

White Paper

Personaldienstleistung im Spiegel der Corona-Krise



Inhalt

Die Personaldienstleister beziehen Stellung	3
Integrationsmotor Personaldienstleistung	3
Auswirkung der Corona-Krise auf die Geschäftstätigkeit	5
Exposition der Temporärbranche	6
Kurzarbeit für Temporärangestellte	6
Liquiditätshilfe für Personaldienstleister	10
Zusammenarbeit privater & öffentlicher Arbeitsvermittlung	11

Auskunft:

Myra Fischer-Rosinger, Direktorin
myra.fischer-rosinger@swisstaffing.ch

Dr. Marius Osterfeld, Ökonom
marius.osterfeld@swisstaffing.ch

Boris Eicher, Rechtsanwalt
boris.eicher@swisstaffing.ch

swisstaffing

Verband der Personaldienstleister der Schweiz
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf
Tel: +41 (0)44 388 95 40
www.swisstaffing.ch
info@swisstaffing.ch

Nachdruck, auch auszugsweise,
mit Quellenangabe gestattet.
Juni 2020, ©swisstaffing

Die Personaldienstleister beziehen Stellung

Die private Personalvermittlung wurde stark von der Corona-Krise getroffen und leistet gleichzeitig einen bedeutenden Beitrag zur Überwindung der Krise und zur Funktionsfähigkeit des Schweizer Arbeitsmarkts. Mit dem notwendigen politischen Willen können die Vermittlungsressourcen der privaten Personalvermittlung noch besser für Gesellschaft und Staat genutzt werden.

swisstaffing dankt dem Bundesrat:

- für die Ausweitung von Kurzarbeit auf Temporärarbeitende
- für die unbürokratische Bereitstellung von Liquiditätshilfen
- für die digitale Unterschrift für Einsatz- und Verleihverträge

Die Sicherung möglichst vieler Arbeitsplätze braucht:

- den Erhalt geringer Eintrittsschwellen in den Arbeitsmarkt über die Temporärarbeit
- die langfristige Ausdehnung von Kurzarbeit auf Temporärarbeitende, insbesondere für Arbeitsverhältnisse, die langfristig erhalten werden können
- die Deckung sämtlicher Arbeitgeberbeiträge bei den Sozialabgaben durch die ALV

Die Vermeidung von Pleitewellen erfordert:

- den Zugang zu Liquiditätshilfen für Unternehmen
- eine Ausdehnung der Liquiditätshilfen bei Fortdauer der Krise
- einen Teilerlass der beanspruchten Hilfeleistungen

Eine bessere Nutzung der privaten Vermittlungsressourcen durch die öffentliche Arbeitsvermittlung kann erzielt werden mit:

- der Verteilung von zielgruppenspezifischem Informationsmaterial über die private Personaldienstleistung an die Stellensuchenden
- einem automatischen, anonymisierten Informationsaustausch zwischen dem Job-Room und der Software der Personaldienstleister
- dem systematischen Eingehen von Public Private Partnerships zwischen privater und öffentlicher Personalvermittlung

Integrationsmotor Personaldienstleistung

Die Corona-Krise lässt für 2021 einen Anstieg der Arbeitslosigkeit auf mehr als 4 Prozent erwarten. Mit 95'000 Feststellenvermittlungen und 400'000 Temporärarbeitenden jährlich kann die Temporärbranche einen bedeutenden Beitrag zur Überwindung der Krise leisten. Die Branche verfügt mit rund 5000 Personalberatenden über doppelt so viele Vermittlungsressourcen wie die RAV. Drei Faktoren sind Schlüssel für den Integrationsmotor Temporärarbeit:

- Die Rekrutierung und Anstellung über Personaldienstleister machen die Temporärarbeit zusammen mit anfänglich kurzen Kündigungsfristen zu einer Arbeitsform mit geringen Eintrittsbarrieren. In Krisen ist die Temporärarbeit erfahrungsgemäss ein wichtiger Job-Motor und hilft aktiven wie passiven Stellensuchenden bei der Rückkehr in die Beschäftigung.
- Personaldienstleister schaffen einen transparenten und agilen Arbeitsmarkt. Personalberatende sind gut in der Wirtschaft vernetzt. Sie nutzen ihr Wissen, um Stellensuchende zu beraten und zu platzieren. Sie sind wertvolle Türöffner für Berufs- und Branchenwechsel.
- Die Temporärarbeit bewahrt und entwickelt die Arbeitsmarktfähigkeit von Arbeitnehmenden. Erstens verlieren Arbeitnehmende durch schnelle Integration in den Arbeitsmarkt nicht ihre Berufserfahrung. Zweitens ermöglicht der Weiterbildungsfonds temptraining berufliche Weiterbildungen für die Entwicklung der Arbeitsmarktfähigkeit.

