

personal

Das Magazin für die Schweizer Personalpraxis

SCHWEIZ

www.personal-schweiz.ch

Stresshaftung

Aus arbeitsrechtlicher Sicht:
In der modernen Arbeitswelt
leiden immer mehr Arbeitnehmende
unter Stress. Wer haftet? **S. 9**

Jobsharing

Enormes Potenzial:
Wie mit einem innovativen Arbeits-
modell Vollzeit mit einem Teilzeit-
pensum erreicht werden kann. **S. 21**

Platform Economy

Flexibler Trend:
Wie Internetplattformen für
kurzzeitige Arbeitseinsätze
neue Arbeitsformen schaffen. **S. 32**

«Unternehmen brauchen Flexibilität»

Myra Fischer-Rosinger,
Direktorin von swisstaffing,
zur Temporärarbeit
in der Schweiz. **S. 6**



Temporärarbeit

«Unternehmen brauchen Flexibilität»

Der Arbeitsmarkt befindet sich im steten Wandel. Flexible Arbeitsformen werden immer gefragter. Mit Myra Fischer-Rosinger, Direktorin von swissstaffing, sprechen wir über Temporärarbeit.

Interview geführt von Kevin Hofer

personalsCHWEIZ: *Wie hat sich die Temporärbranche in den letzten Jahren entwickelt?*

Myra Fischer-Rosinger: Die Temporärbranche wächst nach wie vor, wenn auch nicht mehr so stark wie vor 10 bis 15 Jahren. Gemäss unseren neusten Zahlen standen im vergangenen Jahr 314 000 Menschen in einem temporären Arbeitsverhältnis und leisteten über 165 Millionen Einsatzstunden – das entspricht 2,1 Prozent der schweizweit geleisteten Arbeitszeit. Damit haben die Schweizer Personaldienstleister rund 7,2 Milliarden Franken in der Temporärbranche umgesetzt.

Worauf ist der Rückgang beim Wachstum zurückzuführen?

In der Schweiz haben wir den europäischen Durchschnittswert erreicht, und darum hat das Wachstum etwas abgenommen. Das zeigt, dass eine Volkswirtschaft einen gewissen Anteil an Temporärarbeit braucht. Ich denke aber, dass dieser Anteil künftig wachsen wird. Dies unter anderem aufgrund von Trends wie der Digitalisierung oder der Flexibilisierung.

In welchen Branchen wird vor allem temporär gearbeitet?

Grundsätzlich verteilt sich die Temporärarbeit auf alle Sektoren und Branchen der Schweizer Wirtschaft. Gemäss Aktualisierungsstudie von swissstaffing sind rund 39 Prozent der Temporärarbeitenden im Dienstleistungssektor aktiv (Gastgewerbe, Tourismus, Transport, Detailhandel, Gesundheit/Soziales), 37 Prozent in der Industrie (Maschinen-/Elektronikindustrie, chemische Industrie, Nahrungsmittelherstellung) und 24 Prozent im Baugewerbe (Bauhaupt- und Baunebengewerbe). Dabei hat der Anteil an Fachkräften kontinuierlich zugenommen und beträgt heute rund zwei Drittel. Das andere Drittel der Temporärarbeitenden sind Hilfskräfte.



Laut Myra Fischer-Rosinger arbeiten auch immer mehr Fachkräfte temporär.

Wie viel Wachstumspotenzial sehen Sie noch?

Die Nachfrage nach Temporärarbeit steht immer im direkten Zusammenhang mit der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung und deren Auswirkungen – im positiven wie negativen Sinn – wie Bauboom, Frankenschock, Inländervorrang etc. Der Vorteil der Temporärbranche besteht darin, dass sie kurzfristig und flexibel auf die personellen Bedürfnisse der Firmen auf dem Werkplatz Schweiz reagieren kann.

Zudem wollen auch viele Arbeitnehmende zunehmend flexibel arbeiten und suchen neue Herausforderungen. Wenn diese Tendenz auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft fortbesteht, wird die Temporärarbeit auch jenseits der konjunkturellen Entwicklung weiter wachsen.

Die flexible Workforce wird immer mehr auch in der Schweiz zum Thema. Welche Rolle spielt hier die Temporärarbeit?

