personalverleih im internationalen Wettbewerb dringend benötigte Flexibilität und ist in Zeiten des Arbeitskräftemangels wichtiger Partner bei der Rekrutierung. Eine noch stärkere gesetzliche Beschränkung würde den liberalen Arbeitsmarkt gefährden, die gute Zusammenarbeit zwischen privater und öffentlicher Arbeitsvermittlung schwächen und die Sozialpartnerschaft aushöhlen.

### Was ist Temporärarbeit, und wie ist sie reguliert?

Der Begriff «Temporärarbeit» beschreibt ein vertragliches Dreiecksverhältnis zwischen einem Personalverleiher, einem Einsatzbetrieb und einer oder einem Arbeitnehmenden. Die Arbeitnehmenden schliessen einen Arbeitsvertrag mit dem Personalverleiher ab. Das Temporärunternehmen überlässt dem Einsatzbetrieb die Weisungsbefugnis gegenüber den Arbeitnehmenden, bleibt aber gesetzlicher Arbeitgeber. Das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), die Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) sowie der allgemeinverbindlich erklärte GAV Personalverleih (GAVP) bilden die rechtliche Grundlage für dieses bewährte Instrument. Durch diesen gesetzlich und sozialpartnerschaftlich geregelten Rahmen geniessen Temporärarbeitende im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen und weiteren «Flexworkern» (z. B. befristet Angestellten, mehrfach Beschäftigten, Arbeitnehmenden auf Abruf) einen starken Schutz, da sie als Angestellte dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht unterstehen sowie von innovativen und massgeschneiderten Lösungen im Bereich Sozialversicherungen und Weiterbildung profitieren. Im Vergleich zum klassischen Angestelltenverhältnis bietet die Temporärarbeit gleichwertige Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Mindestlöhne und soziale Absicherung, aber auch eine höhere Flexibilität. Im Vergleich zu anderen flexiblen Arbeitsformen geniessen Temporärarbeitende im Einzelnen folgenden Schutz:

- Mindestlohn
- Krankentaggeld bis zu 720 Tage
- Pensionskasse mit Versicherungsmöglichkeit ab der ersten Einsatzstunde

- Arbeitslosenversicherung
- Bewilligungspflicht für Stellenvermittler gemäss AVG mit Anforderungen bezüglich Leumund und Ausbildung des Inhabers und Mitarbeitenden mit Leitungsfunktion
- Weiterbildungsfonds temptraining mit Leistungen bis zu CHF 5000.–/Jahr

Personalverleih ist dank dieser Voraussetzungen ein Instrument, das erhöhte Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig hohe soziale Sicherheit garantiert (vgl. swissstaffing, 2022).

### **Zuwanderung über die Temporärarbeit**

Das europäische Ausland ist ein wertvolles Fachkräftereservoir für die Schweizer Wirtschaft. Die Personenfreizügigkeit hat der Schweiz in den vergangenen Jahren dank der Migration erforderlicher Arbeitskräfte eine gute wirtschaftliche Entwicklung ermöglicht. Dementsprechend hat die Zahl der zuwandernden Arbeitskräfte seit der Einführung der Freizügigkeit zugenommen. Eine Analyse der Zuwanderungszahlen nach Meldestatus mit Blick auf die Temporärbranche zeigt:

- Die Temporärunternehmen ermöglichen zugunsten der Schweizer Wirtschaft eine bedarfsgerechte Migration der erforderlichen Arbeitskräfte. Der Anteil der Temporärbranche ist besonders bei Meldeformen, die sich für kurze Beschäftigungsverhältnisse eignen, erhöht – namentlich dem Meldeverfahren und den L-Bewilligungen. Aufgrund der Kurzfristigkeit des Personalverleihs überrascht es nicht, dass Temporärunternehmen diese Meldeformen überdurchschnittlich oft nutzen (vgl. Anhang 1 & 8). Nach abgeschlossener Arbeit kehren die Personen in der Regel in ihre Heimatländer zurück. Ein weiterer Grund für die erhöhten Zahlen: Personaldienstleister entlasten Schweizer KMU von der administrativen Belastung, indem sie die Meldung übernehmen.
- Die Temporärunternehmen nutzen das Arbeitskräftereservoir der EU, wenn die Kapazitäten des inländischen Arbeitsmarkts ausgeschöpft sind. Die Zahlen zeigen: Kommen in einem Jahr auf einen registrierten Arbeitslosen in der Schweiz besonders viele offene Stellen, steigt der Anteil der Temporärbranche bei Meldeverfahren und Grenzgängern in diesem Jahr an (vgl. Anhang 3 & 4). Die Temporärbranche reagiert stärker als die übrige Wirtschaft, da sie aufgrund ihrer Niederschwelligkeit und der Rekrutierungskosten zuerst das inländische Arbeitskräftepotenzial abschöpft, bevor sie im Ausland rekrutiert.
- Die Temporärbranche beschäftigt als Integrationsmotor auf dem Schweizer Arbeitsmarkt besonders viele Ausländer, da Ausländer überdurchschnittlich oft stellensuchend sind. Sie finden über den Personalverleih ihren Weg zurück ins Erwerbsleben (vgl. swissstaffing, 2023b). Im Personalverleih – als Teil der privaten Arbeitsvermittlung – lag der Ausländeranteil im Jahr 2022 bei 65,8 Prozent. Der Ausländeranteil bei den registrierten Arbeitslosen lag bei 50,6 Prozent. Der Anstieg des Ausländeranteils im Personalverleih seit 2004 verwundert nicht, da der Ausländeranteil in der öffentlichen Arbeitsvermittlung um 10 Prozentpunkte anstieg (vgl. Anhang 2). Die enge Verzahnung zwischen privater und öffentlicher Arbeitsvermittlung belegt eine Studie von Prof. Dr. Conny Wunsch im Auftrag des SECO. Ein Viertel der Zwischenverdienste werden in der Schweiz über den Personalverleih organisiert (vgl. Wunsch, 2021).

Die Entwicklung der Ausländeranteile, die von der Temporärbranche bei der Migration in Anspruch genommen werden, zeigt keine übermässigen Steigerungen. Vielmehr ist die Temporärarbeit eine

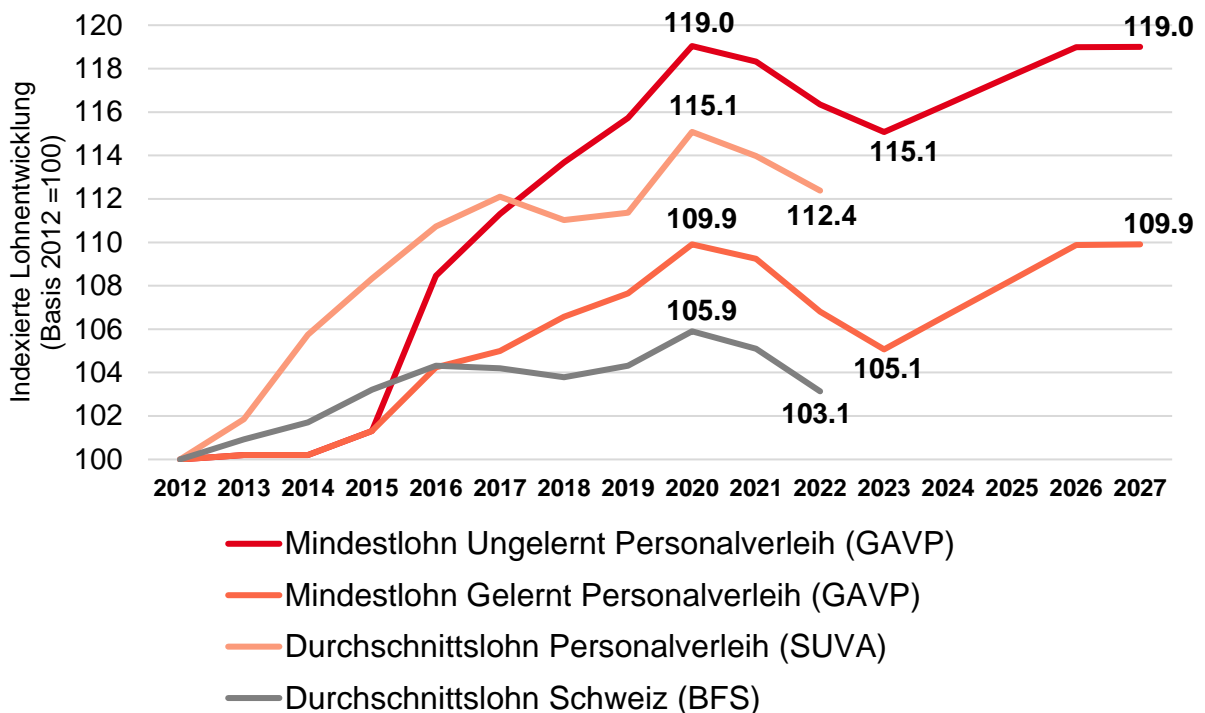
bewährte Form, um bedarfsgerechte Migration in die Schweiz zu ermöglichen. Dank des klaren gesetzlichen Rahmens über Gesetz, Verordnung und GAV findet die Zuwanderung innerhalb der schweizerischen Spielregeln statt und kann von Behörden wie paritätischen Organen kontrolliert und sanktioniert werden. Der GAV Personalverleih stellt Temporärarbeitende gegenüber dem Gesetz in zentralen Bereichen deutlich besser, namentlich beim KTG, der Weiterbildung und der beruflichen Vorsorge (vgl. swissstaffing, 2022). Gerade KMU können dank der Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern vom Arbeitskräftereservoir der EU profitieren. Das schafft gleich lange Spiesse im inländischen Wettbewerb zwischen grösseren und kleineren Unternehmen. Und zeigt auch: Die Behauptung, der Personalverleih wäre Profiteur der Freizügigkeit, ist paradox. Temporärunternehmen reagieren auf die Nachfrage aus der Schweizer Wirtschaft und geben den Einsatzbranchen die im Ausland gewonnene Arbeitskraft weiter. Würde die Migration über Temporärunternehmen eingeschränkt, dürfte ein grosser Teil der Personen direkt über die Einsatzbranchen rekrutiert werden oder der Schweiz Wertschöpfung verloren gehen.

