

Arbeitswelt Aargau



08 Die Temporärbranche boomt

11 «Mir liegen die Kandidaten am Herzen»

12 RAV und Temporärbüros brauchen einander

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
27. Jahrgang

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit
des Kantons Aargau
Rain 53, Postfach, 5001 Aarau
www.ag.ch/awa
Vorsteher: Thomas Buchmann

Redaktionsleitung

Maria-Monika Ender
Öffentlichkeitsarbeit AWA
(Stabsstelle Recht und Informatik/Logistik)
und David Reichart (Amtsleitung)

Produktion

Maria-Monika Ender (maria-monika.ender@ag.ch)
Tel. 062 835 17 05

Redaktionskommission

Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),
Ismael Liuzzi (Lernender AWA),
Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Urs Schmid (mobiles RAV),
Caroline Steinmann (Bereich LAM),
Roman Wanner (Amtsstelle ALV)

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

AWA – Amt für Wirtschaft und Arbeit
Tel. 062 835 16 80, awa@ag.ch

Auflage: 2'700 Exemplare
Erscheint vierteljährlich.
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Titelbild

© AWA

Bildnachweise

Seite 4/14: © istockphoto; Seite 12: © Keystone; Seite 13: © Daniel Schneider; Seite 5/8/10/16/17: © AWA

Editorial



Die Branche der Personalvermittler und -verleiher ist aus dem schweizerischen Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken. Insbesondere die Temporärbranche ist aufgrund der Entwicklung der letzten Jahre ein eigentliches Erfolgsmodell und spiegelt damit ein Marktbedürfnis. Arbeitgebende und Arbeitnehmende profitieren durch die Flexibilität dieser Beschäftigungsform. Stellensuchende können einen Temporäreinsatz häufig auch als Einstieg in eine Festanstellung nutzen. Zwischen den regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV und der Branche der Personalvermittler und -verleiher hat sich eine gut funktionierende Zusammenarbeit etabliert.

Allerdings gibt es auch Schattenseiten, so sind Karrieren von Arbeitsnomaden sehr instabil. Je länger diese dauern, desto mehr sinken die Chancen auf eine Feststelle. Die berufliche Vorsorge oder die Weiterbildung sind weitere kritische Aspekte im Personalverleih. Wenn immer möglich bevorzugen die RAV daher Feststellen für die Stellensuchenden, damit ihre nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt.

Erfahren Sie in dieser Ausgabe der Arbeitswelt Aargau interessante Details aus der dynamischen Branche der Personalvermittler und -verleiher.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to read 'T. Buchmann'.

Thomas Buchmann, Leiter AWA



Auch die Baubranche setzt auf Temporärarbeiter.

Zahl der Personalverleih- und Arbeitsvermittlungsbetriebe hat zugenommen

«Betriebe profitieren von Temporärarbeit»

Damit Arbeitsvermittler und Personalverleiher ein Unternehmen führen können, benötigen sie eine Bewilligung vom Kanton. Massimo Bastianelli prüft im Amt für Wirtschaft die entsprechenden Gesuche. Im Interview spricht er über seine Arbeit.

Weshalb brauchen Arbeitsvermittler und Personalverleiher eine Bewilligung?

Das Arbeitsvermittlungsgesetz schreibt dies vor. Es schützt damit die Arbeitnehmenden, die temporär arbeiten oder in eine Feststelle vermittelt werden.

Könnte man die Bewilligungspflicht im Sinne einer administrativen Entlastung nicht abschaffen?

Vermittlungs- und Verleihverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden. Dies ist ein wichtiger Schutz für Personen, die den Personalverleih oder die private Arbeitsvermittlung nutzen. Im Bewilligungsverfahren prüft das AWA, ob die Verträge den gesetzlichen Erfordernissen entsprechen. Ob eine administrative Entlastung durch die Abschaffung der Bewilligungspflicht höher zu bewerten ist als der Schutz der Arbeitnehmer, bezweifle ich. Selbstverständlich überdenken und optimieren wir unsere administrativen Abläufe aber laufend.

Wo liegt der Unterschied zwischen Arbeitsvermittlung und Personalverleih?

Personalverleiher sind immer Arbeitgeber der verliehenen Personen, die wir umgangssprachlich Temporärmitarbeiter nennen. Beim Personalverleih sind Verträge zwingend. Der Personalverleiher schliesst sie einerseits mit dem Arbeitnehmer und andererseits mit dem Einsatzbetrieb ab. Die Arbeitsvermittlung hingegen vermittelt Stellensuchende und führt sie mit künftigen Arbeitgebern zusammen. Ein möglicher Arbeitsvertrag wird in diesem Fall immer zwischen dem Stellensuchenden und dem Arbeitgeber abgeschlossen.

Was müssen Unternehmer erfüllen, um eine Bewilligung zu erhalten?

Insbesondere für Verleihbetriebe sind die gesetzlichen Hürden recht hoch. Eine Bedingung ist beispielsweise, dass der Verleihbetrieb und die verant-



Massimo Bastianelli, Inspektor AWA: «Arbeitsvermittlung und besonders der Personalverleih sind gefragte Dienstleistungen.»

wortliche Person im Handelsregister eingetragen sein müssen. Der Verleihbetrieb muss unter anderem eine Kautions von mindestens 50'000 Franken hinterlegen, um Lohnansprüche sicherzustellen. Auch der Leiter oder die Leiterin des Personalverleihers muss einige Voraussetzungen erfüllen: Etwa einen guten Leumund haben, eine anerkannte Vermittler- oder Verleiherausbildung besitzen oder mehrjährige Berufserfahrung in diesem Bereich aufweisen.

Wie hat sich die Zahl der im Personalverleih und in der Arbeitsvermittlung tätigen Unternehmen in den letzten Jahren entwickelt?

Die Zahl der Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihbetriebe hat sowohl schweizweit als auch im Kanton Aargau während der letzten Jahrzehnte laufend zugenommen. Die Tendenz ist weiterhin steigend.

Weshalb?

Arbeitsvermittlung und besonders der Personalverleih, also die Temporärarbeit, sind gefragte Dienstleistungen. Der Markt dafür ist gewachsen und mit

ihm die Zahl der Firmen, die diese Dienstleistungen anbieten.

Wie viele Betriebe gibt es im Kanton Aargau?

Im Kanton Aargau zählen wir zurzeit rund 370 bewilligte Vermittlungs- und Verleihbetriebe. Davon sind 150 reine Vermittlungsbetriebe, 92 reine Verleihbetriebe und 128 gemischte Betriebe.

