

THEMENSCHWERPUNKT

ZEITARBEIT IN DER SCHWEIZ

So geht es bei den Eidgenossen



Editorial

Bundeswirtschaftsminister
Peter Altmaier

► Seite 3

Drei Fragen an ...

Sebastian Lazay

► Seite 13

BAP Akademie

Das Programm für das
1. Halbjahr 2019

► Seite 9

»Die Temporärbranche lebt es seit Jahrzehnten: Flexibilität auf einer stabilen Grundlage.«

Leif Agnéus, Präsident, und Myra Fischer-Rosinger, Direktorin von swissstaffing, der Verband der Personaldienstleister der Schweiz, im Gespräch.

Personaldienstleister (PD): Die Branche der Schweizer Personaldienstleister wächst seit Jahren kontinuierlich. Wie reagiert die Politik bei Ihnen darauf?

Agnéus: Grundsätzlich ist die flexible Arbeitsform der Temporärarbeit in der Schweiz anerkannt, auch auf politischer Ebene. Wir sind regelmäßig in Gesprächen mit Parteien und Politikern in der Schweiz.



LEIF AGNÉUS

Präsident swissstaffing und General Manager Manpower (Schweiz) AG

Diesen Dialog schätzen wir sehr und freuen uns, dass swissstaffing als wichtiger Branchenverband wahrgenommen wird. Trotz allem stellen wir jedoch Tendenzen fest, dass auf kantonaler und teilweise auch auf kommunaler Ebene Bestrebungen im Gang sind, bei öffentlichen Vergaben eine Quote für Temporärarbeitende einzuführen. Aktuell akzentuiert sich dies in der Romandie und im Tessin. Dagegen wehren wir uns vehement. Solche Regulierungen hindern einerseits lokal ansässige, kleine und mittlere Unternehmen daran, z.B. bei öffent-

lichen Bauaufträgen mitzubieten und sie greifen in die Wirtschaftsfreiheit der Temporärunternehmen ein.

Fischer-Rosinger: Diese Eingriffe kommen ohne Not und wenn sie von gewerkschaftlicher Seite getrieben sind, untergraben sie zudem die Sozialpartnerschaft in der Temporärbranche. Als nationaler Branchenverband ziehen wir eine sozialpartnerschaftliche Regelung Gesetzen vor, um ein auf die Branche und die Wirtschaft zugeschnittenes System sicherzustellen. Temporärarbeit ist in der Schweiz über das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und durch den allgemeinverbindlich erklärten GAV Personalverleih engmaschig reguliert und dessen Lohn- und Arbeitsbedingungen streng kontrolliert. Dank dieser einzigartigen Verbindung aus Flexibilität, sozialer Sicherheit und Regulierung verhindert Temporärarbeit mit dem GAV Personalverleih Schwarzarbeit, Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse. Damit leistet die Branche einen wertvollen Beitrag, um Schweizer Recht und Gesetz auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen.

PD: In Deutschland ist das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und der Personaldienstleistungsbranche eher ein schwieriges. Wie positionieren sich die Schweizer Gewerkschaften zur Zeitarbeit?

Fischer-Rosinger: Die stärksten Gewerkschaften in der Schweiz – Unia, Syna, Angestellte Schweiz und Kaufmännischer Verband – sind unsere Sozialpartner im GAV Personalverleih. Nichtsdestotrotz ist das Verhältnis kein einfaches. Die Temporärarbeit wird immer wieder als prekär bezeichnet. Dabei ist Temporärarbeit längst ein fester und geschätzter Bestandteil unseres Arbeitsmarktes. Wir stellen aber auch fest, dass sowohl in der Politik wie auch in der Gesellschaft viel Unwissen in Bezug auf Temporärarbeit vorhanden ist – obwohl sie eine gesetzlich klar geregelte Arbeitsform inklusive sozialer Absicherung ist. Die verschiedenen Angriffe auf die Branche von Seiten unserer Sozialpartner haben uns stark beschäf-

tigt, insbesondere auch in den diesjährig geführten Neuverhandlungen des GAV Personalverleihs. Wir sind der Meinung, dass auch Gewerkschaften sich den neuen Arbeitsmarktbedürfnissen stellen und anpassen müssen. Die Flexibilisierung verlangt neue Notwendigkeiten, um die Erwerbszwischenphasen finanziell und sozial abzusichern.