Die langfristige Integrationskraft der Temporärarbeit im Schweizer Arbeitsmarkt ist statistisch belegt:

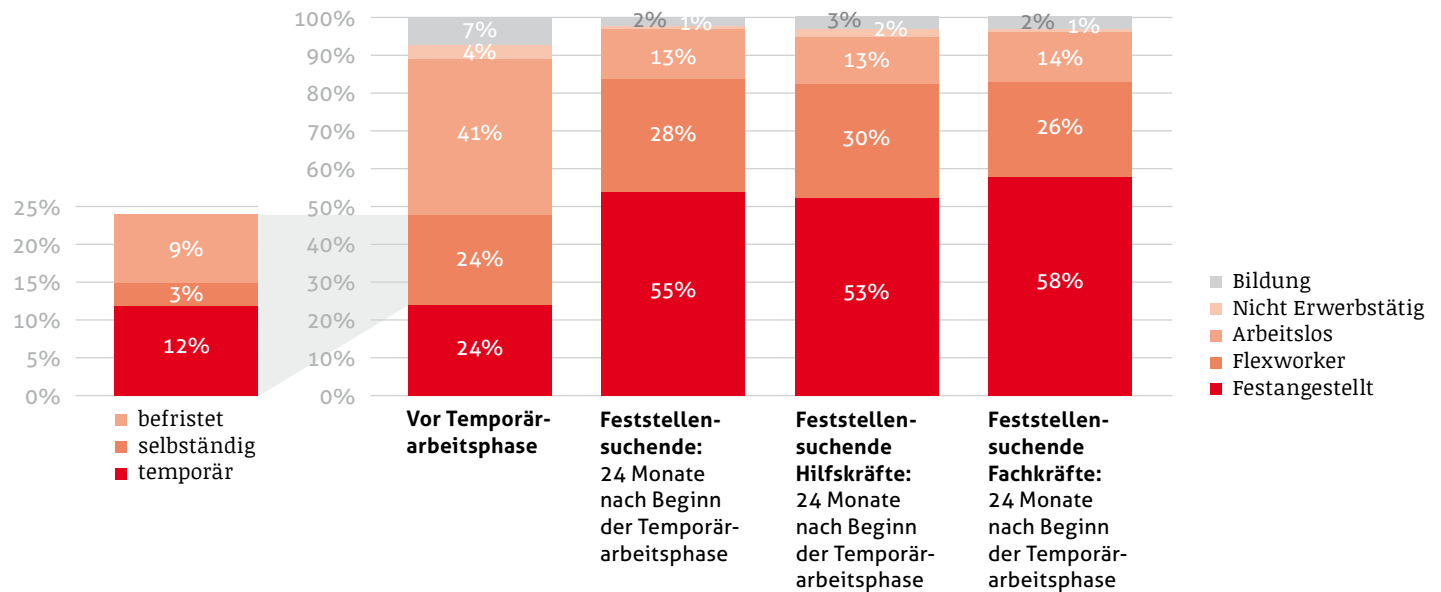
Jeder zweite feststellensuchende Temporärarbeitende hat die gewünschte Festanstellung nach 2 Jahren gefunden

(vgl. Abbildung 1) – wiederum die Hälfte bei einem ehemaligen Einsatzbetrieb. Die Überlegenheit der Temporärbranche, Flexibilität und soziale Absicherung zu verbinden, zeigt die prekäre Situation zahlreicher Selbstständigerwerbender mit geringem Einkommen in den letzten Wochen. Freelancer, die ihre Aufträge über Personaldienstleister abwickelten bzw. vermittelt wurden, hatten Zugang zu Krankentagegeld, Arbeitslosenversicherung und allenfalls Kurzarbeit.

Mit der Einführung der digitalen Unterschrift, der Liquiditätshilfe und der Kurzarbeit für Temporärarbeitende – angemeldet über den Personaldienstleister – hat der Bundesrat in der Corona-Krise drei Massnahmen getroffen, um den Integrationsmotor Temporärarbeit zu stärken. In diesem White Paper

wird eine Übersicht gegeben, welchen Einfluss die Krise auf die Geschäftstätigkeit der Branche hatte, wie die verschiedenen Massnahmen des Bundesrats von der Temporärbranche angenommen wurden und mit welchen Folgemassnahmen die Integrationskraft der Temporärbranche weiter gestärkt werden kann.