### **Temporärarbeit und Lohnschutz**

Der allgemeinverbindlich erklärte GAV Personalverleih stellt dank verbindlicher Mindestlöhne und sozialpartnerschaftlicher Kontrollen den Lohnschutz in der Schweiz sicher.

- Seit der Einführung des GAV Personalverleih profitieren die Temporärarbeitenden von einer starken Reallohnentwicklung – sei es im Vergleich mit dem Durchschnittslohn oder den Mindestlöhnen. Besonders profitiert haben in den vergangenen 11 Jahren die Ungelernten. Ihr Mindestlohn stieg bis 2020 real um 19 Prozent. Bei Gelernten lag das Mindestlohnplus real bei knapp 10 Prozent. Zum Vergleich: Der Schweizer Durchschnittslohn legte lediglich um knapp 6 Prozent zu. Die seit 2020 einsetzende Inflation hat das Reallohnplus der Temporärarbeitenden bei den Mindestlöhnen wieder geschmälert – analog zur Reallohnentwicklung in der Gesamtwirtschaft. Der neu ausgehandelte GAV Personalverleih führt bis 2026 die Realmindestlöhne der Temporärarbeitenden garantiert auf das Niveau des Jahres 2020 zurück (vgl. Anhang 5).
- In Branchen mit eigenem allgemeinverbindlich erklärten GAV (ave GAV) müssen die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch für Temporärarbeitende übernommen werden (Art. 20 AVG). Der Anhang 1 des GAV Personalverleih ermöglicht auch die Übernahme der Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von nicht ave GAV. Voraussetzung ist die Zustimmung der Sozialpartner des GAV Personalverleih sowie der Sozialpartner des nicht ave GAV. Mit diesem bewährten System trägt der Personalverleih zum Lohnschutz in der Schweiz bei.

**Abb. 1: Reallohnentwicklung Personalverleih im Vergleich zur Schweiz**

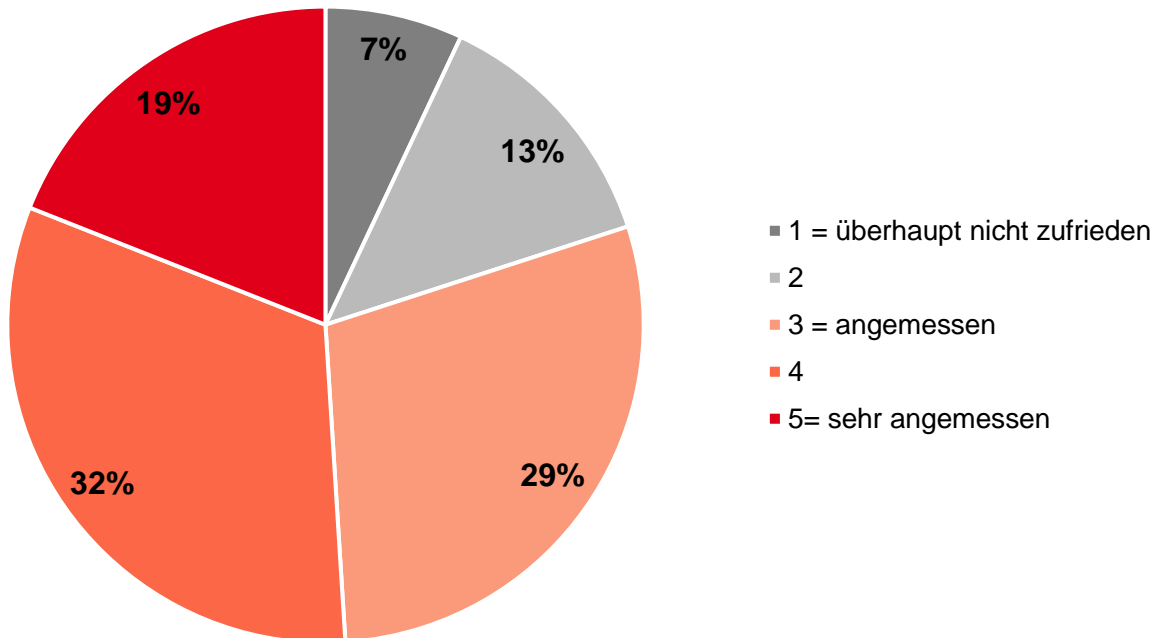


**Quellen:** SUVA, BFS, GAVP, eigene Berechnungen, 2023. Weitere Hinweise zur Berechnung finden sich im Anhang 5.

Im liberalen Arbeitsmarkt Schweiz richtet sich die Entlohnung der Arbeitnehmenden nach Angebot und Nachfrage. Aufgrund der Vielfalt der Berufsprofile im Personalverleih stellen die Mindestlöhne des GAV Personalverleih einen Schutz vor Lohndumping dar. Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, zahlen Personaldienstleister marktgerechte Löhne. Andernfalls könnten sie die Temporärarbeitenden nicht gewinnen oder halten. Dies zeigt sich auch in der Entwicklung des effektiven Lohnniveaus:

- Das Lohnniveau liegt im Personalverleih deutlich über dem Niveau der Mindestlöhne. Der Lohnunterschied zwischen der Temporärbranche und dem Durchschnittslohn in der Schweiz verkleinert sich seit 2012 nicht nur bei den Mindestlöhnen, sondern auch beim Durchschnittslohn. Bis 2022 nahm dieser real um 12,4 Prozent zu. In der Gesamtwirtschaft stieg der Medianlohn nur um 3,1 Prozent. Damit zeigt sich auch hier eine positive Lohnentwicklung für die Temporärarbeitenden (vgl. Anhang 5).
- Eine Lohnanalyse auf Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) für die Jahre 2010 bis 2019 zeigt, dass sowohl vor Inkrafttreten des GAV Personalverleih als auch nach Inkrafttreten des GAV Personalverleih marktkonforme Löhne bezahlt wurden. Dazu wird in der Lohnanalyse für den beruflichen wie persönlichen Hintergrund kontrolliert, um Unterschiede zwischen Temporärarbeitenden und Direktangestellten zu berücksichtigen (vgl. Anhang 6).