PD: Der durch den demografischen Wandel ausgelöste Personalmangel macht die Rekrutierung von Mitarbeitern zu einem Topthema für die deutschen Personaldienstleister. Wie verhält es sich dabei in der Schweiz?

Agnéus: Aktuell beschäftigt uns vor allem die im Sommer eingeführte Stellenmeldepflicht, entstanden aus der Abstimmung zur Masseneinwanderungsinitiative im Jahr 2014. Deren Umsetzung konnten wir auf Bundesebene einigermaßen positiv für die Personaldienstleister mitbeeinflussen. Welche Auswirkungen diese auf den Personal- und Fachkräftemangel hat, können wir heute noch nicht abschätzen. Die Arbeitslosenzahlen sind auf einem 10-Jahres Rekordtief angelangt. Unsere Personaldienstleister setzen sich bereits heute stark für die Ausschöpfung des Inländerpotenzials ein. Trotzdem wird die Schweiz auch in Zukunft auf Arbeitnehmer – insbesondere Fachkräfte – aus anderen Ländern angewiesen sein. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel stehen derzeit auf dem nationalen politischen Parkett Themen wie die finanzielle Sicherung der Sozialwerke und der Renten (AHV, Pensionskasse) für die Zukunft im Vordergrund. In der Schweiz beginnt in den nächsten Jahren für die geburtenstarke Generation der Baby-Boomer die Pensionierung.

PD: Ein weiteres wichtiges Thema ist der digitale Wandel und die damit einhergehende tiefgreifende Veränderung der Arbeitswelt. Welche Auswirkungen erwarten Sie speziell für Ihre Branche durch die Digitalisierung?

Fischer-Rosinger: Flexible Arbeitsformen werden durch die Digitalisierung begünstigt.

tigt. Für die Gig Economy besteht aber unseres Erachtens ein zu wenig klarer Rahmen. In Bezug auf das Arbeitsrecht, die Sozialversicherungen und die Weiterbildung stellen sich neue Fragen.

Fragen, auf die die Temporärbranche Lösungsideen liefern kann. Denn die Temporärbranche lebt es seit Jahrzehnten: Flexibilität auf einer stabilen Grundlage. Davon zeugen die verbandseigene



MYRA FISCHER-ROSINGER
Direktorin swissstaffing, des Verbandes
der Personaldienstleister der Schweiz

Pensionskasse, das swissstaffing-Qualitätslabel, der GAV Personalverleih, der Weiterbildungsfonds temptraining und seit neuem die HR-Berufsprüfung für Private Personalvermittlung und -verleih.

Die Personaldienstleister machen eifrig mit bei der Digitalisierung. Viele experimentieren mit neuen Vermittlungsmodellen oder Plattformen und suchen nach dem optimalen Mix zwischen Mensch und Maschine. Je mehr Routinetätigkeiten digitalisiert werden, desto mehr kann sich der Personaldienstleister auf seine Kernkompetenz

fokussieren, der individuellen Beratung seiner Kandidaten und Firmenkunden.

PD: Wie der österreichische Personaldienstleistungsverband hat auch swissstaffing mit »temptraining« einen eigenen Weiterbildungsfonds für Zeitarbeitskräfte. Wie funktioniert Ihr Ansatz und welche Qualifizierungen fördern Sie?

Fischer-Rosinger: temptraining ist der Weiterbildungsfonds des GAV Personalverleih. Wer dem GAV Personalverleih untersteht, kann von subventionierter Weiterbildung profitieren. Geöffnet wird der Fonds durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge. 40 Prozent der Einnahmen des GAV-Beitrags fließen in den Weiterbildungsfonds. temptraining ist seit Juli 2012 aktiv und hat bislang über 26.000 Weiterbildungsgesuche im Wert von mehr als 43 Millionen Franken gutgesprochen. Eine Erfolgsgeschichte! Ziel von temptraining ist es, die Arbeitsmarktfähigkeit der Temporärarbeitenden zu fördern. Deshalb unterstützt temptraining Weiterbildungen in allen Berufen. Die Bildungsliste umfasst heute mehr als 1.000 Bildungsinstitute. Besonders gefragt sind Weiterbildungen im Sprachbereich, im Bau, in der Industrie, im Gewerbe und in der Logistik. temptraining unterstützt Temporärarbeitende über alle Branchen hinweg bei ihren beruflichen Zielen – vom Kranführer, Buchhalter oder Seniorenbetreuer bis zum Java-Programmierer.