Abbildung 1: Beschäftigungssituation der Temporärarbeitenden



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Beschäftigungssituation der Temporärarbeitenden vor ihrer letzten Temporärarbeitsphase im Jahr 2017 und 24 Monate nach Beginn. Bei den Werten 24 Monate nach Beginn der Temporärphase handelt es sich um Average Partial Effects basierend auf einem Multinomial Logit Modell. In der Kategorie Flexworker sind Selbstständige, Temporärarbeitende und befristete Anstellungen zusammengefasst. Die Kategorie Bildung fasst Lernende, Studierende sowie Menschen in Aus- und Weiterbildung zusammen. Als «Nicht Erwerbstätig» gelten Hausfrauen und -männer sowie Pensionierte.

Beobachtungen: 1953.

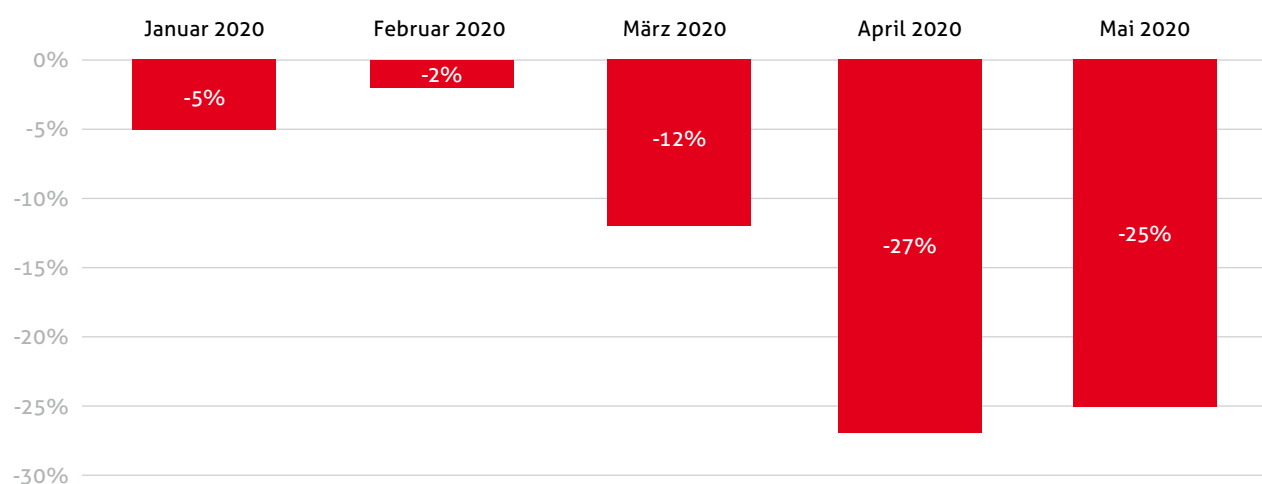
Quelle: swisstafing, gfs-zürich, 2019.

Auswirkung der Corona-Krise auf die Geschäftstätigkeit

Die Corona-Krise hat die Temporärbranche hart getroffen. Gemäss dem Swiss Staffingindex sind die geleisteten Einsatzstunden im April im Vergleich zum Vorjahr um 27 Prozent eingebrochen. Im Mai betrug der Rückgang nach ersten Lockerungen immer noch 25 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Eine Umfrage des Meinungs- und Sozialforschungsinstituts gfs-zürich unter den swissstaffing-Mitglie-

dern zeigt: Der Rückgang ist in der Westschweiz und dem Tessin besonders stark. Seit den ersten Corona-Massnahmen nahm dort die Zahl der Temporararbeitenden (gemessen in Köpfen) um 80 bzw. 97 Prozent - in der Deutschschweiz um 44 Prozent ab. Ohne staatliche Unterstützung stünden zahlreiche Personaldienstleister vor dem wirtschaftlichen Aus.

Abbildung 2: Branchenentwicklung gemäss Swiss Staffingindex im Vorjahresvergleich



Basis: Arbeitstagbereinigte Entwicklung der geleisteten Einsatzstunden.

Quelle: swissstaffing, 2020.