Wie hat sich die Zahl der Vermittlungen entwickelt?

Die Zahl der verliehenen Personen hat über die letzten Jahre stark zugenommen. Ebenso die Zahl der Einsatzstunden der Temporärarbeitenden: Im Kanton Aargau zwischen 1997 und 2013 von 3,3 auf 11,7 Millionen Einsatzstunden. Die Anzahl vermittelter Personen in Feststellen hat hingegen deutlich abgenommen.

Für welche Branchen gibt es besonders viele Arbeitsvermittler und Personalverleiher?

Diese Frage kann ich nicht eindeutig beantworten. Viele Vermittlungs- und Verleihbetriebe geben an, Stellensuchende aller Berufsgruppen und Branchen zu vermitteln oder zu verleihen. Reine Vermittlungsbetriebe konzentrieren sich aber auf die Vermittlung gut qualifizierter Arbeitskräfte. Personalverleihbetriebe verleihen vorwiegend Arbeitskräfte in handwerkliche, technische und industrielle Betriebe. Hier machen weniger gut qualifizierte Arbeitskräfte einen bedeutenden Anteil aus.

Was für Vorteile haben Arbeitgeber durch temporäre Mitarbeitende?

Sie können sehr kurzfristig über die benötigte Anzahl Arbeitskräfte mit den erforderlichen Qualifikationen verfügen. Den Aufwand für die Personalrekrutierung sowie Personaladministration können sich die Unternehmen sparen. Bei Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft tragen sie keine sozialversicherungsrechtlichen Risiken.

Gibt es auch Nachteile?

Ja, vor allem für die temporären Mitarbeitenden. Die Arbeitgeber gehen vermehrt dazu über, das Risiko vorübergehender Auftragsrückgänge auf sie auszulagern. Nach Einsatzende hat der temporäre Mitarbeitende keinen Anspruch auf weitere Beschäftigung. Zudem kann das temporäre Arbeitsverhältnis sehr kurzfristig gekündigt werden. Sofern Mitarbeitende nur einzelne und befristete Einsätze leisten

können und dadurch der Lohn unter der Schwelle für die obligatorische Versicherung in der zweiten Säule liegt, sind sie unter gewissen Umständen auch von der Pensionskasse ausgeschlossen.

Was für eine Bedeutung hat die Temporärarbeit für die gesamte Wirtschaft?

Der ausgeprägte Arbeitskräftemangel brachte schon in den frühen 70er-Jahren der Temporärbranche den grossen Aufschwung. Schon länger übertragen immer mehr Firmen ihr Personalwesen ganz oder teilweise auf private Personaldienstleister. Diese Entwicklung hat zum raschen Wachstum der Stellenvermittler und Personalverleiher beigetragen. Aus wirtschaftlichen Gründen wandeln viele Unternehmen feste Arbeitsplätze in temporäre Anstellungen um. So können sie produktiver und flexibler arbeiten. Vermittlungs- und Verleihbetriebe sind auch für die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) wichtige Partner. Öffentliche und private Arbeitsvermittlungsstellen arbeiten eng zusammen. Jede Arbeitsvermittlung und jeder temporäre Einsatz entlastet die Arbeitslosenversicherung und hilft Stellensuchenden. Idealerweise führt ein temporärer Einsatz zu einer Festanstellung.

Was schätzen Sie an Ihrer Arbeit am meisten?

Meine Aufgaben sind sehr vielseitig und anspruchsvoll. Jeder Arbeitstag ist anders, das macht meine Arbeit so interessant. Ich arbeite im Büro, besuche aber auch Betriebe. Für mich ist es ein Glücksfall, dass ich meine Berufserfahrungen und mein Wissen hier voll einsetzen kann. Ich berate die Vermittlungs- und Verleihbetriebe sehr gern. Sind sie zufrieden mit mir, ist das eine grosse Genugtuung für mich.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Unser Interviewpartner

Massimo Bastianelli ist gelernter Bankkaufmann und HR-Fachmann. Seit 2009 ist er für den Vollzug des Arbeitsvermittlungsgesetzes im Kanton Aargau zuständig.

Mehr Betriebe und weniger Vermittlungen

Temporärarbeit weiterhin im Aufwind

Das Verleihgewerbe blüht und die private Arbeitsvermittlung darbt. Auf diesen einfachen Nenner lässt sich die Auswertung der Daten zu Personalverleih- und -vermittlung bringen.

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) erhebt im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) jährlich statistische Angaben bei den Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihbetrieben. Sie zeigen einen starken Anstieg der Verleihtätigkeit seit 1995. Damals wurden pro Jahr noch 6'946 Personen im Kanton Aargau verliehen. Im Jahr 2013 erreichte dieser Wert mit 22'409 Personen einen neuen Höchststand. Auch wenn in dieser Zeit die Zahl der Firmen und der Erwerbepersonen im Kanton Aargau zugenommen hat – der Anstieg der Temporärarbeit ist viel deutlicher.

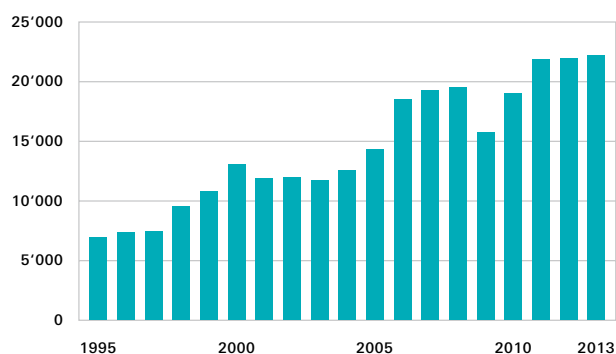
Die Statistiken zeigen zudem: Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 sind bei der Vermittlung und teilweise auch beim Verleih weiterhin spürbar. Dennoch nimmt die Zahl der Arbeitsvermittlungs- und Verleihbetriebe ständig zu. Das führt zu einem Rückgang der Volumina pro Betrieb. Im bisher besten Jahr 2006 konnte ein Betrieb im Kanton Aargau durchschnittlich 134 Personen verleihen. 2013 verlieh ein Verleihbetrieb im Aargau im Durchschnitt noch 107 Personen. Noch deutlicher zeigt sich der Volumenrückgang bei den Vermittlungen: 2001 vermittelte ein Betrieb durchschnittlich 42 Personen, 2013 waren es nur noch zwölf Personen.