PD: Ähnlich wie der BAP sieht sich swissstaffing nicht nur als Verband der Zeitarbeitsunternehmen, sondern der Personaldienstleister. Welche Personalservices werden von Ihren Mitgliedern angeboten und wo liegen aktuell die Schwerpunkte?

Agnéus: Gemäß unserer aktuellen Studie »Die Personaldienstleister in der Schweiz 2018« bieten 98 Prozent unserer Mitglieder Personalverleih an und 88 Prozent sind auch in der Vermittlung tätig. Nebst dem Verleih und der Vermittlung, bieten unsere Branchenmitglieder heute eine breite Vielfalt an HR-Services. Dazu gehö-

ren Try & Hire (83 Prozent), Payrolling (82 Prozent), Headhunting, Outplacement und die neuen Formen MSP und RPO. Die Digitalisierung hat aber auch neue Player mit innovativen Angeboten auf den Markt gebracht, die die bestehenden Gesetze und Sozialversicherungssysteme an ihre Grenzen bringen. Wir sind aktuell mit unserem Vorstand in der Diskussion über die zukünftige Ausrichtung des Verbandes.

PD: Die Schweiz ist für deutsche Personaldienstleister und ihre Zeitarbeitskräfte verschlossen. Wie sehen Sie die Chancen, dass sich daran etwas in naher Zukunft ändern könnte?

Agnéus: Das ist wohl eher unwahrscheinlich. Einerseits mit dem Wissen der Masseneinwanderungsinitiative bzw. der heutigen Stellenmeldepflicht und deren Hintergründe. Andererseits aber auch aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, die zwingend einen Sitz in der Schweiz und eine entsprechende Betriebsbewilligung vorschreiben.

Fischer-Rosinger: Wir haben einige Mitglieder, die als eigenständige Filialen deutscher Personaldienstleister in der Schweiz tätig sind. Der Markt ist somit nicht ganz verschlossen. Die Kenntnisse vom Schweizer Arbeitsmarkt, dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und des GAV Personalverleihs sind jedoch eminent wichtig und der Aufbau einer eigenen Firma mit Standort Schweiz somit von Vorteil.

PD: Frau Fischer-Rosinger, Herr Agnéus, herzlichen Dank für dieses Interview. ◉

Liberaler Arbeitsmarkt mit deutlich weniger Regulierungen, auch für die Zeitarbeit

Wie Zeitarbeit oder besser Temporärarbeit in der Schweiz funktioniert und wie sich die Branche entwickelt, erklärt swisstaffing, der Verband der Schweizer Personaldienstleister.

In der Schweiz ticken die Uhren bekanntlich anders. Dies fängt bei den Begrifflichkeiten an. Anders als in Deutschland spricht man nicht von »Zeitarbeit« sondern von »Temporärarbeit« oder »Personalverleih«. Auch mit Blick auf den Arbeitsmarkt begrenzen sich die Unterschiede nicht auf Begrifflichkeiten. Die Schweizer sind stolz auf ihren liberalen Arbeitsmarkt, der im Vergleich zu Deutschland deutlich weniger Regulierungen kennt – beispielsweise im Bereich des Kündigungsschutzes oder der Regulierung der Temporärbranche. Das Ergebnis: Die Schweiz belegt mit einer Erwerbstätigenquote von knapp 80 Prozent Platz 2 unter allen OECD-Ländern. Dieser Erfolg ist umso beachtlicher, wenn man bedenkt, dass der starke Franken die heimische Wirtschaft seit Jahren ausbremst. Ein flexibler Arbeitsmarkt als Ersatz für Temporärarbeit? Das Beispiel Schweiz zeigt: Solche Thesen greifen zu

kurz. Im Jahr 2017 arbeiteten schweizweit über 90.000 Menschen in Vollzeit-äquivalenten gerechnet temporär. Das entspricht einem Anteil von 2,3 Prozent an allen Erwerbstätigen. Im Jahr 2000 lagen diese Zahlen noch bei 1,1 Prozent oder rund 37.000 Temporärarbeitenden. Die Temporärbranche hat damit in der Schweiz eine gleichsam beeindruckende Entwicklung genommen wie in vielen anderen Ländern auf der Welt. Drei Gründe stehen hinter dieser Entwicklung.