Tabelle 1: Entwicklung der Temporärarbeitenden im Vergleich zur letzten Woche vor den Corona-Massnahmen

Region	Vor Lockdown	Woche 1	Woche 2	Woche 3-4
Schweiz	-24%	-48%	-61%	-53%
Deutschschweiz	-13%	-36%	-51%	-44%
Westschweiz	-55%	-74%	-84%	-80%
Tessin	-49%	-84%	-93%	-97%

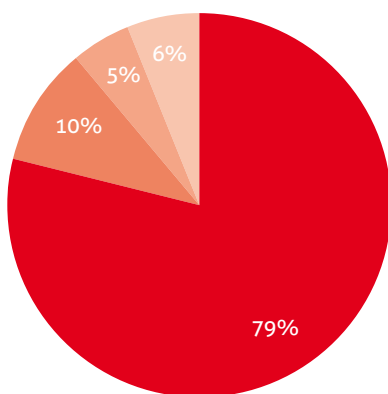
Quelle: März-, Mai- und April-Umfrage des gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing, 2020.

Exposition der Temporärbranche

Die Temporärbranche ist aufgrund ihres Geschäftsmodells in Krisenzeiten besonders exponiert. Die besondere Exposition ergibt sich aus folgenden Punkten:

- Personalverleiher sind Dienstleistungsintermediäre, die einen überdurchschnittlichen Teil ihres Umsatzes in Form von Lohnzahlungen an Temporärarbeitende und internes Personal direkt weitergeben. 94 Prozent des Umsatzes sind damit unmittelbar laufende Kosten.

Abbildung 3: Durchschnittliche Kostenanteile am Umsatz eines Personaldienstleisters



- Anteil Temporärarbeitende am Umsatz
- Anteil interne Mitarbeitende am Umsatz
- Anteil laufende Kosten am Umsatz
- Deckungsbeiträge, Fixkosten, Marge, etc.

Quelle: April-Umfrage des gfs-zürich unter swisstaffing Mitgliedern, 2020.

- Als gesetzliche Arbeitgeber finanzieren Personaldienstleister den Temporärarbeitenden die Lohnzahlungen der Einsatzbetriebe vor – mit Zahlungsfristen von 90 bis 100 Tagen. Grosse Zahlungsausfälle oder starke Verzögerungen seitens der Einsatzbetriebe führen zu Zahlungsunfähigkeit und langfristiger Überschuldung des Personaldienstleisters.
- Das Geschäftsmodell der Personaldienstleister basiert auf dem Verleih von Personal. Personalausfälle aufgrund von Krankheit, Quarantänemassnahmen, Kinderbetreuung und der Freistellung besonders gefährdeter Personen treffen die Branche überproportional.
- 82 Prozent der Unternehmen nutzen Temporärarbeit zur Deckung ihres kurzfristigen Personalbedarfs. Neben den oben dargestellten Herausforderungen sind die Personaldienstleister in wirtschaftlichen Krisen systembedingt mit einem starken Geschäftsrückgang konfrontiert.

Kurzarbeit für Temporärangestellte

Massnahmenerfolg

Der Bundesrat hat am 20. März 2020 den Kurzarbeitsanspruch auf Temporärangestellte erweitert. 60 Prozent der swisstaffing-Mitglieder nutzten im Mai diese Möglichkeit. Beim Median-Mitglied befanden sich 15 Prozent der Temporärarbeitenden in Kurzarbeit (vgl. Tabelle 2). Damit wurde die Massnahme von der Branche breit genutzt und kann als Erfolg gewertet werden. Bei der Umsetzung ist im Einzelfall zu prüfen, ob Kurzarbeit das geeignete Instrument ist.

Entscheidungsprozess in der Praxis

Als gesetzlicher Arbeitgeber stellt zu Recht der Personaldienstleister Antrag auf Kurzarbeit. In der Praxis sollte dieser Antrag im Einverständnis mit dem Einsatzbetrieb erfolgen. Folgende Fragen sind insbesondere mit dem Einsatzbetrieb zu klären:

- Ist der Arbeitsverlust auf die Corona-Krise zurückzuführen?
- Ist der Arbeitsverlust vorübergehend und kann der Arbeitsplatz absehbar erhalten bleiben?
- Übernimmt der Einsatzbetrieb den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben sowie die Kosten im Fall einer allenfalls später erforderlichen Kündigung?