Unternehmen brauchen Flexibilität, um den sich verändernden Marktdynamiken

anzupassen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Auf der anderen Seite wächst, wie gesagt, das Bedürfnis nach flexiblen Beschäftigungsformen auch bei Arbeitnehmenden – mit dem Wunsch, in unterschiedlichen Lebensphasen Arbeit und Freizeit besser vereinbaren zu können. Damit dürfte die Attraktivität des flexiblen Arbeitens in Zukunft steigen. Die Temporärarbeit entspricht als Beschäftigungsform sowohl Arbeitnehmenden als auch Unternehmen. Die Personaldienstleister ermöglichen beiden Seiten die gewünschte Flexibilität.

Diese Flexibilität geht dank dem ausgeklügelten Personalverleih-Regelwerk via Gesamtarbeitsvertrag und Gesetz nicht auf Kosten der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmenden. Dies im Unterschied zu anderen, auch neu entstehenden flexiblen Beschäftigungsformen.

Sie haben die soziale Sicherheit angesprochen. Steht sie durch den Anspruch des modernen, flexiblen Arbeitsmarktes nicht noch mehr unter Druck?



Die Arbeitswelt verändert sich. Die Lebensarbeitsstelle gibt es nicht mehr oder wird es bald nicht mehr geben. Das heisst nicht, dass es uns schlechter geht. Im Gegenteil, der Wohlstand hat ja massiv zugenommen. Es bedeutet aber, dass unsere Sozialsysteme an die neuen Arbeitsformen angepasst werden müssen. Im GAV Personalverleih ist beispielsweise festgehalten, dass der Koordinationsabzug auf die Stunde gerechnet wird, damit man bereits ab der ersten Arbeitsstunde abgesichert ist. Wenn die Systeme angepasst werden, kann auch die soziale Sicherheit aufrechterhalten bleiben.

Was ist zurzeit die grösste Herausforderung im Personalverleih in Bezug auf Temporärarbeit?

Wie jede Veränderung macht auch die Flexibilisierung der Arbeit gewissen Menschen Angst. Daraus resultieren politische Versuche, die Flexibilität des Arbeitsmarktes einzuschränken. Diese sind eine Herausforderung sowohl für den Personalverleih als auch für den Schweizer Arbeitsmarkt insgesamt. Denn die Flexibilität ist ein wichtiges Element unseres phänomenal funktionierenden Arbeitsmarktes, der aufgrund seiner im internationalen Vergleich äusserst tiefen Arbeitslosenquote als Erfolgsmodell gilt.

Woraus besteht die Angst vor der Flexibilisierung?

Es geht um die Unsicherheit der modernen Arbeitswelt. Nicht alle können gleich mit dieser Unsicherheit umgehen. Ich denke, dass sehr gut qualifizierte Personen besser damit umgehen können. Sie können sicherer sein, den Anschluss zu finden, weil sie spüren, dass sie am Arbeitsmarkt gefragt sind. Personen mit einem schwächeren Bildungsruksack sind sich vielleicht bewusst, dass sie beim Verlust der Arbeitsstelle nicht so schnell den Anschluss finden können. Deshalb ist es umso wichtiger, dass sich alle weiterbilden.

Wie kann dem begegnet werden?

Es braucht die ernsthafte Auseinandersetzung mit jenen Bevölkerungskreisen, die sich vor Wandel und Flexibilität fürchten und möglicherweise auch das Vertrauen in Politik und Wirtschaft verloren haben. Gefordert sind also sowohl die Politiker als auch die Arbeitgeber.

In Bezug auf die MEI setzt sich swissstaffing intensiv für eine wirtschaftsverträgliche Umsetzung ein. Wir wollen uns proaktiv mit unseren Fachkenntnissen und Sichtweisen einbringen, insbesondere betreffend die Umsetzung der Stellenmeldepflicht. Die Stellenmeldepflicht soll dem Anspruch gerecht werden, dass inländische Arbeitslose prioritär behandelt werden, aber gleichzeitig möglichst unbürokratisch umgesetzt werden. Damit hat sie die meisten Chancen auf Erfolg.

Wie bewerten Sie den Vorschlag des Parlaments zur MEI mit dem Inländervorrang light?

Ich denke, dass der Vorschlag des Parlaments der zuvor angesprochenen Angst vor der Flexibilisierung Rechnung trägt. swissstaffing unterstützt den Inländervorrang light sehr. Es macht Sinn, den Inländern Perspektiven in Bezug auf die Arbeitssuche zu bieten. Wir glauben

grosszügige Regelungen im Bereich der Weiterbildung, der Branchenlösung für die Krankentaggeldversicherung und der beruflichen Vorsorge.