WETTBEWERB ALS MOTOR DER INNOVATION

Der erste Grund liegt in der Marktstruktur der Branche. In der Schweiz kämpfen derzeit gut 800 Temporärunternehmen um einen Anteil an dem rund 8,5 Milliarden Franken schweren Temporärmarkt. Die fünf größten Player halten nach Schätzungen von swisstaffing,

dem nationalen Branchenverband, lediglich einen Marktanteil von 25 Prozent. Der hohe Konkurrenzdruck führt dazu, dass die Temporärunternehmen beständig auf der Suche nach Innovationen und maßgeschneiderten Kundenlösungen sind. Dies bestätigt auch eine kürzlich erschienene Studie von swisstaffing. Je höher der Konkurrenzdruck vom Geschäftsführenden eines Temporärunternehmens wahrgenommen wird, umso schneller werden technische Neuerungen eingeführt. Diese Spirale aus Wettbewerbsdruck und Innovation führte zu einem tiefgreifenden Wandel in der Branche. Aus Temporärunternehmen wurden ganzheitlich handelnde Personaldienstleister.

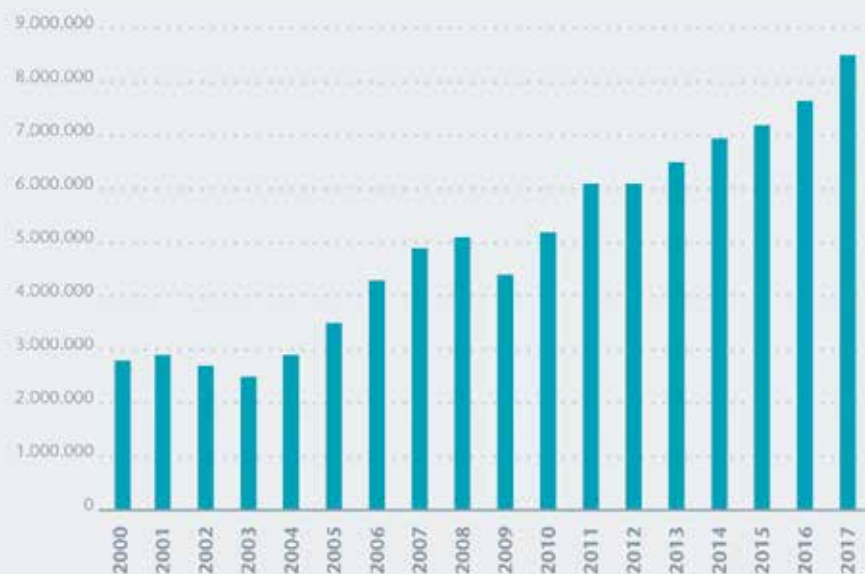
TEMPORÄRARBEITENDE SIND FLEXIBEL UND QUALIFIZIERT

Eine wachsende Zahl von Arbeitnehmenden wünscht sich flexibel zu arbeiten – sei es, um ein besseres Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu finden, die Chancen des Arbeitsmarkts zu nutzen oder um sich beruflich selbst verwirklichen zu können. In einer repräsentativen Umfrage von swisstaffing unter Temporärarbeitenden gaben 45 Prozent an, diese Arbeitsform zu wählen, weil sie ihrer persönlichen Lebenssituation am besten gerecht wird. Dieser Zeitgeist ist bei den Fachkräften besonders stark ausgeprägt. Waren im Jahr 2006 erst 52 Prozent der Temporärarbeitenden in der Schweiz als Fachkraft tätig, stieg dieser Anteil bis im Jahr 2014 auf über 68 Prozent an, wogegen der Anteil der Hilfskräfte auf 31 Prozent sank. Der Bedarf an gut ausgebildeten Berufsleuten steigt weiter und der Fachkräftemangel nimmt zu – auch in der Schweiz.