Die beiden ersten Fragen zielen auf die erwartete Geschäftsentwicklung des Einsatzbetriebs und sind rechtliche Voraussetzung für einen Antrag auf Kurzarbeit. Der Personaldienstleister holt die Einschätzung des Einsatzbetriebs ein und leistet Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit. Die dritte Frage klärt, ob der Einsatzbetrieb die ungedeckten Sozialabgaben und allfällige Kündigungskosten trägt. Dies ist ökonomisch betrachtet zwingend notwendig:

- Die ungedeckten Sozialabgaben und allfällige Kündigungskosten sind nicht gering. Allein die Sozialabgaben addieren sich rasch auf bis zu 1'000 Franken pro Monat und Mitarbeitenden (BVG, KTG, Familienzulagen, FAR-Beiträge etc.).
- Das Geschäftsmodell eines Personaldienstleisters beruht auf der Überlassung von Personal. Ohne Weiterverrechnung der ungedeckten Kosten von Kurzarbeit würde sich der Personaldienstleister überschulden. Die Arbeitsverhältnisse und Lohnzahlungen der übrigen Arbeitnehmenden wären gefährdet.

Nach Abklärung der genannten Fragen stellt der Personaldienstleister Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung.

Tabelle 2: Anspruchnahme von Kurzarbeit durch Personaldienstleister

Anspruchnahme von Kurzarbeit nach Angestelltengruppe durch Personaldienstleister

		Ja	Nein, geplant	Nein	K. Angabe
Schweiz (Mai)	Temporärarbeitende	60%	7%	32%	2%
	Internes Personal	79%	1%	18%	2%
Österreich (Mai)	Temporärarbeitende	91%	2%	7%	0%
	Internes Personal	79%	2%	19%	0%

Anteil der Kurzarbeitenden (in Köpfen) an der jeweiligen Angestelltengruppe

		Schnitt	1. Quartil	Median	3. Quartil
Schweiz (Mai)	Temporärarbeitende	27%	3%	15%	48%
	Internes Personal	65%	50%	60%	95%
Österreich (Mai)	Temporärarbeitende	37%	NA	NA	NA
	Internes Personal	60%	NA	NA	NA

Anmerkung: Beim Anteil der Kurzarbeitenden wurden zur Berechnung des arithmetischen Mittels ("Schnitt") Betriebe, die keine Kurzarbeit beantragt haben, mit einem Wert von 0 Prozent berücksichtigt.

Quelle: Mai-Umfrage unter swissstaffing-Mitgliedern bzw. OEPDL-Mitgliedern, 2020.

Gründe für bzw. gegen Kurzarbeit

Eine Umfrage des gfs-zürich unter swissstaffing-Mitgliedern zeigt, dass nach Einschätzung der CEOs drei Gründe für die Nutzung von Kurzarbeit sprechen:

- Die Einsatzbetriebe erwarten eine absehbare Zunahme der Geschäftstätigkeit.
- Die Einsatzbetriebe möchten dem Unternehmen die Expertise des Mitarbeitenden erhalten.
- Die Einsatzbetriebe möchten die Kosten von Kündigung und Neurekrutierung sparen.

Gemäss der Erfahrung der CEOs von Temporärunternehmen ist Kurzarbeit in folgenden Fällen ein ungeeignetes Instrument:

- Die Einsatzbetriebe erwarten einen langfristigen Geschäftseinbruch.
- Die Einsatzbetriebe möchten die ungedeckten Sozialabgaben nicht tragen.

Massnahmen zur Erhöhung der Kurzarbeitsquote

Mit einem Anteil von 60 Prozent der Personaldienstleister haben zahlreiche Unternehmen von der Kurzarbeit für Temporärarbeitende Gebrauch gemacht. Dennoch ist die Temporärbranche von Arbeitnehmerorganisationen für eine vermeintlich unzureichende Nutzung kritisiert worden. Folgende Gründe stehen einer höheren Quote entgegen:

- Temporärarbeitende decken oft Auftragsspitzen in Einsatzbetrieben ab. Früh war absehbar, dass