**Abb. 2: Zufriedenheit der Temporärarbeitenden mit ihrem Lohn**



**Quellen:** gfs-zürich, swissstaffing, 2023. Weitere Hinweise zur Berechnung finden sich im Anhang 5.

Die Temporärarbeitenden nehmen ihre Lohnsituation auch subjektiv positiv wahr. Das Meinungs- und Sozialforschungsinstitut gfs-zürich hat im Auftrag von swissstaffing über 6000 Temporärarbeitende von 12 grossen Personaldienstleistern befragt. Auf einer Skala von 1 «überhaupt nicht angemessen» bis 5 «sehr angemessen» sind 51 Prozent der Temporärarbeitenden mit ihrem Lohn überdurchschnittlich zufrieden. Weitere 29 Prozent geben den Mittelwert 3 an. 20 Prozent sind mit ihrem Lohn weniger zufrieden. Zum Vergleich: Im EU-Land Frankreich sind 23 Prozent der Temporärarbeitenden mit ihrem Lohn unzufrieden (vgl. Anhang 9; OIR, 2023; swissstaffing, 2023a).<sup>1</sup> Die Zufriedenheitswerte der Temporärarbeitenden sind nicht nur in Bezug auf ihren Lohn hoch. Unabhängig davon, ob Temporärarbeitende eine Feststelle suchen oder bewusst flexibel arbeiten wollen, würden 66 Prozent der Temporärarbeitenden ihren Personaldienstleister einem Freund oder Verwandten weiterempfehlen. 17 bzw. 18 Prozent sind indifferent und nur 17 bzw. 16 Prozent würden von einer Weiterempfehlung absehen (vgl. Anhang 10). Damit erreichen die Personaldienstleister hervorragende Zufriedenheitswerte.

Aus Optik der Schweizer Wirtschaft ist Lohnflexibilität im Personalverleih entscheidend, damit die Branche die ihr vom Gesetzgeber zugeordnete Rolle als niederschwellige Arbeitsform übernehmen kann. In der CRANET-Befragung, durchgeführt von der Universität Luzern, gibt ein Drittel der befragten Einsatzbetriebe an, niedrigere Anforderungen an Temporärarbeitende zu stellen (vgl.

<sup>1</sup> Bei dieser Studie wird die Lohnzufriedenheit auf einer Vierer-Skala gemessen. Deshalb entfällt der Mittelwert 3. Dies muss beim Vergleich der Werte berücksichtigt werden.

Anhang 7). Dies muss sich im Einzelfall auch im Lohn widerspiegeln dürfen. Gleichzeitig nutzen die Einsatzbetriebe Temporärarbeit nicht, um niedrigere Löhne zu zahlen (0,8 Prozent) oder andere Bedingungen in der Sozialversicherung anwenden zu können (2,4 Prozent). Vielmehr stärkt Temporärarbeit den Wirtschaftsstandort Schweiz, in dem sie der Wirtschaft die notwendige Flexibilität gibt, um das hohe Lohnniveau zu erhalten. So nutzen gemäss der Schweizer CRANET-Befragung Unternehmen Temporärarbeit, um kurzfristigen Personalbedarf zu decken (82,5 Prozent), Projekte abzuwickeln (57,9 Prozent), saisonale Schwankungen auszugleichen (47,6%) oder Spezialisten bzw. Angestellte kennenzulernen (je 26,2 Prozent). Flexibilitäts- und Rekrutierungsmotive bilden damit auf Unternehmensseite den Kern der Dienstleistung Personalverleih (vgl. Anhang 8; Pletscher, Sender, Staffelbach, 2022).

Neue wissenschaftliche Erkenntnisse bezweifeln grundsätzlich den Zusammenhang zwischen Migration und Lohnschutz. Beerli, Ruffner, Siegenthaler und Peri (2021) – ein Autorenteam der ETH Zürich – publizierten im angesehenen American Economic Review Ergebnisse, wie sich die Personenfreizügigkeit der EU auf das Lohnniveau im Raum Basel ausgewirkt hat. Die Marktöffnung führte bei hochqualifizierten Arbeitnehmenden zu einem Lohnanstieg. Bei geringqualifizierten Arbeitnehmenden konnten nur schwache, nicht statistisch bestätigbare negative Effekte beobachtet werden. In dieser Untersuchung für den gesamten Arbeitsmarkt sind auch die Auswirkungen der Migration über die Temporärbranche enthalten. Die KOF-Forscher zeigen somit indirekt auch, dass Migration via Temporärbranche kein Problem für den Schweizer Arbeitsmarkt und den Lohnschutz der Schweizer Arbeitnehmenden ist.

### **Entwicklung des Personalverleihs im internationalen Vergleich**

Als Begründung für die Beschränkung der Temporärarbeit wird das starke Wachstum dieser Arbeitsform genannt – auch, weil die Regulierung anders als in der EU mit ihrer entsprechenden Richtlinie erfolgt (vgl. SGB, 2023). Der Vergleich mit dem europäischen Ausland zeigt: Unabhängig von der Regulierung ist das Wachstum des Personalverleihs Ausdruck eines steigenden Bedürfnisses von Arbeitnehmenden und Unternehmen. Während der Durchdringungsgrad des Personalverleihs in der Schweiz seit 2010 um 66 Prozent gestiegen ist, lag das Wachstum in Schweden, Finnland und Italien deutlich darüber. In Frankreich, Österreich und Belgien wuchs die Branche ebenfalls stark, aber schwächer als in der Schweiz (vgl. Anhang 11).

Die zum Teil stärkere Zunahme in der Schweiz lässt sich unter anderem mit folgenden Sondereffekten, die in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden, erklären:

- Zum Schutz und zur korrekten Unterstellung von Arbeitsverhältnissen wird die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung über den Personalverleih abgewickelt – auch über Landesgrenzen hinweg. Aufgrund der zunehmenden Vernetzung der Schweizer Wirtschaft gewinnt dieses Marktsegment an Grösse.
- Informatikunternehmen nutzen Personalverleih zur gesetzeskonformen Umsetzung ihrer Aufträge. Mit zunehmender Digitalisierung dürfte sich dieser Trend fortsetzen.
- Projektarbeit zählt zu den wichtigsten Nutzungsgründen für Temporärarbeit (vgl. Anhang 8). Unternehmen und Freelancer, die längerfristig in hohen Pensen auf Projektbasis arbeiten, entscheiden sich immer öfter aus Compliance-Gründen für den Personalverleih. So verhindern sie die Einordnung des Freelancers als Scheinselbstständige.



- Das Bundesgericht ordnete die Arbeitnehmerüberlassung in private Haushalte dem Personalverleih zu. Aufgrund der demografischen Entwicklung wächst dieser Bereich stark.
- In der Schweiz gibt es Online-Arbeitsplattformen, die unter dem Dach des Personalverleihs Arbeitgeberverantwortung übernehmen und damit Flexibilität und soziale Absicherung verbinden. Bei Coople, der grössten Online-Plattform des Landes, waren im Jahr 2023 erstmals 600'000 Personen registriert.

Es ist paradox, dem Personalverleih Prekarität zu unterstellen und Regulierungen zu fordern, wenn zunehmend hochqualifizierte Arbeitnehmende diese Arbeitsform als attraktiv erachten (vgl. swissstaffing, 2021) und die Jurisprudenz bzw. die Politik daran arbeitet, schlecht abgesicherte Arbeitsformen unter das Dach des bewährten Konzepts des Personalverleihs zu bringen.

Wie stark sich erwähnte Sondereffekte auswirken können, zeigt exemplarisch der Bereich der Informatik, dessen Entwicklung sich dank Daten der SUVA beziffern lässt. Arbeiteten 2010 erst 1604 Informatiker\*innen in Vollzeitäquivalenten gerechnet temporär, waren es im Jahr 2022 bereits 15'152. Rechnet man dieses Marktsegment aus dem Wachstum des Personalverleihs in der Schweiz heraus, so liegt der Anstieg seit 2010 mit 48,5 Prozent nur noch leicht über dem Wachstum in Frankreich, Österreich und Belgien.

### **Bewährte Regulierung der Temporärarbeit belassen**

Vor dem Hintergrund dieser Tatsachen wird deutlich, dass Temporärarbeit ein wichtiges Bedürfnis des Schweizer Arbeitsmarkts ist, welches auch in anderen europäischen Märkten in vergleichbarer Weise beobachtet werden kann. Wie vom Gesetzgeber gewollt, ist Personalverleih für Unternehmen eine klar gesetzlich definierte Arbeitsform zum Bezug flexibler Arbeit. Für Arbeitnehmende ist es eine niederschwellige, auch subjektiv geschätzte Möglichkeit, im Erwerbsleben zu bleiben oder bewusst entsprechend der eigenen Bedürfnisse zu arbeiten. Die Behauptung, Temporärarbeit wäre ein Profiteur der Freizügigkeit, entbehrt jeder Grundlage und ist paradox. Von der Personaldienstleistung profitieren erstens die Einsatzbranchen. Der Anteil der Branche an der Gesamtmigration ist zweitens seit Einführung der Personenfreizügigkeit konstant bzw. schwankt mit dem inländischen Arbeitskräftemangel. Mit einer deutlich überdurchschnittlichen Reallohnentwicklung bei Mindest- wie Durchschnittslöhnen leistet die Branche überdies mit ihrem ave GAV einen wertvollen Beitrag zum Lohnschutz in der Schweiz und stärkt die Sozialpartnerschaft. Eine noch stärkere gesetzliche Beschränkung der Branche ist unschweizerisch, da sie den liberalen Arbeitsmarkt gefährdet, die gute Zusammenarbeit zwischen privater und öffentlicher Arbeitsvermittlung schwächt und die Sozialpartnerschaft aushöhlt.