ÖL IM GETRIEBE DER SCHWEIZER WIRTSCHAFT

Der dritte Erfolgsfaktor der Schweizer Temporärbranche ist das steigende Bedürfnis der Unternehmen nach flexiblen Arbeitskräften. Als Hochlohnland

UMSATZENTWICKLUNG DER SCHWEIZER ZEITARBEITSBRANCHE 2000 BIS 2017 (IN SCHWEIZER FRANKEN)



Quelle: swisstaffing

muss sich die Schweizer Wirtschaft auf den globalen Märkten jeden Tag neu beweisen. Qualität und Flexibilität sind dabei der Garant für den Erfolg. Die Personaldienstleister erweisen sich hier als zuverlässiger Partner für alle Sektoren der Schweizer Wirtschaft, um Flexibilität und soziale Absicherung in ein Gleichgewicht zu bringen. Im Jahr 2014 waren 39 Prozent der Temporärarbeitenden im Dienstleistungssektor, 37 Prozent in der Industrie und 24 Prozent im Baugewerbe tätig.

TEMPORÄRARBEIT ALS BRÜCKE IN DER ARBEITSWELT

Vielen Arbeitsuchenden bietet die Temporärarbeit eine Brücke, um wieder Fuß zu fassen und in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu gelangen. Es ist eine Brücke, die trägt. 12 Monate nach dem Ende ihres Einsatzes haben 51 Prozent der Feststellensuchenden eine solche gefunden und über 88 Prozent sind weiter erwerbstätig. Genauso ermöglicht Temporärarbeit Lehr- oder Studienabgängern erste Berufserfahrungen zu sammeln und ist somit ein wichtiger Einstiegskanal in die Arbeitswelt. Besonders in diesem Arbeitsverhältnis schätzen die Temporärarbeitenden die Unterstützung durch den Personalberater.

GESETZLICHER RAHMEN – FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR TEMPORÄR BESCHÄFTIGTE

»Temporärarbeit ist nicht ein Sammelbegriff für jedwelche flexible, befristete Beschäftigung, sondern eine gesetzlich klar geregelte Arbeitsform mit sozialer Absicherung.« Die Temporärarbeit ist in der Schweiz über zwei gesetzliche Vorgaben geregelt. Einerseits über das »Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih« – kurz Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG). Es regelt die private und öffentliche Arbeitsvermittlung und den Personalverleih sowie den Schutz der Arbeitnehmer, welche diese Leistungen in Anspruch nehmen. Jedes Unternehmen in der Schweiz, das in die-

sem Bereich tätig ist, benötigt zwingend eine Betriebsbewilligung vom zuständigen kantonalen Arbeitsamt und muss zur Sicherung von Lohnansprüchen aus dem Personalverleih eine Kautionsleistung leisten. Für den Personalverleih ins Ausland ist zusätzlich eine Bewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) nötig. Der Personalverleih vom Ausland in die Schweiz ist nicht gestattet.

Andererseits besteht in der Schweiz ein »Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih« (GAVP), der über die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) durch den Bundesrat landesweit für alle Personalverleiher verpflichtend ist. Vertragspartner sind swisstaffing von Arbeitgeberseite und vier Gewerkschaften auf Arbeitnehmerseite. Der GAVP ist gültig für über 360.000 Arbeitnehmende und damit der grösste Gesamtarbeitsvertrag in der Schweiz. Ein ausgeklügeltes Regelwerk, das für Balance zwischen sozialer Sicherheit für Mitarbeitende und Flexibilität für Unternehmen sorgt, und dies über alle Branchen hinweg, in denen temporär gearbeitet wird. Er enthält ver-

bindliche Standards für Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie großzügige Regelungen im Bereich der Weiterbildung, eine Branchenlösung für die Krankentaggeld-Versicherung und die berufliche Vorsorge. Dank tempotraining, dem Weiterbildungsfonds des GAVP 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.

DIE GESCHÄFTSENTWICKLUNG DER BRANCHE

Im Gegensatz zu vielen anderen mitteleuropäischen Ländern durchlebte die Schweiz in den letzten Jahren nicht nur Phasen des Aufschwungs. Die Eurokrise, der hohe Schuldenstand in den USA und Japan sowie allgemeine politische Unsicherheit machten die Schweiz für Anleger zu einem sicheren Hafen.