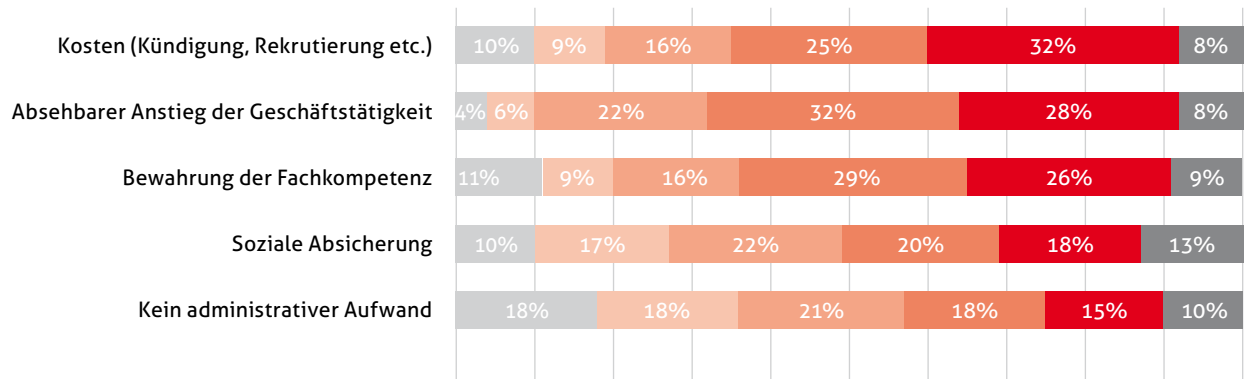
viele Sektoren mit einem langfristigen Rückgang der Geschäftstätigkeit rechnen müssen. Eine Aufhebung der gesetzlichen Vorgabe, dass der Arbeitsplatz absehbar langfristig erhalten werden kann, würde die Kurzarbeitsquote steigern, entspricht aber nicht dem Zweck der Kurzarbeit.

- Ungedeckte Sozialabgaben führen bei Einsatzbetrieben wie Temporärunternehmen zu untragbaren Kosten. In Österreich liegt die Nutzungsrate dank anteiliger Übernahme der Sozialabgaben 30 Prozentpunkte höher. Eine Übernahme der Sozialabgaben durch die ALV würde die Kurzarbeitsquote steigern.

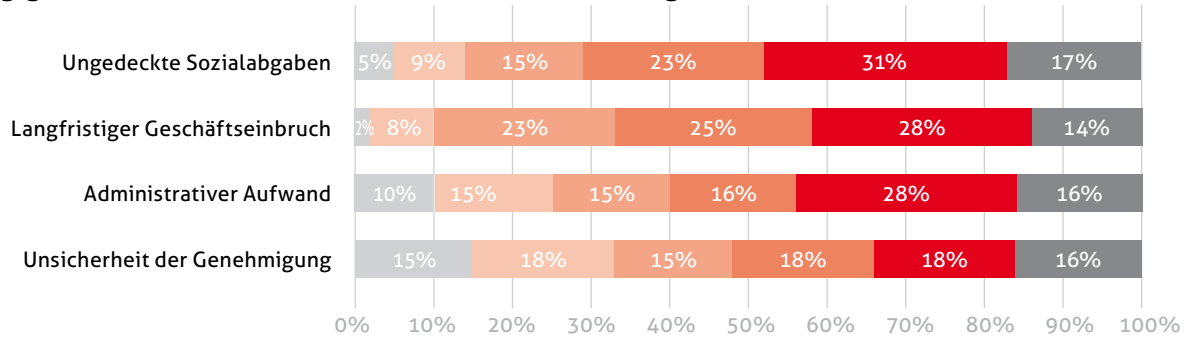
Kurzarbeit für Temporärarbeitende kann auch künftig sinnvoll sein, wenn sie Arbeitsverhältnisse langfristig sichert. Voraussetzung dafür sind die Deckung sämtlicher Sozialabgaben durch die Arbeitslosenversicherung und der dauerhafte Fortbestand der Massnahme, damit sich die Umsetzungspraxis einspielen kann.

Abbildung 4: Gründe für bzw. gegen Kurzarbeit bei Einsatzbetrieben

Gründe für Kurzarbeit bei Einsatzbetrieben nach Einschätzung der CEOs



Gründe gegen Kurzarbeit bei Einsatzbetrieben nach Einschätzung der CEOs



■ 1 = trifft gar nicht zu ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 = trifft vollkommen zu ■ Keine Angabe

Quelle: Mai-Umfrage unter swissstaffing-Mitgliedern durch das gfs-zürich, 2020.