Der Unterschied zwischen Arbeitsvermittlung und Personalverleih schlägt sich auch bei den bewilligten Betrieben nieder: Zwischen 2001 und 2013 erhöhte sich die Zahl der reinen Arbeitsvermittlungsbetriebe im Aargau um 72 Prozent, während die Zahl der reinen Verleihbetriebe um 226 Prozent anstieg. Bei den gemischten Betrieben, die sowohl über eine Arbeitsvermittlungs- als auch über eine Personalverleihbewilligung verfügen, betrug die Zunahme 82 Prozent.

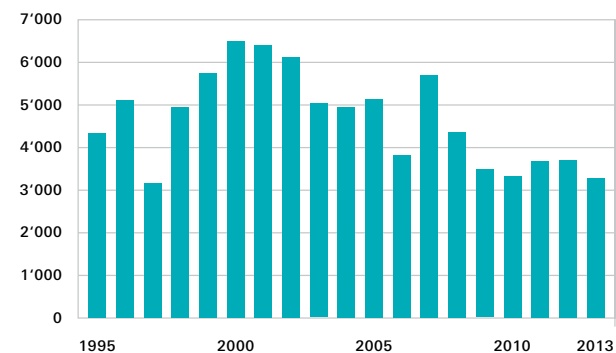
David Reichart, stv. Amtsleiter,

Massimo Bastianelli, Inspektor Arbeitsvermittlungsgesetz

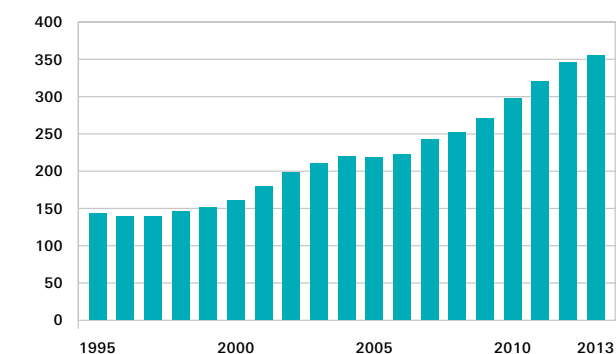
Anzahl verliehene Personen im Aargau



Anzahl vermittelte Personen im Aargau



Anzahl Vermittlungs-/Verleihbetriebe im Aargau



Kurzfristige Einsätze bei null administrativem Aufwand

Die Temporärbranche boomt

In der Schweiz hat die Temporärarbeit in den letzten 20 Jahren stark zugenommen. Für Unternehmen ist es attraktiv bei plötzlicher Auftragszunahme auf temporäre Mitarbeitende zu setzen, wie die Beispiele der Rivella AG oder der Chocolat Frey zeigen.



Unternehmen suchen nicht nur fürs Büro temporäre Mitarbeitende, auch Baufachleute, Pflegepersonal oder Lagermitarbeitende werden oft für temporäre Einsätze gesucht.

«Für uns ist der Vorteil von Temporärarbeit die hohe Flexibilität», sagt Monika Christener, Leiterin Unternehmenskommunikation der Rivella AG. Der Getränkehersteller aus Rothrist beschäftigt durchschnittlich ein bis zwei temporäre Mitarbeitende. Festangestellt sind 300 Mitarbeitende. Temporäre Mitarbeitende braucht das Unternehmen, um kurzfristige Engpässe beim Personal zu überbrücken. Für Monika Christener ist Temporärarbeit aber nicht nur positiv: «Ein Nachteil sind die höheren Kosten und ein recht grosser Einarbeitungsaufwand, der sich gerade bei kürzeren Einsätzen nicht auszahlt.» Die Rivella AG macht aus temporären dann feste Arbeitsverhältnisse, wenn Bedarf da ist und die Temporären sich bewährt haben. «Temporär angestellte Mitarbeitende sind vielleicht auch weniger gut integriert als ‚eigenes Personal‘», sagt Monika Christener. Wie die Rivella AG setzen viele Unternehmen auf temporäre Mitarbeitende bei stark gefüllten Auftragsbüchern oder

Personalausfällen. Bei der Temporärarbeit handelt es sich um eine Dreiecksbeziehung. Das Unternehmen schliesst einen Vertrag mit dem Personalverleiher ab, dieser macht einen Vertrag mit dem temporären Mitarbeiter. Er ist der Arbeitgeber des Mitarbeiters, bezahlt ihm den Lohn und die Abgaben an die Sozialversicherungen. Der temporäre Mitarbeiter kann bei seinen Temporäreinsätzen in verschiedene Unternehmen schnuppern und Werbung in eigener Sache machen.

Temporäre können sich weiterbilden

Insgesamt arbeiteten 2013 in der Schweiz 303'000 Temporärarbeitende. Sie leisteten pro Jahr 161 Millionen Einsatzstunden und erwirtschafteten eine Lohnsumme von 4,7 Milliarden Franken. Der Anteil der Temporärarbeitenden an allen Arbeitnehmenden beträgt rund zwei Prozent. Die Temporärbranche wächst pro Jahr um fast neun Prozent. Georg Staub,

Präsident des Branchenverbands swissstaffing, sagt: «Ein Wirtschaftsstandort ist heute auf Flexibilität angewiesen, um wettbewerbsfähig zu sein. Der Anstieg der Temporärarbeit ist eine Reaktion darauf.» Die temporär Arbeitenden seien heutzutage gut versichert und der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih 2012 habe weitere Verbesserungen gebracht. Vor allem können Temporärarbeitende von einem Weiterbildungsfonds profitieren, der bis zu 5'000 Franken für Weiterbildung und bis zu 2'300 Franken Lohnausfallentschädigung übernimmt. Möglichst viele interessierte Temporärarbeitende sollen davon profitieren können. Seit dem Start 2012 stellten die temporär Arbeitnehmenden 12'361 Gesuche. Es wurde bisher ein Betrag von über 17 Millionen für die Weiterbildungsleistungen gesprochen.

Die Temporärbranche ist auch ein guter vorauslaufender Indikator für den Konjunkturverlauf. Wenn Unternehmer unsicher sind, was die Zukunft bringt, setzen sie auf Temporäre und stellen keine Mitarbeitende fest an. Erst wenn sich der Aufschwung festigt, schaffen Unternehmen wieder vermehrt Feststellen. Sehen die Konjunkturaussichten trüber aus, müssen Temporärarbeitende als erste gehen. Für die Unternehmen läuft das reibungslos, ihnen entstehen keine Kosten. Für die Temporärarbeitenden ist die fehlende Planbarkeit ein Nachteil, sie wissen nie genau, wie lange ihr Einsatz bei einem Unternehmen dauert.