ENTWICKLUNG DER SCHWEIZER ZEITARBEITSBRANCHE 2000 BIS 2017



Quelle: swisstaffing

SWISSSTAFFING – DER VERBAND DER PERSONALDIENSTLEISTER DER SCHWEIZ

Im Verband sind über 385 schweizerische Personaldienstleister organisiert, darunter die Branchenführer. swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum für die Temporärbranche und vertritt die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und er ist wichtiger Sozialpartner des GAV Personalverleih. Seit nunmehr 50 Jahren vertritt swissstaffing die Interessen der Personaldienstleistungsbranche und setzt sich für die Temporärarbeit ein. 2018 nutzt der Branchenverband sein Jubiläumsjahr, um einen Fokus zu setzen. Mit einer eigens lancierten Imagekampagne stellt swissstaffing die Temporärarbeit und die Personaldienstleister ins Zentrum. Das Herzstück bildet die mehrsprachige Website www.die-temporaerarbeit.ch. Multimedial können sich Interessierte orientieren – über die vielfältigen Chancen und Möglichkeiten der Temporärarbeit, zur Zukunft der Arbeit mit spannenden Thesen des Gottlieb Duttweiler Instituts (GDI), die variablen Angebote der Personaldienstleister und über die Entstehung der Temporärarbeit. Denn hinter der Temporärarbeit verbergen sich viele spannende Geschichten, aber auch interessante Fakten.

Ihre Mittelflüsse trieben den Schweizer Franken in ungeahnte Höhen. Bis Anfang des Jahres 2015 verteidigte die Schweizer Nationalbank durch den unbegrenzten Aufkauf ausländischer Devisen einen Wechselkurs von 1,20 gegenüber dem Euro. Nach dessen Aufhebung wertete der Franken stark auf und machte Schweizer Produkte im Ausland über Nacht deutlich teurer. In der Folge durchlebte die Schweiz eine Rezession, die die Temporärbranche stark belastete. Um vier Prozent gingen die geleisteten Einsatzstunden im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr zurück. 2016 stabilisierte sich die Branchenentwicklung auf niedrigem Niveau. Unternehmerische Innovationen, gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und ein sich abschwächender Frankenkurs legten die Grundlage für die aktuell günstige konjunkturelle Entwicklung in der Schweiz. Diese machte sich auch in der Temporärbranche bemerkbar. Im Jahr 2017 legten die Einsatzstunden um 5,8 Prozent zu und bis im Herbst 2018 konnte im Vorjahresvergleich ein Plus von 10,1 Prozent verzeichnet werden. Das Wachstum hat zwischenzeitlich seinen Zenit überschritten. Mit ein Grund dafür ist der Fachkräftemangel, der Personaldienstleister daran hindert, offene Stellen zu besetzen. Damit werden fehlende Arbeitskräfte zunehmend zum limitierenden Faktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung in der Schweiz.

Der Geschäftsgang der Temporärbranche zeigt, wie stark dieser in den vergangenen Jahren von der Geldpolitik geprägt wurde. Nebst diesem Fakt und dem steigenden Fachkräftemangel, beschäftigt die Personaldienstleister die rasant wachsende Gig Economy und damit verbunden die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit und Digitalisierung der Prozesse. Hier wurden bereits viele neue Aufgaben übernommen. Die Digitalisierung hat aber auch neue Player mit innovativen Angeboten auf den Markt gebracht, die die bestehenden Gesetze und Sozialversicherungssysteme an ihre Grenzen bringen. Hier will der Branchenverband swissstaffing mit den soliden Lösungen der Temporärbranche Hand bieten – für neue Rahmenbedingungen, die ein Gleichgewicht zwischen der Flexibilisierung der Arbeit und sozialer Sicherheit ermöglichen, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. ◊

prosolution.com

Perfekte Software
MEHR ZEIT FÜR SCHÖNES.

Mit uns haben Sie
eine gute Zeit.

ProSolution[®]
Business Software Technology

www.prosolution.com | office@prosolution.com

Der BAP: Ihre kompetente Vertretung in Berlin und Brüssel



Nutzen auch Sie jetzt die Vorteile einer Mitgliedschaft!