Liquiditätshilfe für Personaldienstleister

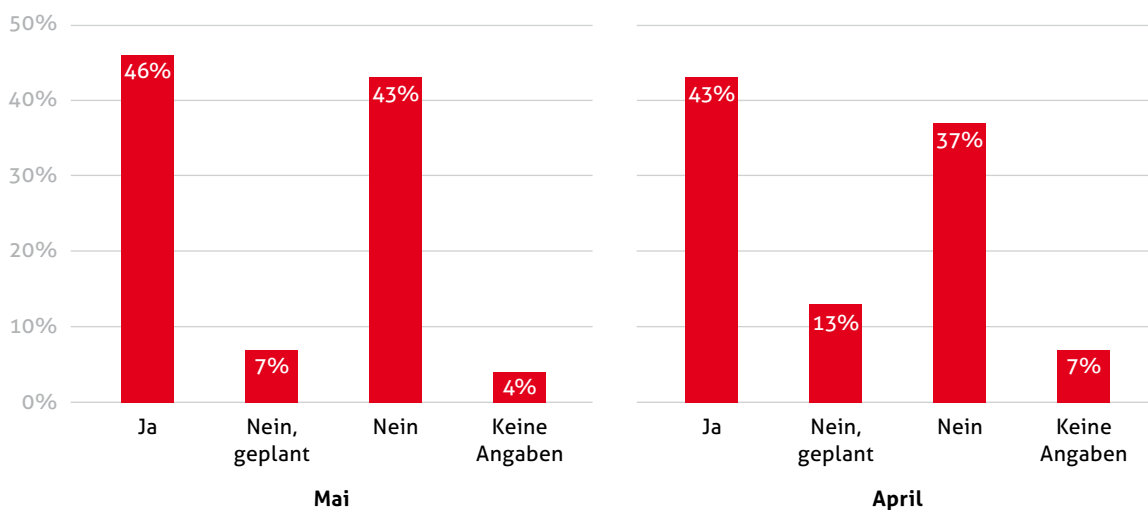
46 Prozent der Personaldienstleister haben im Mai die Liquiditätshilfe des Bundes beansprucht. Die Massnahme hilft KMU die Krise zu überstehen und stärkt langfristig den Wettbewerb. Personaldienstleister nutzen die Liquiditätshilfe aus zwei Gründen:

- Die Temporärbranche wurde von der Krise stark getroffen. Die geleisteten Einsatzstunden der Temporärarbeitenden sind um 27 Prozent zurückgegangen. Je nach Sektorfokus liegt der Rückgang bei 100 Prozent, z.B. im Tourismus. Dank der Liquiditätshilfe können Personaldienstleister laufende Kosten decken.
- Aufgrund der Krise berichten 46 Prozent der

Personaldienstleister im Mai von einer gesunkenen Zahlungsmoral der Unternehmenskunden. Mit der Liquiditätshilfe können Lohnzahlungen an Temporärarbeitende zwischenfinanziert werden. Im Zuge der Krise sind auch Insolvenzen von Einsatzbetrieben zu erwarten, die dank der Liquiditätshilfe getragen werden können und die Insolvenz der Personaldienstleister verhindert.

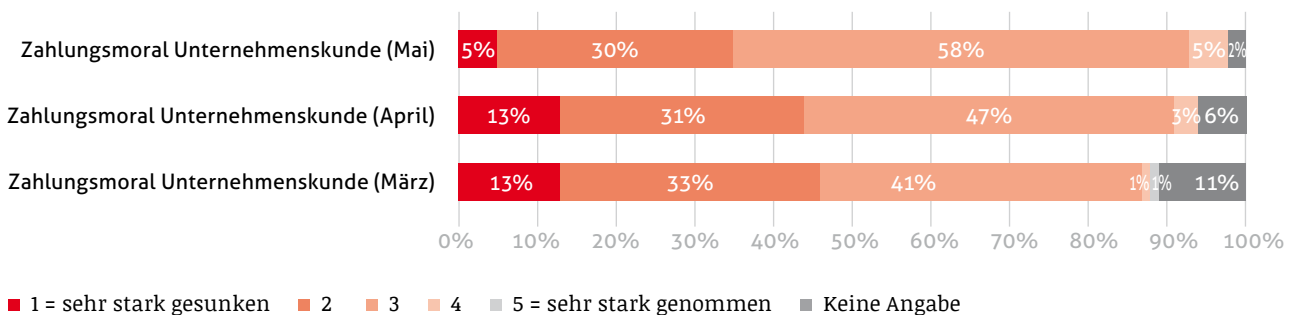
Je nach Dauer und Tiefe der Krise könnte eine Ausdehnung der Liquiditätshilfe notwendig werden bzw. muss über einen Teilerlass der eingegangenen Verpflichtungen diskutiert werden.

Abbildung 5: Nutzung der Liquiditätshilfe durch Personaldienstleister



Quelle: April- und Mai-Umfrage des gfs-zürich unter swisstaffing-Mitgliedern, 2020.