Betriebe sind auf Temporärarbeit angewiesen

Ein Grund für den Boom der Temporärarbeit liegt auch darin, dass wirtschaftlicher Aufschwung und Abstieg in zeitlich immer kürzeren Abständen erfolgen. Ein Beispiel dafür ist der drastische Einbruch der Wirtschaft 2009 mit rascher Erholung nur ein Jahr später. Unternehmen greifen dann auf Temporärarbeiter zurück, um plötzliche Auftragsspitzen zu bewältigen. Die Wirtschaft hat sich im Zuge der Globalisierung auch verändert. Der Wettbewerb hat zugenommen, weil weltweit neue Anbieter auf die Märkte drängen. Die Betriebe sind immer mehr auf einen flexiblen und relativ kurzfristigen Einsatz von Mitarbeitenden angewiesen.

Im Aargau setzen auch die Migros-Tochterunternehmen Mibelle AG und Chocolat Frey auf temporäre Mitarbeitende. Bei Chocolat Frey arbeiten für das Oster- und Weihnachtsgeschäft bis zu 210 Temporäre. «Dank den temporären Mitarbeitenden müs-

sen die festangestellten Mitarbeitenden weniger Überstunden leisten und wir können das Oster- und Weihnachtsgeschäft sichern», sagt Luzi Weber, Mediensprecher des Migros-Genossenschafts-Bund. Aus etwa zehn Prozent der temporären Anstellungen würden Festanstellungen.

«Dank temporären Mitarbeitenden müssen die Festangestellten weniger Überstunden leisten»

Befristet ist nicht temporär

Nicht zu verwechseln ist der Personalverleih mit befristeten Arbeitsverhältnissen, bei denen es mit dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen nur zwei Akteure gibt. Die Genossenschaft Migros Aare beispielsweise beschäftigt im Kanton Aargau keine temporären Mitarbeitenden, aber 61 Angestellte in einem befristeten Arbeitsverhältnis. «Wir befristen Verträge immer dann, wenn klar ist, dass eine Aufgabe nicht dauerhaft ausgeübt werden soll», so Andrea Bauer, Mediensprecherin der Genossenschaft Migros Aare. Solche Arbeitsverhältnisse machten die Migros flexibel, hätten aber den Nachteil einer mangelnden Verbindung mit der Kultur. «Vor allem für Schüler oder Studierende ist diese Form der Arbeit interessant, aber auch für Menschen, die in einer Übergangsphase sind und sich nicht langfristig binden wollen», sagt Andrea Bauer. Aus den befristeten Arbeitsverhältnissen würden nur selten feste Stellen geschaffen.

Temporärarbeit wird weiterwachsen

Und wie sieht die Zukunft der Temporärarbeit aus? Wird sie weiterwachsen oder hat sie ihren Zenit schon überschritten? Georg Staub von swissstaffing wagt den Blick in die Zukunft: «In Holland oder in England arbeiten bereits vier Prozent aller Arbeitnehmenden temporär. Es würde mich nicht überraschen, wenn in zehn Jahren drei Prozent aller Schweizer Arbeitnehmenden in einem temporären Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.»

Temporärarbeit erfordert viel Flexibilität der Arbeitnehmenden

Temporärarbeit zur Überbrückung

Unternehmen profitieren von Temporärarbeit. Und die temporären Mitarbeitenden? Die «Arbeitswelt Aargau» hat mit zwei langjährigen «Temporären» gesprochen. Für den einen erwies sich die Temporärarbeit als grosse Chance.

Ein halbes Jahr hatte Peter Glur aus Rohr, gelernter und erfahrener Schreiner, eine neue Stelle gesucht. Ohne Erfolg. Mit 57 Jahren wollte ihn kein Betrieb fest anstellen. «Da wusste ich: Jetzt muss ich aufs Temporärbüro», sagt der nun bald 64-Jährige. Nun arbeitet er seit fast sieben Jahren temporär für verschiedene Unternehmen. Für einen Betrieb stand er immer wieder für längere Zeit im Einsatz. Bei ihm kann er nun auch bis zur Pensionierung bleiben. Weshalb hat das Unternehmen ihn nicht gleich fest angestellt? «Ich denke, sie haben sich vor den Kosten für die Pensionskasse gescheut», sagt Peter Glur. Für ihn sei die Temporärarbeit eine gute Möglichkeit, weiter zu arbeiten. Als gelernter Handwerker habe man gute Chancen. «Mit meinem Temporärbüro bin ich sehr zufrieden, seit sieben Jahren läuft alles bestens», sagt er. Der Lohn sei gut, er könne sich nicht beklagen, die Lohnzahlungen erfolgten pünktlich.

Einzig die Phasen zwischen zwei Arbeitseinsätzen seien mühsam: «Die Zeit ohne Arbeit kann bis zu drei Monaten dauern», so Peter Glur. Überbrückt hat er diese Zeit auch auf dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). Vom RAV fühlte er sich gut unterstützt. Ganz am Anfang seiner Temporärkarriere fand Peter Glur die Situation schwierig. «Man muss sich immer wieder neu anpassen, wenn man in einen anderen Betrieb geht», sagt er. Dafür habe man auch eine gewisse Freiheit, könne weniger Stunden arbeiten und selbst über seine Ferien bestimmen. Für Peter Glur war die Temporärarbeit ein Glücksfall. Wahrscheinlich wird er bis zum letzten Tag vor seiner Pensionierung als Schreiner zu einem marktüblichen Lohn weiter arbeiten können.

Für Marcel Reso aus Zofingen hat sich die zweijährige Temporärarbeit hingegen bisher nicht ausbezahlt. Der 33-Jährige hatte Einsätze in der Konfektionierung im Lager von verschiedenen grossen Dienstleistungs-



Marcel Reso und Peter Glur: «Temporärarbeit bietet viele Vorteile, hat aber auch Nachteile.»

betrieben. Derzeit ist er arbeitslos und überlegt sich, eine Ausbildung nachzuholen. In seiner deutschen Heimat hatte er lange als Künstler und Bildhauer gearbeitet. «Leider habe ich keine richtige Ausbildung gemacht», sagt Marcel Reso. In die Schweiz kam er, weil ein Grossteil seiner Familie schon hier arbeitet. «Gut an der Temporärarbeit ist, dass man Einblick in eine Stelle erhält und herausfinden kann, ob die Arbeit einem gefällt», sagt er. Falls dies nicht der Fall sei, kann man auch schnell wieder kündigen. Wichtig sei es, gut mit den Leuten vom Temporärbüro auszukommen. Der grösste Traum von Marcel Reso ist eine Festanstellung, die Sicherheit bietet. Diese hat ihm auch schon ein Arbeitgeber versprochen. «Ein Chef hat uns gesagt: Wenn ihr pflichtbewusst arbeitet, habt ihr gute Chancen auf eine Feststelle. Dann hat genau einer von uns 40 Temporärmitarbeitenden einen Vertrag erhalten, befristet.» Es gibt aber auch viele positive Beispiele: Marcel Resos Bruder etwa hat durch eine Temporärarbeit eine Festanstellung gefunden.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Psychologe, Arbeitgeber und Verkäufer in einem

«Mir liegen die Kandidaten am Herzen»

Vor vier Jahren hat Peter Jehle sein Stellenvermittlungsbüro «A + P AG» in Wettingen eröffnet. Im Interview gibt er Auskunft über Nischen, Konkurrenz und die Zusammenarbeit mit dem RAV.

Arbeitswelt Aargau: Peter Jehle, es gibt immer mehr Personalvermittlungsbüros. Weshalb haben Sie 2011 mit «A + P AG» in Wettingen ein weiteres gegründet?

Peter Jehle: Weil es das Einzige ist, was ich gut kann (lacht). Man ist Psychologe, Arbeitgeber und Verkäufer in einem. Nachdem ich lange Zeit bei einem grossen Personalvermittlungsunternehmen angestellt war, wollte ich etwas Eigenes machen. Die Betreuung der Kandidaten kam mir bei dem Grossen zu kurz, sie kümmern sich fast nur um die Kundenseite, also um die Unternehmen. Das wollte ich in meinem eigenen Betrieb anders machen.

Wie?

Ich möchte den Kandidaten und Kandidatinnen mit Wertschätzung begegnen, sie richtig kennen lernen und dann auch mit gutem Gewissen vermitteln können. Sie sollen einen anständigen Lohn erhalten. Sehr wichtig ist mir, dass ich den Unternehmen so den am besten passenden Mitarbeiter präsentieren kann. Den Einsatzfirmen muss ich ihren Nutzen aufzeigen und manchmal auch erklären, dass 100 Prozent Produktivität ab der ersten Minute gar nicht möglich ist. Die Erwartungen sind teilweise fast zu hoch.

Welches ist Ihr Hauptaufgabengebiet, vermitteln Sie oder verleihen Sie Personal?

Bewilligungen habe ich für beides. Die temporären Vermittlungen machen einen grösseren Anteil aus als die Vermittlungen in Feststellen. Meine Nische oder mein Hauptgebiet ist die Vermittlung von Spezialisten im Pflege-, Gastro-, Verwaltungs- und Technikbereich.

Wie läuft das Geschäft bis jetzt?

Gut, natürlich gibt es eine grosse Konkurrenz, aber ich habe loyale Kunden und viele Mandate. Der Trend geht in vielen Bereichen Richtung Temporärarbeit, davon profitieren wir. Kunden melden sich beispiels-



Peter Jehle hat vor vier Jahren sein eigenes Stellenvermittlungsbüro gegründet: «100 Prozent Produktivität ab der ersten Minute ist nicht möglich.»

weise bei uns, um eine Pflegefachfrau für eine Mutterschaftsvertretung oder einen Mechaniker für einen temporären Einsatz zu finden. Temporärarbeit ist für alle gut: Für uns als Verleiher, für die temporär Arbeitenden, die Erfahrungen sammeln und Geld verdienen können und für die Unternehmen, die schnell an Arbeitskräfte kommen. Es gibt viele Fachkräfte mit Fähigkeiten und Talenten, die dem Betrieb den Nutzen, wie auch neue Perspektiven bringen können.

Arbeiten Sie auch mit den RAV zusammen?

Natürlich schalte ich meine Stellen auch kostenlos auf www.treffpunkt-arbeit.ch auf. Auf anderen Jobportalen muss man ja tausende Franken für ein paar Inserate zahlen. Die Zusammenarbeit mit dem RAV läuft sehr gut. Ich habe durch meine langjährigen Erfahrungen auch einige Bezugspersonen auf dem RAV. Wichtig bei der Zusammenarbeit sind das gegenseitige Vertrauen und der Austausch. Auch hier macht der Ton die Musik. Wir konnten schon viele Stellensuchende vom RAV vermitteln.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Wie Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und Personalverleiher zusammenarbeiten

RAV und Temporärbüros brauchen einander

Das RAV hat das Ziel, Stellensuchende möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, auch durch Temporärarbeit. Deshalb ist eine gute Zusammenarbeit zwischen RAV und Personalverleiher wichtig.



Auf jedem Aargauer RAV haben die Personalverleiher eine Ansprechperson, die sie bei der Personalsuche unterstützt. Im RAV Suhr kümmert sich Maja Haller um die Anliegen der Personalverleiher.

Personalverleiher und Arbeitsvermittler können offene Stellen einfach und bequem ans RAV melden. Zum einen durch Direkteingabe in die Vermittlungsplattform www.treffpunkt-arbeit.ch, oder – wenn es eilt – für schnelle Vermittlungen telefonisch oder per E-Mail an die Ansprechperson des zuständigen RAV. Für das RAV Suhr ist dies Maja Haller. Sie ist bestrebt, solch eilige kurzfristig gemeldete Stellen innert zwei bis drei Tagen zu besetzen. Saisonale Stellen können im RAV-Eingangsbereich ausgehängt werden. Regelmässig stehen Fachleute vom RAV und die Personalverleiher in Kontakt, sei es am Telefon oder bei einem Besuch.

Vorteile für drei Parteien

Die Personalverleiher und Arbeitsvermittler profitieren vom schnellen und kostenlosen Zugriff auf die Kandidaten auf der Webseite von www.treffpunkt-arbeit.ch; bei anonym geschalteten Stellensu-

chenden können sie sich an die Ansprechperson oder direkt an die Personalberatenden wenden. Die Stellensuchenden ihrerseits erhalten von den Temporärbüros passende Angebote, und zwar nicht nur befristete Jobs, sondern auch Festanstellungen. Hier bekommen auch jene Stellensuchenden eine echte Chance, die im Selbstmarketing noch wenig geübt sind. Bei der Arbeit können sie sich beweisen und ihre Chancen auf eine Festanstellung erhöhen.

Ausserdem haben sie über die Personalverleiher Zugang zu Stellen, die nicht öffentlich ausgeschrieben werden. Bekannte Beispiele sind dafür die im Aargau ansässigen Migros-Tochterbetriebe Chocolat Frey und Mibelle AG. Nicht zuletzt profitieren auch die RAV und damit die Arbeitslosenversicherung von den temporären Einsätzen der Stellensuchenden. Diese erhalten wieder einen Lohn und entlasten damit die Arbeitslosenversicherung; bei einer

Festanstellung nachhaltig, bei einer temporären Anstellung immerhin für kurze Zeit.

Kleine Wermutstropfen

Obwohl die Vorteile überwiegen, gibt es auch Nachteile. So meiden einige Arbeitgeber Bewerbende, die häufige befristete Einsätze in ihren Lebensläufen verzeichnen. Es kommt auch vor, dass sich Stellensuchende allzu sehr auf die Temporärbüros verlassen anstatt selbst Initiative zu zeigen, um eine Festanstellung zu bekommen. In einigen Branchen, vor allem im Baugewerbe, liegt ein grosser Teil des Stellenmarkts in den Händen von Personalverleihern und Arbeitsvermittlungsbetrieben.

Die Vorteile von Temporärarbeit überwiegen.

Obwohl das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) von den Versicherten verlangt, dass sie sich auf Festanstellungen bewerben müssen, werden solche Stellen in der Baubranche kaum ausgeschrieben.

Noch besser zusammen arbeiten

Wertvoll für die RAV-Personalberatenden sind die Rückmeldungen, welche die Personalverleiher nach einer Vorselektion dem RAV zukommen lassen. Diese Feedbacks helfen, die Kommunikation oder



Ruth Merz und Maja Haller vom RAV Suhr: «Die Temporärarbeit bietet Stellensuchenden viele Chancen.»

das Verhalten der Bewerber zu verbessern. Weniger erfreulich ist die Zusammenarbeit mit Personalverleihern, die auf solche Rückmeldungen verzichten. Personalberatende als auch Personalverleiher müssen sich bewusst sein, wie wichtig eine gute Zusammenarbeit ist. Denn beide haben das gleiche Ziel: Arbeitskräfte erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Ruth Merz, Personalberaterin RAV Suhr

Maja Haller, Arbeitgeberberaterin RAV Suhr

Temporärbranche – schweizweit einer der grössten Arbeitgeber

Die Bedeutung des Personalverleihs, das heisst der «Temporärbranche» in der Schweiz hat gemäss SECO und swissstaffing weiter zugenommen. So wurden im Jahre 2013 in der Schweiz gesamthaft 303'000 Temporärarbeitende erfasst. Davon waren 75 % Männer und 25 % Frauen. Das Verhältnis von Schweizern zu Ausländern bei den Temporärarbeitenden betrug 37,5 % zu 62,5 %.

Die Gesamtzahl von 303'000 Temporärarbeitenden entspricht in Vollzeitäquivalenten 77'000 oder 2,2 % aller Beschäftigten. Sie leisteten insgesamt 161 Millionen Einsatzstunden. Die Lohnsumme betrug 4,7 Milliarden Franken. Der Umsatz belief sich auf 6,5

Milliarden Franken. Im Durchschnitt ist die Temporärbranche seit 2004 jährlich um 9,8 % gewachsen. Das Bruttoinlandprodukt verzeichnete im gleichen Zeitraum ein durchschnittliches Jahreswachstum von 3,0 %. Private Stellenvermittler platzierten 98'000 Personen in Feststellen. Allein im Aargau waren im Jahr 2014 insgesamt 370 private Stellenvermittler tätig.

Quelle: swissstaffing.ch und AWA

Austausch zwischen den Versicherungen macht es einfacher, Betrugsfälle aufzudecken

Betrug an der Arbeitslosenversicherung

Der arbeitslose X tritt eine Arbeit an, meldet das Arbeitsverhältnis der Arbeitslosenkasse aber nicht. So erhält er neben seinem Lohn auch noch Arbeitslosenentschädigung. Solche Fälle kann die Arbeitslosenkasse nun einfacher aufdecken.



Einige Bezügerinnen und Bezüger von Arbeitslosenentschädigung nehmen es mit der Wahrheit nicht so genau.

Über das Ausmass des Versicherungsbetrugs existieren keine Statistiken. Die privaten Versicherungen gehen laut Schweizerischem Versicherungsverband davon aus, dass rund 10 Prozent der Versicherungsleistungen auf betrügerischen Forderungen beruhen. Wie es sich bei den Sozialversicherungen verhält, ist lediglich bei der Invalidenversicherung (IV) bekannt. Die Fachleute der IV haben im Jahr 2011 gesamtschweizerisch 2'250 Ermittlungen abgeschlossen. Dabei bestätigten sie 320 Betrugsfälle mit dem Resultat, dass die Invalidenversicherung 270 ganze Renten mit einer Summe von rund 100 Millionen Franken einsparen konnte. Gemessen an allen Rentenleistungen im Umfang von 6'855 Millionen Franken machen diese 100 Millionen Franken 1,5 Prozent aus.

177 Kontrollen im Aargau

Bei der Arbeitslosenversicherung ist der Vollzug mit

verschiedenen anderen Behörden koordiniert. Möglich macht dies das 2008 in Kraft getretene Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA). Im Jahr 2013 haben die Behörden in der Schweiz 5'368 Kontrollen durchgeführt; davon 177 im Kanton Aargau.

Betrug bekämpfen

Da tritt zum Beispiel der arbeitslose X eine Arbeit an, deklariert das Arbeitsverhältnis gegenüber der Arbeitslosenkasse nicht und bezieht so neben dem Arbeitsentgelt eine volle Arbeitslosenentschädigung. Bei diesem Verhalten sind Varianten festzustellen, indem der Arbeitslose etwa einen Stellenantritt per 1. Oktober mitteilt, die Arbeit jedoch bereits per 1. September angetreten hat. Leider relativ häufig anzutreffen sind diejenigen Bezügerinnen und Bezüger, die zwar ein teilzeitliches Arbeitsverhältnis ordnungsgemäss deklarieren, ein zweites Arbeits-

verhältnis jedoch verheimlichen. Die Vollzugsstellen der Arbeitslosenversicherung waren bis 2012 auf eigene Feststellungen und von Dritten gemeldete Vorkommnisse angewiesen, entsprechend «mager» waren die aufgedeckten Betrugsfälle und wären sie heute noch.

Austausch hilft

Eine wirksame Massnahme zur Aufdeckung und Verfolgung solcher Versicherungsbetrügereien stellt der seit 2012 umgesetzte Abgleich zwischen den AHV-Ausgleichskassen (Versicherungs-Beiträge) und der Arbeitslosenversicherung (Versicherungs-Leistungen) dar. Findet man einen unrechtmässigen Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung, fordert die Arbeitslosenkasse die zu Unrecht erwirkte Arbeitslosenentschädigung zurück und veranlasst eine Strafanzeige. Zudem ziehen falsche Angaben mit oder ohne finanziellen Schaden eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung, sogenannte Sperrtage, nach sich. Mit der Einführung eines systematischen Abgleichs von Beiträgen und Leistungen können die Behörden Betrugsfälle viel besser aufdecken.

Schadenssummen haben sich verzehnfacht

Die Schadenssummen erreichen bei weitem nicht den eingangs erwähnten Wert von 10 Prozent und auch nicht den Wert der Invalidenversicherung von 1,5 Prozent. Trotzdem haben die systematisch und flächendeckend vorgenommenen Vergleiche zwischen Beiträgen an die AHV-Ausgleichskassen und

Leistungen der Arbeitslosenversicherung zur Entdeckung von 3,5 Mal mehr Betrugsfällen geführt. Die festgestellten – und zurückgeforderten – Schadenssummen haben sich sogar verzehnfacht.

«Die Behörden haben 3,5 Mal mehr Betrugsfälle entdeckt.»

Die Arbeitslosenkassen, die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und die kantonalen Amtsstellen bekämpfen den Missbrauch auch präventiv. Sie prüfen die Anspruchsvoraussetzungen versicherter Personen genau. Bei begründetem Verdacht von Missbrauch erhalten sie Unterstützung vom Inspektorat des Amtes für Migration und Integration des Kantons Aargau (MIKA), das gemeinsam mit der Polizei Schwarzarbeitskontrollen durchführt.

Urs Keller, Leiter Amtsstelle Arbeitslosenversicherung

Schadenssummen und Strafanzeigen

Jahr	Leistungen ALE ¹⁾ in CHF	Anzahl Strafanzeigen	Schadenssummen in CHF	in % zu den Leistungen
2012	186'845'000.00	44	64'524.00	0,03
2013	205'451'000.00	155	693'284.00	0,34
2014	205'588'000.00	141	560'379.00	0,27

1) Arbeitslosenentschädigung

Arbeitgebende fragen – Beratende der RAV antworten

Das RAV vermittelt auch Temporärbüros

«Ist das RAV eine Konkurrenz zu den privaten Stellenvermittlern?» Diese Frage stellen Arbeitgebende immer wieder. Udo Stradinger, Arbeitgeberberater im RAV Brugg, gibt Antwort.

Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitgebende uns fragen, ob wir eine Konkurrenz zu den privaten Stellenvermittlern und Temporärbüros seien. Im Bereich der Stellenvermittlung ist dies sicherlich der Fall. Denn die RAV publizieren in ihrer Jobdatenbank www.treffpunkt-arbeit.ch, einer der grössten und aktuellsten in der Schweiz, nicht nur gemeldete Stellen, sondern vermitteln die Stellensuchenden auch kostenlos auf offene Vakanzen.

Oftmals wünschen die Unternehmen nicht, dass sich die beim RAV gemeldeten Stellensuchenden direkt bei ihnen melden. Es ist ihnen lieber, nur eine begrenzte Anzahl an Dossiers zu erhalten. Die Arbeitgeberberatenden nehmen dazu eine Vorselektion vor. Die Handvoll Kandidatinnen und Kandidaten, welche sie schliesslich den Auftraggebern unterbreiten, erfüllen das gewünschte Anforderungsprofil, das vorgängig besprochen wurde.

Die Arbeitgebenden profitieren dabei nicht nur davon, dass das RAV aus einem riesigen Angebot an motivierten Fach- und Hilfskräften mit den unterschiedlichsten Fähigkeiten aussuchen kann. Sie können dadurch auch viel Zeit sparen, da sie in der Rekrutierungsphase praktisch keinen administrativen Aufwand haben.

Vor allem kleinere Unternehmen ohne eigene Personalabteilung sind froh, wenn sie nicht von einer Bewerbungsflut überschwemmt werden. Wenn die Zusammenarbeit und das Vertrauen zwischen dem Unternehmen und dem RAV stimmen, kann es manchmal auch passieren, dass die Arbeitgeberberatenden in den Entscheidungsprozess miteinbezogen werden. Denn oftmals kennen sie die Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der RAV-Gespräche persönlich und wissen so, ob jemand ins Unternehmen passt.



Udo Stradinger, Arbeitgeberberater im RAV Brugg: «Wir sind im Bereich des Personalverleihs keine Konkurrenz zu den Temporärbüros.»

Im Bereich des Personalverleihs hingegen besteht keine Konkurrenz zu den Temporärbüros. Im Gegenteil: Mit einzelnen Verleihfirmen arbeiten wir sogar sehr eng und gut zusammen.

Ab und zu werden wir gerade von kleineren KMU angefragt, wie sie einen Zwischenverdienst, der vielleicht nur wenige Tage oder Woche dauert, am einfachsten abrechnen können. In solchen Fällen bieten wir als zusätzliche Dienstleistung an, dass wir ein Temporärbüro vermitteln. Dieses kann die ganze Lohnadministration, das sogenannte «Payrolling», zu einem vergünstigten Tarif abwickeln – von der Vertragserstellung über das Abrechnen der Sozialleistungen bis zum Abschliessen der Versicherungen und dem Einholen von Bewilligungen.

Mit vielen Temporärbüros klappt diese Zusammenarbeit sehr gut. Diese empfehlen wir auch in den Gesprächen den Versicherten gerne weiter.

Viel Abwechslung und wenig Routine

«Meine Tür steht immer offen»

Ein Tag im Leben von Mirek Nekys, Leiter RAV Zofingen

«Kurz vor Feierabend stelle ich mir jeweils eine Liste zusammen mit den Pendenzen und den Terminen für den nächsten Tag. Jeder Tag beginnt für mich mit einem Blick auf diese Liste. An Tagen mit Sitzungen stelle ich die Traktanden zusammen, bereite die Informationen vor und leite die Sitzungen. Grundsätzlich gestaltet sich bei mir jeder Tag ein wenig anders. Je nach Jahreszeit habe ich als RAV-Leiter auch unterschiedliche Arbeitsthemen. Im Herbst stehen die Mitarbeitergespräche an. Wir planen das kommende Jahr: Wann haben wir Veranstaltungen, Sitzungen und Weiterbildungen? Als Regionales Arbeitsvermittlungszentrum unterstützen wir Stellensuchende bei der Suche nach einer neuen Arbeit. Sie sollen möglichst bald wieder im Arbeitsmarkt Fuss fassen. Unternehmen helfen wir bei der Personalsuche und schlagen ihnen passende Stellensuchende vor. Meine Aufgabe als RAV-Leiter ist es, meinen Mitarbeitenden optimale Rahmenbedingungen zu bieten, um diese Aufgaben professionell erledigen zu können.

An den wöchentlichen Kadersitzungen überprüfen und verbessern wir Abläufe, analysieren Statistiken und entwerfen neue Strategien für die Beratung und Vermittlung. Täglich erhalte ich viele Informationen, die ich an die Mitarbeitenden weiterleiten muss. Dabei ist mir wichtig, dass ich diese Informationen etwas entschlacke und in eine verständliche Form bringe, damit meine 25 Mitarbeitenden wirklich nur die relevanten Fakten ohne Ballast erhalten. Da ich nebenbei in ein paar Arbeitsgruppen tätig bin, brauche ich für diese meist längere Arbeitsphasen. Als Leiter der Arbeitsgruppe «Sicherheit» im AWA bin ich Ansprechpartner für die Anliegen der Sicherheitsbeauftragten.

Als RAV-Leiter pflegte ich von Beginn an eine «offene-Tür-Kultur». Wenn ich nicht besetzt bin, können meine Mitarbeitenden bei Fragen und Problemen zu mir kommen. Mein Motto: Es soll am Abend keiner mit Problemen nach Hause gehen und damit am nächsten Morgen wieder zur Arbeit müssen. Meis-



Mirek Nekys, Leiter RAV Zofingen: «Meine Mitarbeitenden sollen nicht mit Problemen nach Hause gehen müssen.»

tens finden wir eine Lösung zusammen. Ich lasse meinen Leuten viel Eigenverantwortung und bin froh, wenn sie eigene Ideen einbringen. Gleichzeitig zeige ich ihnen den Rahmen auf, in dem sie sich bewegen können. Ich bin jetzt schon seit 14 Jahren RAV-Leiter und die grösste Freude ist für mich, auf so motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen zu dürfen. Zu meiner Arbeit gehört auch, Stellensuchenden zuzuhören, die unzufrieden mit uns sind. Meistens wollen sie den Berater wechseln. Die Vorwürfe betreffen oft Sanktionen, die wir aussprechen mussten. Diese Stellensuchenden fühlen sich ungerecht behandelt. Das braucht oft Energie, Zeit und viel Fingerspitzengefühl und ab und zu auch ein klärendes Dreier-Gespräch. Rechtlich haben wir ganz klare Vorgaben, nach denen wir arbeiten müssen. Wenn jemand sich zum Beispiel zu wenig um Arbeit bemüht, hat das Konsequenzen.

Gegen Abend checke ich noch die letzten Mails. Ich habe es mir zur Gewohnheit gemacht, den E-Mail-Posteingang jeweils bis am Abend abzuarbeiten, was mir zu 99 Prozent gelingt. Dann gehe ich je nach Verfassung ins Fitnesscenter oder nach Hause.

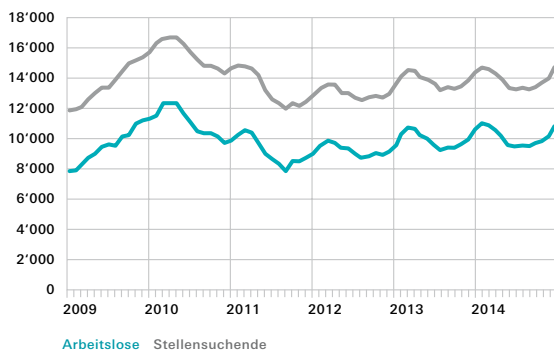
Aufgezeichnet von Mirek Nekys

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

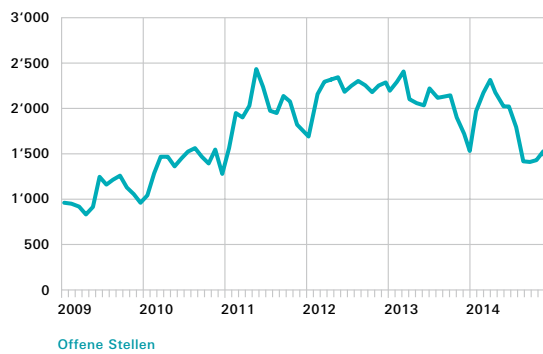
Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Dezember 2014 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum Oktober 2014 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter www.seco.admin.ch zu finden.

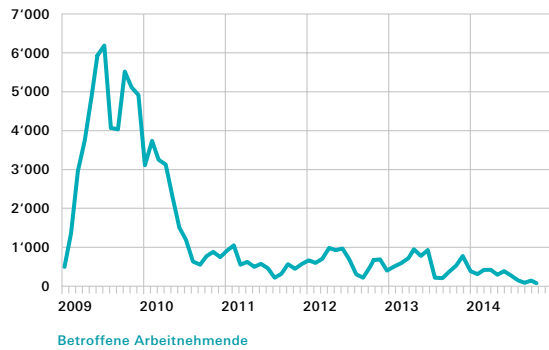
Arbeitslose im Kanton Aargau



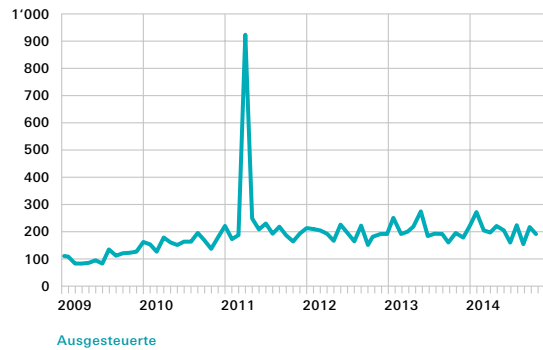
Offene Stellen im Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2013 bei der Kurzarbeit und ab 2014 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind erst mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermassen verlässlich und sind daher in beiden Darstellungen nur bis Oktober 2014 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen 2011 ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit
5001 Aarau
E-Mail awa@ag.ch

Copyright

© 2015 Kanton Aargau