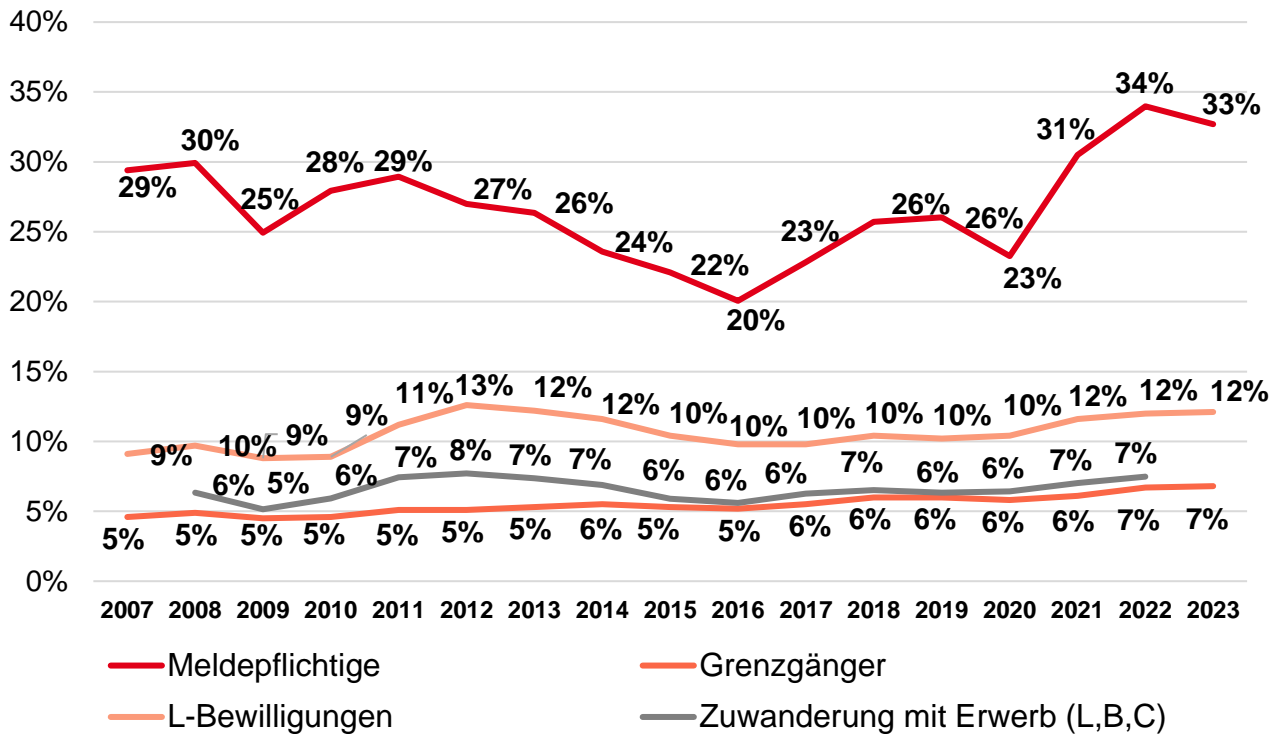
#### **Wer ist swissstaffing?**

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner über 470 Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. swissstaffing ist Sozialpartner des GAV Personalverleih, des Vertragswerks mit den meisten unterstellten Arbeitnehmenden in der Schweiz

*Stand: 25. Januar 2024*

## Anhang: Zahlen und Fakten zur Migration und Temporärarbeit

### 1 Zuwanderung: Anteil der Temporärarbeitenden nach Bewilligungstyp



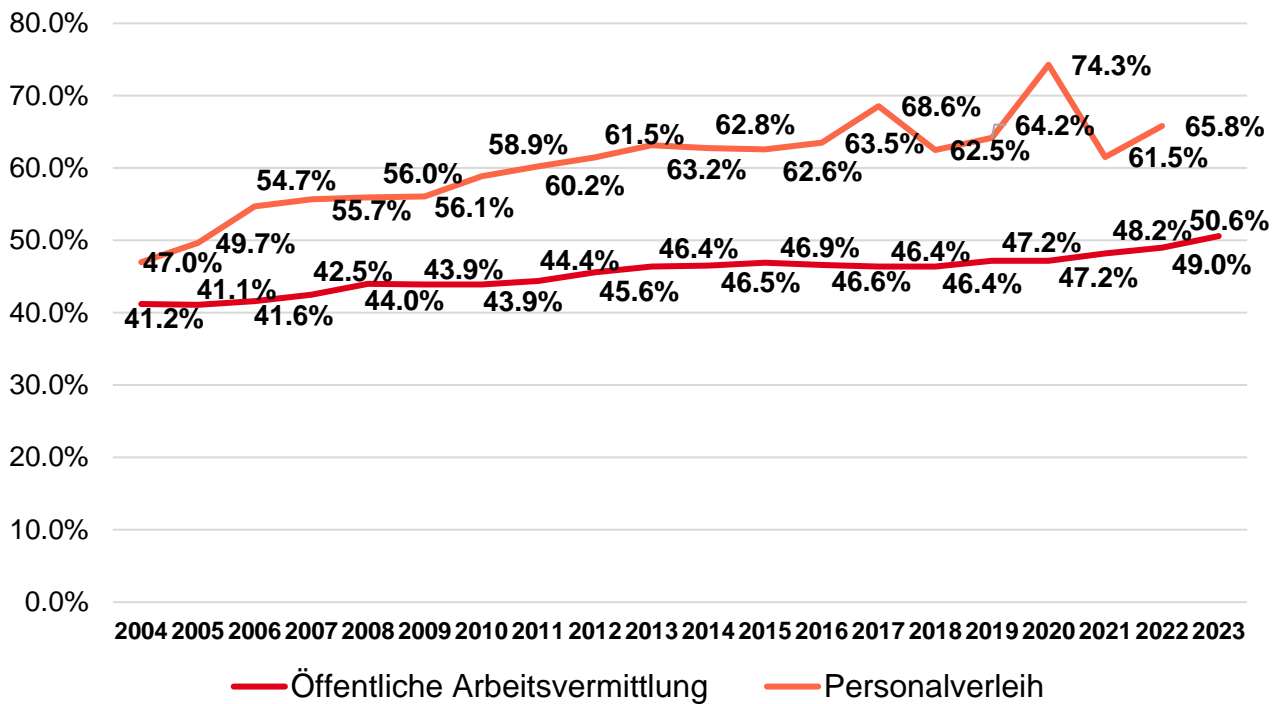
**Quellen:** BFS, SEM, eigene Berechnungen.

**Hinweis:** Temporärarbeit ist eine vom Gesetzgeber bewusst geschaffene Arbeitsform für flexible, kurzfristige Beschäftigungsformen. Deshalb ist der Anteil bei kurzfristigen Aufenthalten wie der Meldepflicht oder der L-Bewilligungen deutlich höher als bei der Zuwanderung mit Erwerb (L, B, C) oder Grenzgängern. Zudem lagern Schweizer KMU die administrative Belastung der Meldepflicht oftmals an den Personaldienstleister aus.

**Berechnung:** Die Prozentzahlen setzen die Anzahl Ausländer ins Verhältnis zu allen Ausländern, die gesamthaft unter diesem Titel in die Schweiz eingewandert sind. Lesehilfe: Im Jahr 2023 waren 33 Prozent der Meldepflichtigen in der Schweiz Temporärarbeitende.