Sowohl in Berlin als auch in Brüssel werden regelmäßig wichtige politische Entscheidungen getroffen, die Ihr Geschäft direkt beeinflussen. Dabei ist es als Unternehmer angesichts der Fülle und Komplexität von nationalen Entscheidungen und europäischen Vorgaben nicht immer leicht, den Überblick zu bewahren. Nutzen Sie daher den **Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister** als fachkundigen Partner. Er steht nicht nur im permanenten Austausch mit den Branchenverbänden aus den Nachbarländern, sondern ist durch die Mitgliedschaft in der World Employment Confederation Europe (WEC-Europe) umfassend über alle europäischen Entwicklungen zum Thema Zeitarbeit und Personaldienstleistungen informiert und kann diese im Sinne der Branche kompetent begleiten. Durch seine Zugehörigkeit zum weltweit agierenden Dach-

verband WEC vertritt der BAP zudem auch auf globaler Ebene Ihre Interessen.

Seine Mitglieder versorgt der BAP mit umfangreichen Serviceangeboten:

- Regelmäßige, aktuelle Informationen zu Arbeits- und Tarifrecht, Bildungsthemen, zur Arbeitssicherheit und zu relevanten politischen Entwicklungen für die Branche in Deutschland, Europa und der Welt
- Individuelle Rechtsberatung – selbstverständlich auch telefonisch
- Musterverträge und -vorlagen, auch in Fremdsprachen
- Seminare, Schulungen und Weiterbildungen an der BAP Akademie GmbH – zu Sonderkonditionen
- Teilnahme an Studien und (exklusive) Nutzung der Ergebnisse
- Veranstaltungen, Foren und Kongresse – regional und einmal jährlich der BAP-Arbeitgeberstag

Als BAP-Mitglied sind Sie Teil der führenden Organisation der deutschen Personaldienstleister: Als einziger Verband der Branche ist der BAP nicht nur Mitglied in den internationalen Dachverbänden, sondern auch in Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft wie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) an maßgeblicher Stelle aktiv. ◦

► Sind Sie interessiert an einer Mitgliedschaft beim BAP?

Dann treten Sie gerne direkt und persönlich unter 030 206098-0 oder info@personaldienstleister.de mit uns in Kontakt. Ausführliche Informationen erhalten Sie zudem auf unserer Webseite www.personaldienstleister.de/mitglied-werden.

IMPRESSUM

Herausgeber

BAP – Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V.
Thomas Hetz (v.i.S.d.P.), Hauptgeschäftsführer
Universitätsstraße 2–3a, 10117 Berlin
Telefon 030 206098-0, Telefax 030 206098-70
info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de

Auflage

15.000 Exemplare

Redaktion

Dr. Anja Clarenbach, Doris Droste (BAP)

Anzeigen

KONTEXT public relations GmbH
Melli-Beese-Straße 19, 90768 Fürth
Telefon 0911 97478-0, Telefax 0911 97478-10
info@kontext.com, www.kontext.com

Realisation

NORDSONNE IDENTITY GmbH
Linienstraße 153, 10115 Berlin
Telefon 030 400558-0, Telefax 030 400558-25
info@nordsonne.de, www.nordsonne.de

SO EFFEKTIV KANN EINE ANZEIGE SEIN

Setzen Sie sich bei über 6.000 Kunden und mehr als 10.000 Entscheidern in Szene!

Der »Personaldienstleister« erreicht die gesamte Branche mit rund 6.000 Unternehmen und ist daher die ideale Plattform für Ihre Anzeige. Über 10.000 Multiplikatoren aus Wirtschaft und Politik informieren sich hier regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Themen der Personaldienstleistungsbranche. Nutzen Sie die Chance und machen Sie Ihr Unternehmen mit seinen Leistungen auf einen Schlag in der gesamten Szene bekannt.

Sind Sie interessiert und benötigen nähere Informationen über Präsentationsmöglichkeiten Ihres Unternehmens? Dann fordern Sie bitte die vollständigen Mediadaten bei KONTEXT public relations GmbH unter 0911 97478-28 oder per Mail an info@kontext.com an.

Format	B x H in mm	Preis in Euro
1. 1/1 Seite (4c)	210 × 297*	3.500,00
1/1 Seite (Rückseite, 4c)	210 × 297*	4.000,00
<small>* zzgl. 3 mm Beschnitt</small>		
2. 1/2 Seite quer (4c)	185,5 × 127,5	1.800,00
1/2 Seite quer (Rückseite, 4c)	190 × 136	2.100,00
3. 1/3 Seite quer (4c)	185,5 × 85	1.200,00
4. 1/4 Seite hoch (4c)	84 × 127,5	1.100,00

1.

2.

3.

4.