Der GAV ist bis 2018 gültig. Haben Sie sich bereits Gedanken gemacht, was danach kommt?

Mit der Verlängerung des GAVP im Jahr 2016 wurden bereits einige Anpassungen eingeführt, wie beispielsweise eine stufenweise Erhöhung der Minimallöhne, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und dass der GAV für alle Personalverleiher schweizweit Gültigkeit hat.

swissstaffing bekennt sich klar zum GAV Personalverleih und zu dessen Weiterführung. Die Mitglieder von swissstaffing bestätigten in einer 2016 durchgeführten Umfrage, dass sie hinter swissstaffing und dem GAV Personalverleih stehen, weil sie damit für einen klar geregelten, fairen Temporärmarkt eintreten.

«Unsere Sozialsysteme müssen an die neuen Arbeitsformen angepasst werden.»

aber, dass Weiterbildung wichtiger ist als die Stellenmeldepflicht. Diese kann aber auch hilfreich sein. Für uns ist eine möglichst unbürokratische Umsetzung wichtig. Wir schlagen deshalb vor, die Stellenmeldepflicht über einen Jobspider zu lösen. Dadurch reduziert sich der administrative Aufwand für Unternehmen auf ein Minimum. Das wäre sowohl wirtschaftsverträglich als auch für Stellensuchende eine Garantie, dass sie alle Stellen auf einen Blick sehen.

Welche Verbesserungen hat der GAV Personalverleih, der 2012 eingeführt wurde, mit sich gebracht?

Der GAV Personalverleih, als erster GAV der Temporärbranche, ist eine historische Errungenschaft. Er bietet Temporärarbeitenden dank einheitlicher Regeln zusätzliche Sicherheiten. Das massgeschneiderte Vertragswerk ist gültig für über 300 000 Arbeitnehmende und wurde im Mai 2016 auf alle Personalverleiher ausgedehnt. Es enthält verbindliche Standards für Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie

Welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet die Branche Temporärarbeitenden und Personalverleihern?

Dank «temptraining», dem Weiterbildungsfonds des GAV Personalverleih, profitieren Temporärarbeitende von subventionierten Weiterbildungen – durch finanzielle Unterstützung und Erwerbsausfallentschädigung. Temporärarbeitende haben so die Möglichkeit, sich in ihrem Beruf zu professionalisieren oder gänzlich neue berufliche Perspektiven zu entwickeln. Im Jahr 2016 bearbeitete temptraining über 12 000 Weiterbildungsgesuche. Im Vordergrund standen Kurse in den Bereichen Sprachen, Bau, Verkehr und Logistik sowie Arbeitssicherheit. Ziel von temptraining ist, die langfristige Arbeitsmarktfähigkeit von Temporärarbeitenden zu fördern und zu erhalten. Auf diese Errungenschaft sind wir stolz.

Für die Personalberater haben wir im Rahmen der HR-Berufsprüfung eine eigene Berufsprüfung entwickelt. Für uns ist das



sehr wichtig, damit sich die Temporärbranche weiterentwickeln kann.

Viele junge Arbeitnehmende arbeiten nach der Lehre temporär. Inwiefern ist das sinnvoll?

Für viele jüngere Arbeitnehmende bietet die Temporärarbeit einen Einstieg in den Arbeitsmarkt und vielfach ein Sprungbrett in eine Festanstellung, da diese in kürzester Zeit wertvolle Berufserfahrung sammeln können. Temporärarbeit ent-

chert. Andererseits bietet Temporärarbeit älteren Stellensuchenden eine Trittbrettfunktion zurück in den Arbeitsmarkt, wenn sie vorher ihre Stelle verloren haben. Hier baut Temporärarbeit nachweislich eine Brücke in die Arbeitswelt.

Insgesamt gelingt die Arbeitsmarktintegration der älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz sehr gut. Die Schweiz belegt nach Zahlen der OECD Spitzenwerte bei der Erwerbsquote der 50- bis 65-Jährigen.

«Der Arbeitsmarkt entwickelt sich immer mehr hin zu flexiblen Arbeitsverhältnissen.»

spricht heute auch dem Wunsch, verschiedene Branchen oder Arbeitsstellen auszuprobieren und zwischen den Einsätzen längere Reisen oder eine Weiterbildung einzuschieben. Zudem bietet Temporärarbeit die Möglichkeit, in kurzer Zeit verschiedene Unternehmen oder Abteilungen kennenzulernen.

Besteht nicht die Gefahr, dass junge Arbeitnehmende nicht mehr aus temporären Arbeitsverhältnissen rauskommen?

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich immer mehr hin zu flexiblen Arbeitsverhältnissen. Das kann Projektarbeit, selbstständig erwerbende Arbeit oder Temporärarbeit sein. Künftige Lebensläufe werden aus vielen kleinen Puzzlestücken zusammengesetzt sein und nicht mehr aus wenigen grossen. In unseren Untersuchungen konnten wir nicht feststellen, dass junge Arbeitnehmende in temporären Arbeitsverhältnissen stecken bleiben. Die Personen, die eine Festanstellung finden wollen, finden meistens innerhalb eines Jahres auch eine. Das ist übrigens nur etwa die Hälfte der Temporärarbeitenden. Die andere Hälfte will ganz bewusst flexibel arbeiten.

Auch ältere Arbeitnehmende arbeiten immer häufiger temporär vor der Rente. Wie beurteilen Sie das?

Einerseits nutzen ältere Arbeitnehmende die Temporärarbeit als flexiblen Übergang in die Rente und bleiben so bis zum Renteneintritt auch entsprechend sozialversi-

Bei den älteren Arbeitnehmenden ist die Chance, nach der Temporärarbeit eine Feststelle zu finden, tiefer als bei den jüngeren Arbeitnehmenden. Jedoch ist insgesamt die Chance, eine Stelle zu finden, ob temporär oder fest, bei den älteren Arbeitnehmenden höher als bei den jüngeren. Das flexible Arbeiten ist für die älteren Arbeitnehmenden auch eine Art soziale Sicherheit, um im Arbeitsmarkt bleiben zu können. Wenn man bereit und offen dafür ist, temporär zu arbeiten, kann das ein grosser Vorteil sein.

Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Temporärbranche?

Die Berufe verändern sich, und es kommen neue dazu. Dies zeigt sich auch darin, dass bei den Temporärarbeitenden der Anteil an Fachkräften steigt. Auch die neueren Stellenprofile kommen in der Temporärbranche vor. Ein anderer Effekt betrifft den Personalverleih. Heute werden immer mehr Roboter zur Vermittlung verwendet. Online-Plattformen bringen Arbeitgeber und Arbeitnehmende zusammen. Personaldienstleister übernehmen immer mehr IT-Aufgaben. Heute besteht der Personalverleih vor allem aus einer Mischform von Mensch und Roboter. Es stellt sich die Frage, ob künftig rein digital vermittelt wird oder ob doch eine gute Mischung von Roboter und Mensch die bessere Lösung ist.

Dann existieren auch noch die ganzen neuen Formen wie Uber oder Airbnb. Hier ist unklar, ob es sich um Temporärarbeit

Zur Person



Myra Fischer-Rosinger ist Direktorin von swisstaffing, dem Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister. Sie hat an der Universität Zürich Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Völkerrecht studiert und ihre Karriere in der Politikberatung gestartet, u.a. bei Avenir Suisse und Reichert Consulting. Sie arbeitet seit 2006 für swisstaffing und hat massgeblich bei der Einführung des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih mitgewirkt. Die Direktion von swisstaffing hat sie 2014 übernommen. swisstaffing, das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister, setzt sich seit 49 Jahren für die Temporärbranche der Schweiz ein. Als Arbeitgeberverband vertritt swisstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

www.swisstaffing.ch

oder selbständigen Erwerb handelt. Das stützt auch das zuvor Gesagte: die Arbeitswelt wird flexibler. Vielleicht arbeiten wir künftig parallel für mehrere Arbeitgeber. Darauf stellen wir uns zurzeit ein.

Gibt es neben der Digitalisierung noch weitere Trends?

Der sogenannte Fachkräftemangel bleibt nach wie vor ein Thema. Das hängt damit zusammen, dass neue Berufe entstehen und in diesen ein Mangel an Fachkräften herrscht. In den älteren Berufen gibt es dann einen Überschuss. Hier muss für eine Umschulung gesorgt werden. Hinzu kommt der demografische Wandel, der für den gesamten Arbeitsmarkt eine Herausforderung darstellt.