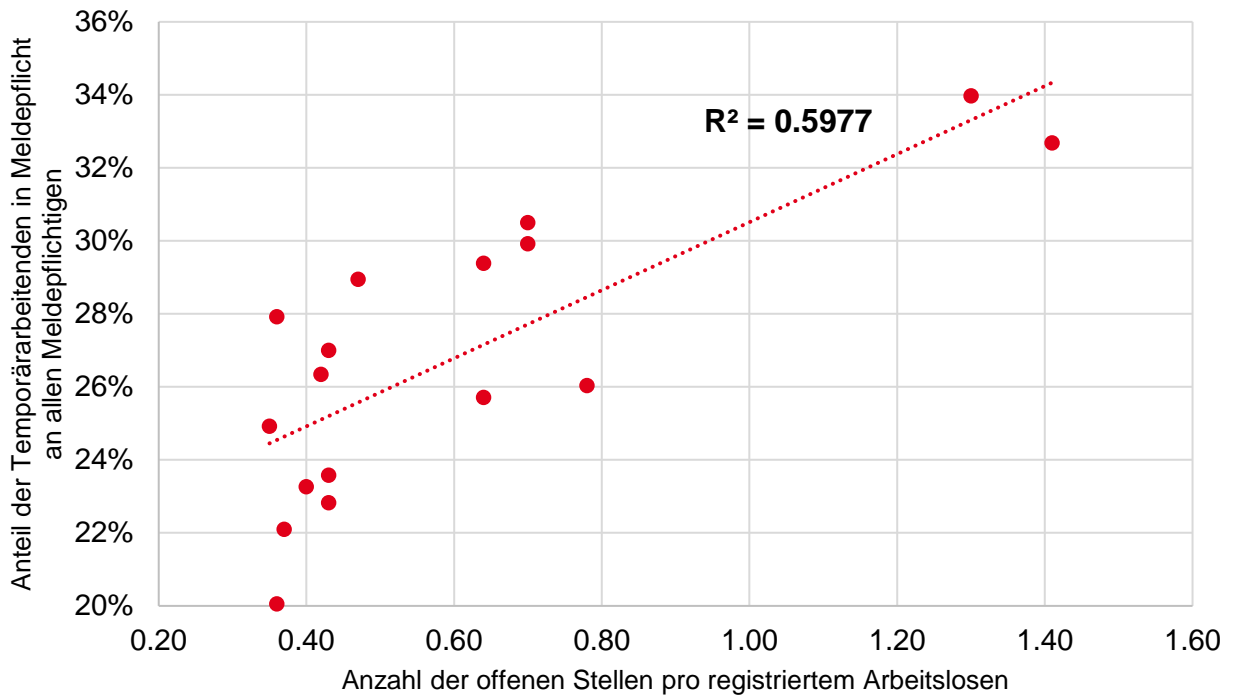
## 2 Ausländeranteil im Personalverleih & in der öffentlichen Arbeitsvermittlung



**Quellen:** SECO, AMSTAT, 2023.

**Berechnung:** Die Prozentzahlen setzen den Ausländeranteil der registrierten Arbeitslosen in der öffentlichen Arbeitsvermittlung bzw. im Personalverleih ins Verhältnis zu allen Personen in der öffentlichen Vermittlung bzw. dem Verleih.

### 3 Auswirkung des Arbeitskräftemangels bei Meldepflichtigen

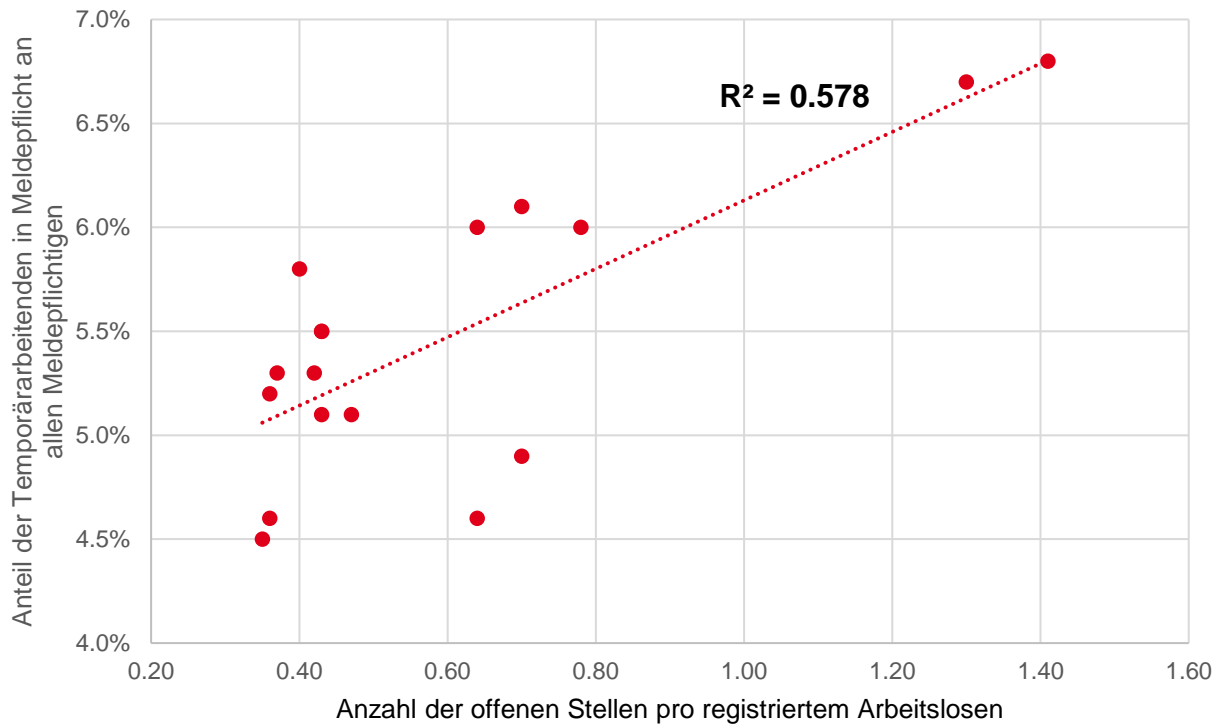


**Quellen:** SEM, AMSTAT, BFS, 2023.

**Hinweis:** Das  $R^2$  gibt an, wie stark der Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Arbeitskräftemangel in der Schweiz und dem Anteil der Temporärarbeitenden in der Meldepflicht ist. Der höchste Wert des  $R^2$  läge bei 1 (perfekter Zusammenhang). Der tiefste Wert läge bei Null (kein Zusammenhang). Der Wert von 0,5977 heisst, dass 59,77 Prozent der Niveauunterschiede beim Anteil der Temporärarbeitenden in Meldepflicht durch den Arbeitskräftemangelindikator erklärt werden können.

**Berechnung:** Zur Berechnung des Anteils der Meldepflichtigen werden die Meldepflichtigen im Personalverleih ins Verhältnis zu allen Meldepflichtigen gesetzt. Zur Berechnung des Fachkräftemangelindikators werden die vom BFS erfassten offenen Stellen ins Verhältnis zu den beim SECO registrierten Arbeitslosen gesetzt.

#### 4 Auswirkung des Arbeitskräftemangels bei Grenzgängern

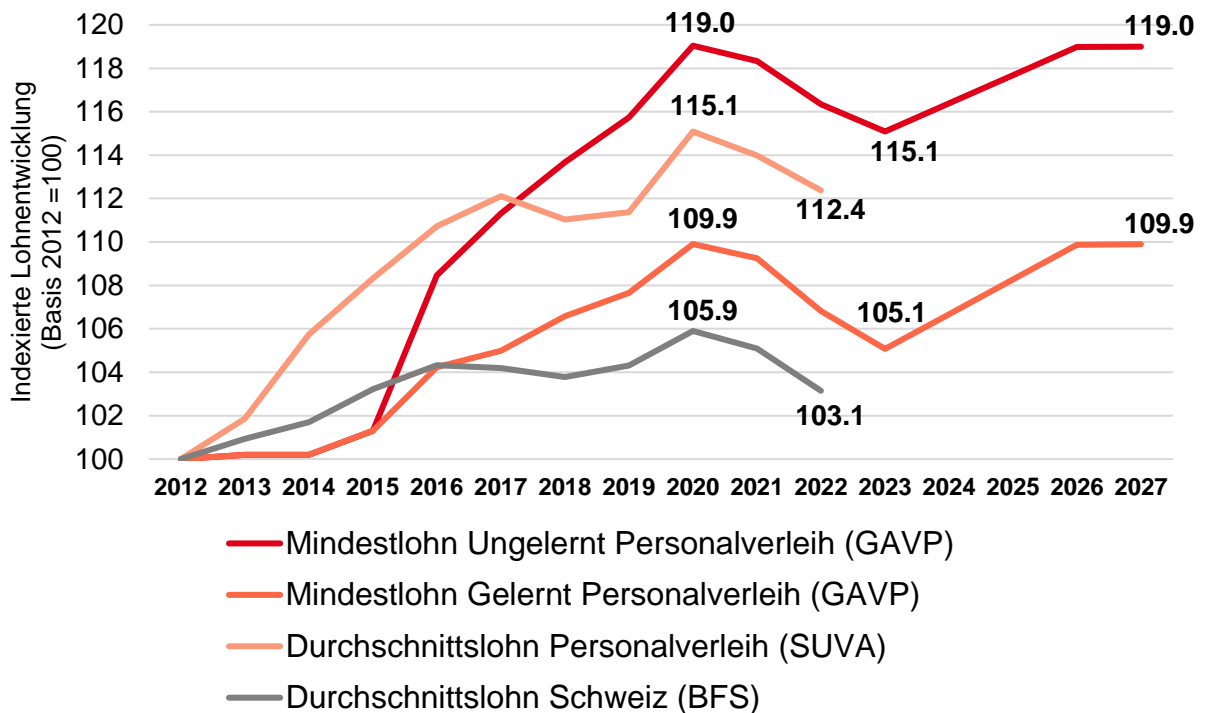


**Quellen:** BFS, AMSTAT, 2023.

**Hinweis:** Das R<sup>2</sup> gibt an, wie stark der Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Arbeitskräftemangel in der Schweiz und dem Anteil der Temporärarbeitenden an allen Grenzgängern ist. Der höchste Wert des R<sup>2</sup> läge bei 1 (perfekter Zusammenhang). Der tiefste Wert läge bei Null (kein Zusammenhang). Der Wert von 0,578 heisst, dass 57,8 Prozent der Niveauunterschiede beim Anteil der temporär arbeitenden Grenzgänger an allen Grenzgängern durch den Arbeitskräftemangelindikator erklärt werden können.

**Berechnung:** Zur Berechnung des Anteils der Grenzgänger werden die Grenzgänger im Personalverleih ins Verhältnis zu allen Grenzgängern gesetzt. Zur Berechnung des Fachkräftemangelindikators werden die vom BFS erfassten offenen Stellen ins Verhältnis zu den beim SECO registrierten Arbeitslosen gesetzt.

## 5 Reallohnentwicklung Personalverleih im Vergleich zur Schweiz



**Quellen:** SUVA, BFS, GAVP, eigene Berechnungen, 2023.

**Hinweis:** Der Basismindestlohn für den neu ausgehandelten GAV Personalverleih liegt für Ungelernte im Normallohngebiet 2024 bei CHF 3745.– (plus 13. Monatslohn). Für Gelernte beträgt dieser CHF 4561.– (plus 13. Monatslohn). Der Durchschnittslohn in der Temporärbranche liegt bei CHF 5788 . Zum Vergleich: In der Lohnerhebung 2020 des BFS lag der Medianlohn in der Schweiz bei CHF 6665.

**Berechnung:** Die Mindestlohnentwicklung des GAVP wurde anhand der vereinbarten Jahreslöhne um die Inflation bereinigt. Für die Durchschnittslohnentwicklung im Personalverleih wurde die Lohnsumme der SUVA durch die von der SUVA geschätzte Zahl der Vollzeitäquivalente im Personalverleih geteilt. Der ermittelte Durchschnittslohn wurde indiziert und um die Inflation bereinigt. Für den Durchschnittslohn Schweiz wurde die Nominallohnentwicklung des BFS verwendet und um die Inflation bereinigt.

## 6 (Jahres-)Lohnvergleich zwischen Temporärmitarbeitenden & direkt Angestellten

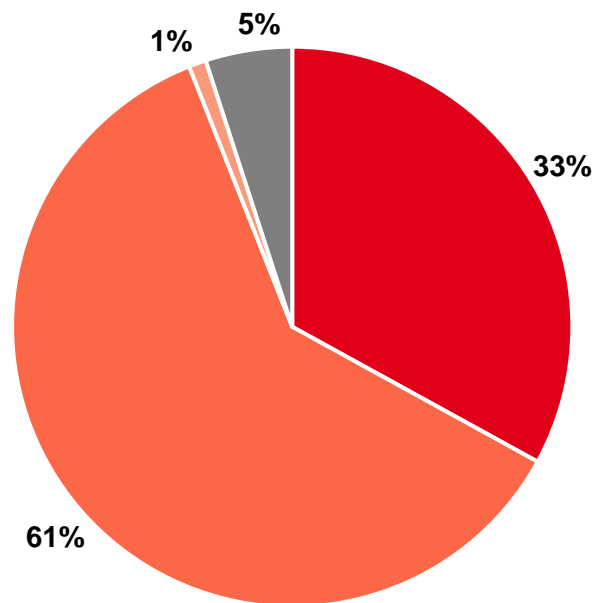
	Naiver Lohnvergleich ohne beruflichen Hintergrund	Lohnvergleich bei Einbezug des beruflichen Hintergrunds	Lohnvergleich bei Einbezug des beruflichen Hintergrunds & der Vertragsart
2017–2019 Beobachtungen: 88'116 Temporärmitarbeitende: 814	-6370	(160)	2410
2014–2016 Beobachtungen: 91'125 Temporärmitarbeitende: 751	-6330	(840)	2800
2012–2013 Beobachtungen: 62'644 Temporärmitarbeitende: 751	-8560	(-1090)	(320)
2010–2011 Beobachtungen: 91'125 Temporärmitarbeitende: 751	7920	(210)	(1260)
Befristeter Vertrag			Ja
Persönlicher Hintergrund & Bildungsstand		Ja	Ja
Beruflicher Hintergrund		Ja	Ja
NOGA-Klasse	Ja	Ja	Ja
Grossregion	Ja	Ja	Ja
Jahr	Ja	Ja	Ja
Wöchentliche Arbeitszeit	Ja	Ja	Ja

**Quellen:** Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), eigene Berechnungen.

**Hinweis:** Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Lohnvergleichs zwischen Temporärmitarbeitenden und direkt Beschäftigten auf Basis gewichteter Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Werte in Klammern unterscheiden sich statistisch nicht von Null. In jeder Schätzung werden Dummies für verschiedene Erhebungsjahre, die Wohnregion, einschliesslich einer Städtevariable, sowie den Wirtschaftszweig (basierend auf einem zweistelligen NOGA-Code) verwendet. Zudem wird in jeder Analyse der Beschäftigungsgrad gemessen in der wöchentlichen Arbeitszeit einbezogen. Die weiteren Lohngleichungen berücksichtigen den persönlichen Hintergrund (Schweizer Staatsbürgerschaft, Geschlecht, Alter), den Bildungsstand (Berufs- oder Hochschulabschluss) sowie den beruflichen Hintergrund (arbeitslos vor der Temporärarbeit, Führungsverantwortung, Anzahl Monate in der aktuellen Position, Tätigkeit im öffentlichen Sektor, befristeter Arbeitsvertrag als zusätzliche Variable in der letzten Schätzung).

**Berechnungen:** Die gezeigten Zahlen basieren auf der Schätzung eines linearen Regressionsmodells (vgl. swissstaffing, 2020).

## 7 Anforderungsniveau an Temporärarbeitende seitens Einsatzbetriebe



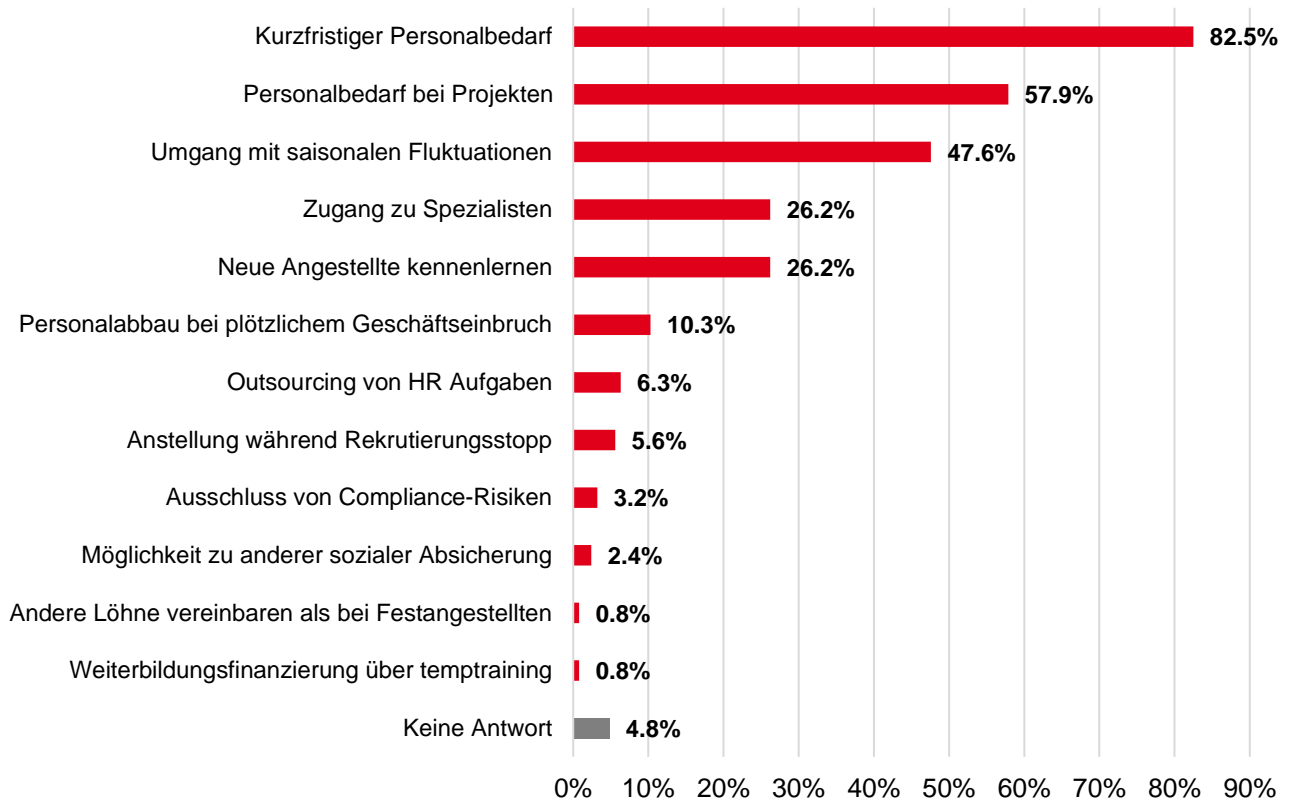
- Niedrigere Anforderungen
- Gleiche Anforderungen
- Höhere Anforderungen
- Keine Antwort

**Quellen:** Universität Luzern, CRANET, 2022.

**Hinweis:** Die Frage nach dem Anforderungsniveau an Temporärarbeitende wurde innerhalb der internationalen CRANET-Befragung als schweizspezifische Frage gestellt. Sie wurde nur Unternehmen gestellt, die vorher angaben, Temporärarbeit zu nutzen.



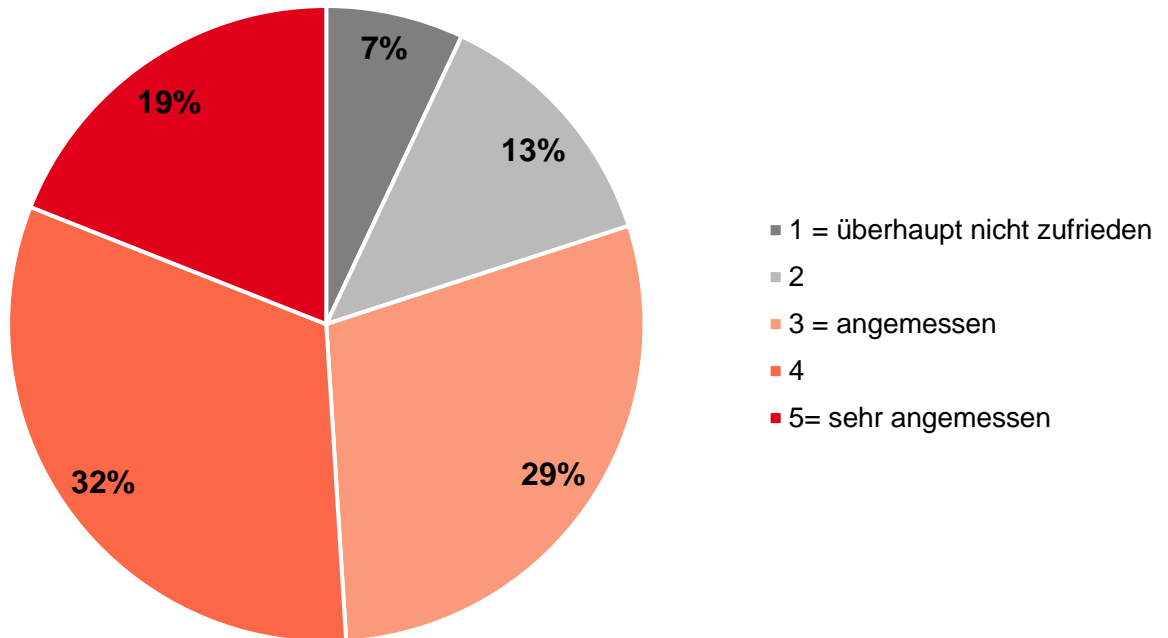
## 8 Nutzungsgründe für Temporärarbeit bei Einsatzbetrieben



**Quellen:** Universität Luzern, CRANET, 2022.

**Hinweis:** Die Frage nach dem Anforderungsniveau an Temporärarbeitende wurde innerhalb der internationalen CRANET-Befragung als schweizspezifische Frage gestellt. Sie wurde nur Unternehmen gestellt, die vorher angaben, Temporärarbeit zu nutzen.

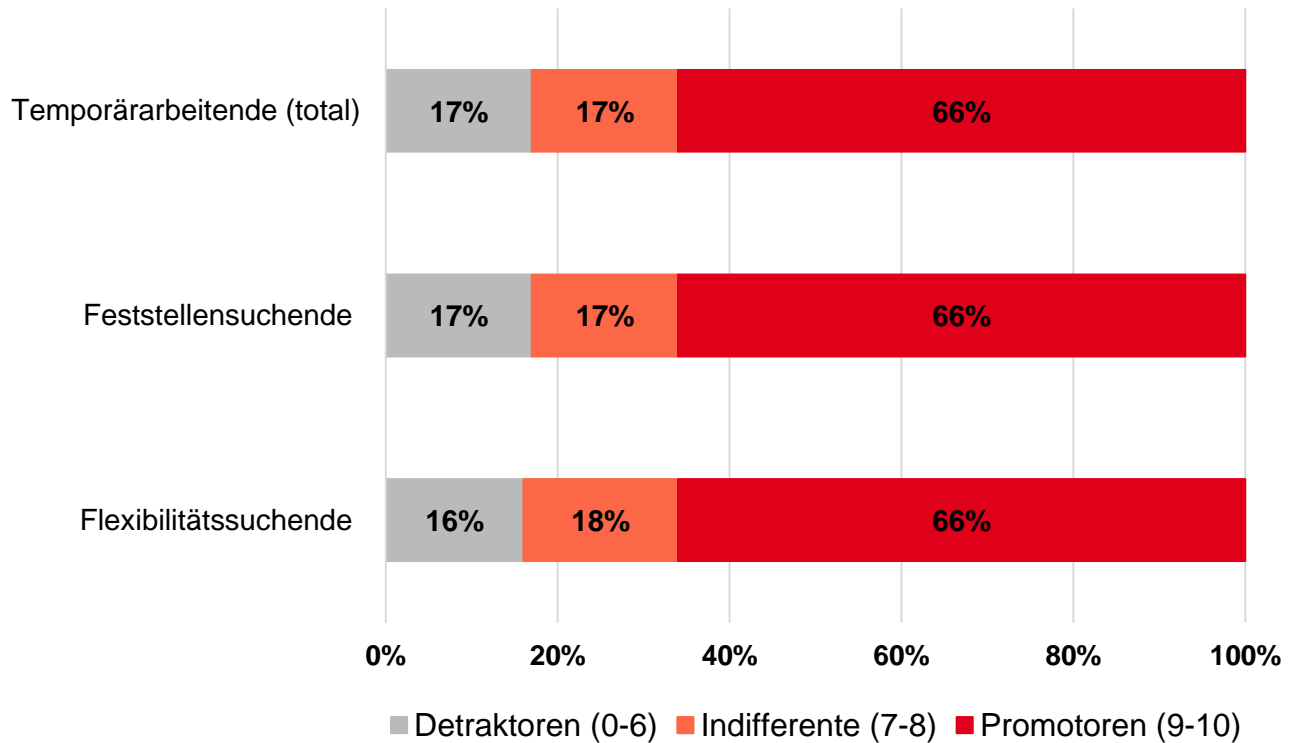
## 9 Zufriedenheit der Temporärarbeitenden mit ihrem Lohn



**Quellen:** gfs-zürich, swissstaffing, 2023.

**Hinweis:** Im Zeitraum vom 10. Oktober bis 20. November 2022 befragte das Institut gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing online 6012 Temporärarbeitende, die in der Schweiz im Jahr 2021 temporär gearbeitet hatten. Das Vertrauensintervall beträgt bei dieser Stichprobengrösse +/-1,3 Prozent. Angeschrieben wurden insgesamt 72'325 Mitarbeitende von zwölf grossen und kleinen Temporärunternehmen: Adecco, Careerplus, Coople, dasteam ag, Global Personal, Hays, Helvetic Payroll, Interima, Kelly Services, Manpower, Michael Page, Work Selection. Die Rücklaufquote betrug 8,3 Prozent. Die Beobachtungen wurden nach Umfragerücklauf pro Unternehmen gewichtet. Durchgeführt wurde die Befragung in Deutsch, Französisch, Italienisch, Englisch, Spanisch und Portugiesisch.

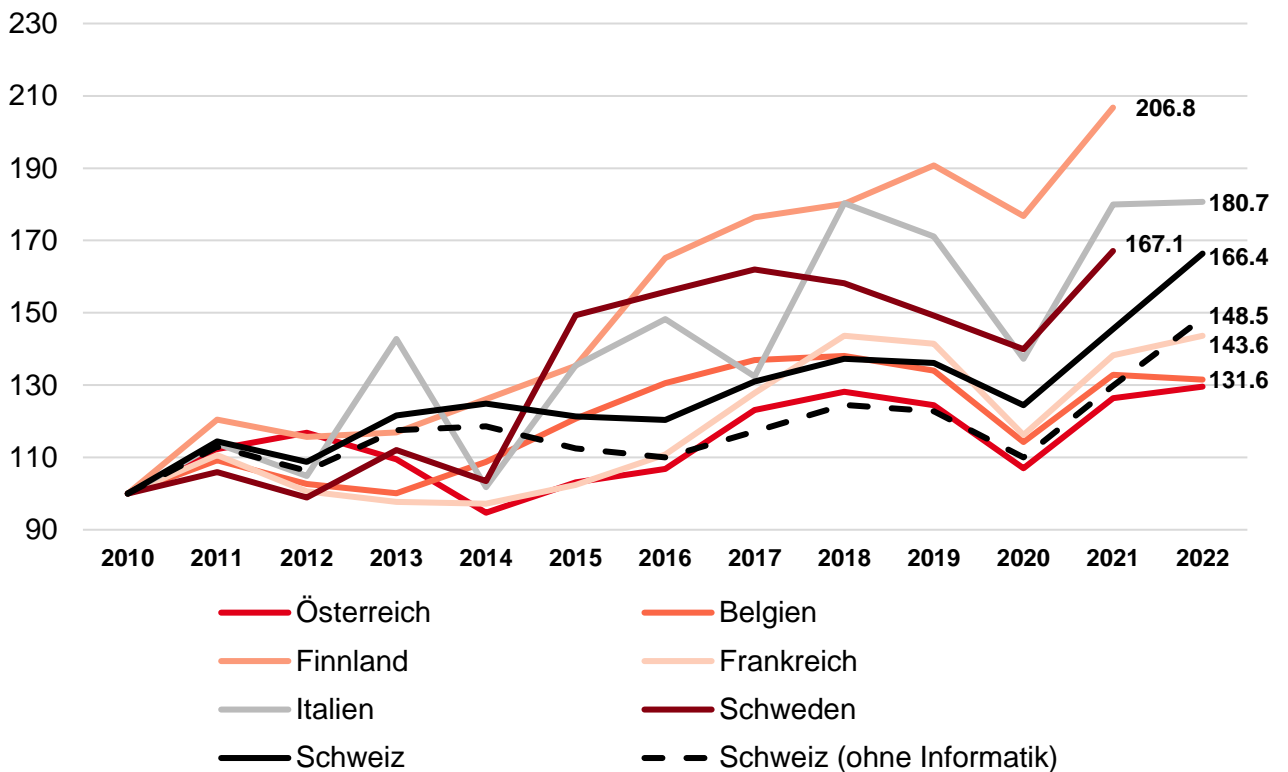
## 10 Weiterempfehlung des Personaldienstleisters von Temporärarbeitenden



**Quellen:** gfs-zürich, swissstaffing, 2023.

**Hinweis:** Im Zeitraum vom 10. Oktober bis 20. November 2022 befragte das Institut gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing online 6012 Temporärarbeitende, die in der Schweiz im Jahr 2021 temporär gearbeitet hatten. Das Vertrauensintervall beträgt bei dieser Stichprobengrösse +/-1,3 Prozent. Angeschrieben wurden insgesamt 72'325 Mitarbeitende von zwölf grossen und kleinen Temporärunternehmen: Adecco, Careerplus, Coople, dasteam ag, Global Personal, Hays, Helvetic Payroll, Interima, Kelly Services, Manpower, Michael Page, Work Selection. Die Rücklaufquote betrug 8,3 Prozent. Die Beobachtungen wurden nach Umfragerücklauf pro Unternehmen gewichtet. Durchgeführt wurde die Befragung in Deutsch, Französisch, Italienisch, Englisch, Spanisch und Portugiesisch.

## 11 Entwicklung des Personalverleihs im internationalen Vergleich



**Quellen:** World Employment Confederation, SUVA, eigene Berechnungen, 2023.

**Hinweis:** Die Entwicklung der Temporärmärkte wurde auf Basis des Durchdringungsgrad in den verschiedenen Ländern berechnet. Dazu wird die Anzahl der Vollzeitäquivalente im Personalverleih durch die erwerbsfähige Bevölkerung geteilt. Die World Employment Confederation sammelt jährlich Daten von ihren Mitgliedsverbänden zur Entwicklung der nationalen Temporärmärkte. Die Zeitreihen wurden im Jahr 2023 für die genutzten Märkte einer Revision unterzogen und auf ihre Qualität geprüft. Die Erhebung der Daten unterscheidet sich von Land zu Land hinsichtlich Definition und Erhebungsart. Niveauunterschiede zwischen Ländern können daher auch auf solche Faktoren zurückzuführen sein. Im Jahr 2022 bzw. 2021 lag der Durchdringungsgrad in den verschiedenen Ländern bei: Österreich (2,1 %), Belgien (2,4 %), Finnland (2021: 1,9 %), Frankreich (2,9 %), Italien (1,6 %), Schweden (2021: 2,2 %), Schweiz (2,5 %).

## Quellenverzeichnis

Beerli, Andreas; Ruffner, Jan; Siegenthaler, Michael; Peri, Giovanni (2021): The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Firms and Workers: Evidence from Switzerland, in: *American Economic Review*, 111(3), S. 976–1012.

Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) (2023): Regards croisés sur l'intérim, Paris.

Pletscher, Marina; Sender, Anna; Staffelbach, Bruno (2022): HRM in Switzerland. People and Practices, Center for Human Resource Management, University of Lucerne, Luzern.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) (2023): Lohnschutz und Service Public sichern: Bundesrat muss nachbessern, Bern, Link: [Lohnschutz und Service Public sichern: Bundesrat muss nachbessern \(sgb.ch\)](https://www.sgb.ch/lohnenschutz-service-public).

swissstaffing (2020): White Paper – Mehr als gleichwertig: Löhne und Überstunden in der Temporärarbeit, typotron, Dübendorf.

swissstaffing (2021): White Paper – Flexwork: Immer mehr Hochqualifizierte arbeiten temporär, typotron, Dübendorf.

swissstaffing (2022): White Paper – Temporärarbeitende sind am besten gestellt: Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich, typotron, Dübendorf.

swissstaffing (2023a): Die Temporärarbeitenden in der Schweiz 2022. Wer sie sind. Wo sie arbeiten. Wie zufrieden sie sind, typotron, Dübendorf.

swissstaffing (2023b): White Paper – Sicherheitsnetz und Rettungsanker: Wie Temporärarbeit in den Arbeitsmarkt integriert und flexible Arbeit absichert, typotron, Dübendorf.

Wunsch, Conny (2021): Nutzung und Wirkungen von Zwischenverdiensten, *SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik*, Nr. 61 (02.2021), Bern.