Abbildung 6: Entwicklung der Zahlungsmoral bei den Unternehmenskunden



Quelle: März-, April- und Mai-Umfrage des gfs-zürich unter swisstaffing-Mitgliedern, 2020.

Zusammenarbeit privater & öffentlicher Arbeitsvermittlung

Mit einer engeren Verzahnung von öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung stehen Mittel zur Verfügung, um die heutige und künftige Krisen schneller zu überwinden.

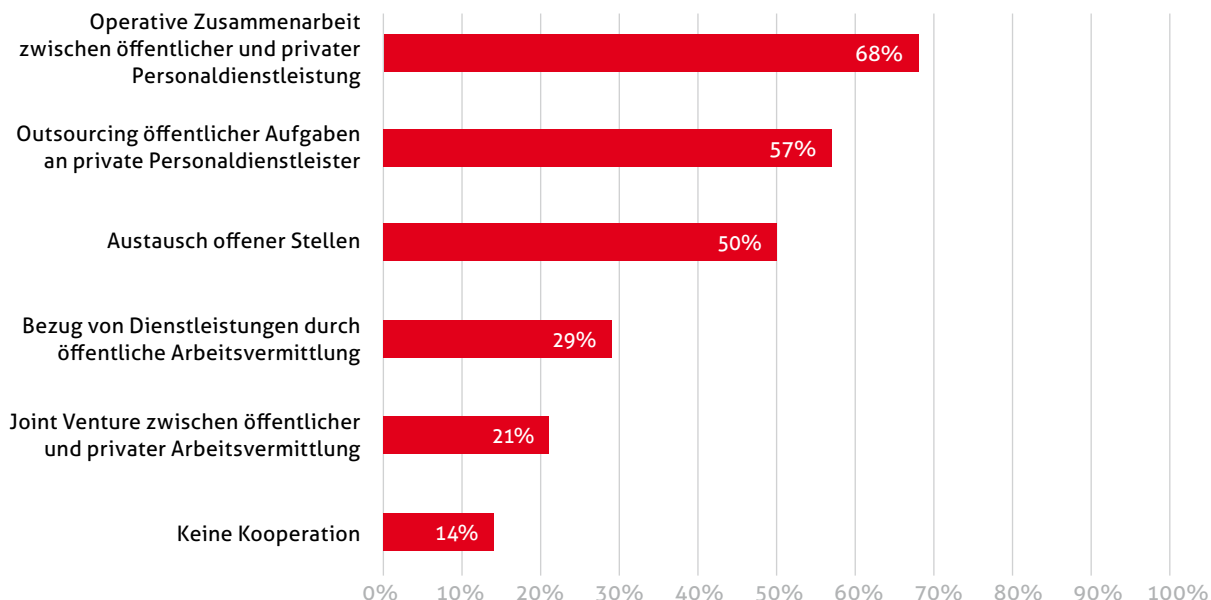
Dazu braucht es den politischen Willen, die private Personaldienstleistung als Ressource zu begreifen und zu nutzen. Kurzfristig können folgende Aktivierungsmassnahmen ergriffen werden:

- Die Personalberatenden der RAV könnten Stellensuchenden Informationsmaterial zur erfolgreichen Nutzung der privaten Personalvermittlung verteilen. Für die Distribution können geeignete Zielgruppen definiert und passgenau informiert werden.
- Beim bipartiten Weiterbildungsfonds temptraining werden Weiterbildungsgelder erst nach Kursbesuch gesprochen. Mit der Vorfinanzierung dieser Weiterbildungen könnten die RAV einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktaktivierung leisten.

Mittelfristig können folgende Massnahmen umgesetzt werden:

- Der Job-Room liesse sich digital mit der Vermittlungssoftware der privaten Personaldienstleister verbinden. Dank neuer Kryptotechnologien wären die Profile von Stellensuchenden in der Schweiz automatisch, aber anonymisiert sichtbar und könnten im Bedarfsfall direkt oder via RAV kontaktiert werden. Mit einem solchen Austauschmechanismus wäre auch die Ausschöpfung des Inländerpotenzials sichergestellt.
- Die RAV könnten mittels Public Private Partnerships Coaching-, Betreuungs- und Vermittlungsleistungen an private Personaldienstleister vergeben und damit die benötigten Ressourcen agil an die aktuelle Arbeitsmarktlage anpassen.

Abbildung 7: Kooperationsformen zwischen öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung im internationalen Vergleich



Bemerkung: Umfrage der World Employment Confederation (WEC) unter 28 Länderverbänden, Quelle: WEC, 2020.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf