



swissstaffing

Rückblick auf das Jahr 2009

swissstaffing



Herausgegeben im April 2010
von swissstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz



Vorwort des Präsidenten



Wir blicken auf ein für die Personaldienstleistung anspruchsvolles Jahr 2009 zurück. Der konjunkturelle Einbruch hat die Branche voll getroffen. Der Abschwung kam abrupt. Die Personaldienstleister mussten sofort reagieren. Eine Stütze war einzig in der Bauwirtschaft zu finden, die ein gutes Jahr schrieb. Auf andere Hilfen konnten die Personaldienstleister nicht zurückgreifen. Anders als dem Rest der Wirtschaft, stand die Kurzarbeit den temporären Mitarbeitenden nicht offen. Das Gesetz schliesst sie davon aus. Zusätzlich zur Wirtschaftskrise wurde die Branche mit einer Verschärfung der Arbeitszeitregulierung und mit unkoordinierten Kontrollen belastet. Umso schärfer mussten die Personaldienstleister auf den Einbruch reagieren.

Vielen unter ihnen ist das gelungen. Die Personaldienstleister haben Erfahrung darin, dass sich wirtschaftliche Baissen überproportional auf sie auswirken. Ihre Dienstleistung – die Bereitstellung von Flexibilitätslösungen für Unternehmen – bedeutet, dass sie als Puffer am Arbeitsmarkt wirken. Sie fördern die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes. Das heisst aber auch, dass sie Ausschläge nach oben und unten ungefiltert zu spüren bekommen. Ihre interne Organisation haben sie darauf ausgerichtet. Deshalb ist es ihnen gelungen, sich in der Krise rasch anzupassen.

Auch der Verband swissstaffing hat ihm vergangenen Jahr viel geleistet. Das 2009 begann er gleich mit einem grossen Projekt, der Gründung der eigenen Familienausgleichskasse swisstempfamily. Zusammen mit der Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) hat sich swissstaffing ausserdem intensiv für die Berufsunfallprävention im Personalverleih eingesetzt. Daneben kam der Gesamtarbeitsvertrag für die temporär Arbeitenden in eine entscheidende Phase: Die Publikation durch das Seco im Handelsamtsblatt. Wann der Vertrag in Kraft tritt, ist allerdings noch nicht klar. Denn auf die Publikation erfolgten verschiedene Einsprachen, die eventuell eine Anpassung des Gesamtarbeitsvertrages erforderlich machen. swissstaffing hat im vergangenen Jahr intensiv an diesem Vorhaben gearbeitet, um es in diesem Jahr hoffentlich zu einem erfolgreichen Ende zu bringen.

Überzeugen Sie sich selbst von der breiten Palette an Aktivitäten, die swissstaffing im vergangenen Jahr unternommen hat. Ich wünsche Ihnen gute Lektüre!

Charles Bélaz
Präsident swissstaffing

Grüezi mitenand: swissstaffing stellt sich vor



swissstaffing ist der Interessensvertreter der Schweizer Personaldienstleister. Seine Mitgliedsfirmen sind in folgenden Gebieten tätig:

- Personalverleih (Temporärarbeit)
- Personalvermittlung (Selektion und Rekrutierung)
- Unternehmensberatung im Human Resources Management

Der Verband besteht seit 1968 und agierte früher unter den Namen SVUTA bzw. vpds.

Unsere Ziele

Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber der Öffentlichkeit. Sein oberstes Ziel ist es, im Austausch mit Behörden und anderen Verbänden, die gemeinsamen Interessen der swissstaffing-Mitglieder zu fördern.

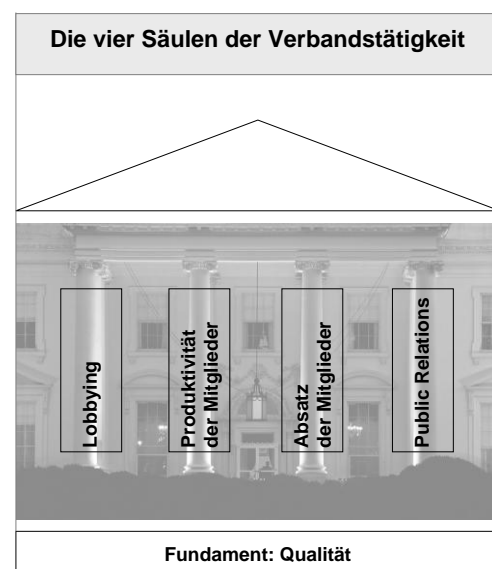
Public Relations und Lobbying bilden daher die ersten beiden Pfeiler der Verbandsstrategie. Die Erarbeitung von Studien und Publikationen und die stetige Pflege seiner Kontakte zum politischen Umfeld stellen die Instrumente des Verbandes in diesem Bereich dar.

Die Förderung der Produktivität und des Absatzes seiner Mitglieder sind die anderen zwei Pfeiler der Verbandsstrategie (Graphik 1). Zu diesem Zweck bietet swissstaffing seinen Mitgliedern verschiedene Dienstleistungen. Dazu zählen verschiedene Sozialversicherungen, Weiterbildungsprogramme, Informationsveranstaltungen und mehrere webbasierte Hilfsmittel für die Rekrutierung.

Das Engagement für eine qualitativ hochstehende Personaldienstleistung bildet das Fundament der Verbandstätigkeit.

Im Folgenden stellen wir Ihnen die Instrumente der Verbandstätigkeit näher vor.

Graphik 1



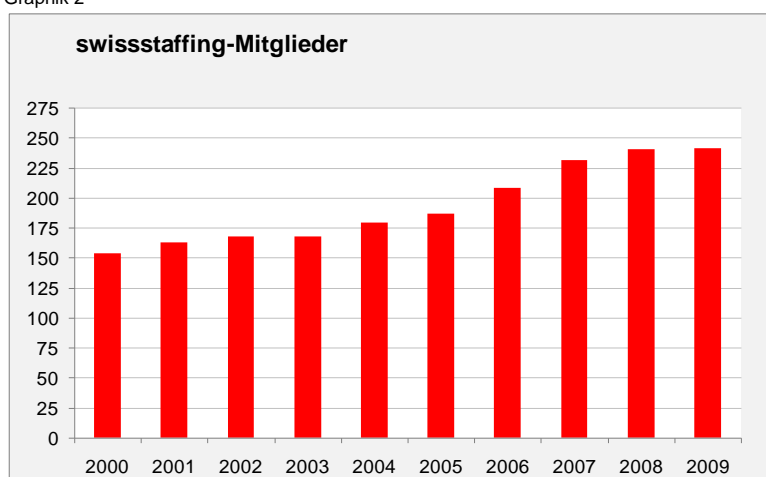
Quelle swissstaffing

Die swissstaffing-Mitglieder

Ende 2009 zählte swissstaffing 242 Mitgliedsfirmen (Graphik 2) mit rund 400 Filialen. Bei neun Austritten und elf Konkursen hat swissstaffing im vergangenen Jahr 16 neue Mitglieder dazugewonnen. Gleichzeitig befanden sich Ende 2009 zwölf Firmen im Aufnahmeverfahren. Die Firma Fair-Play Personalberatung AG musste im Frühling 2009 aus dem Verband ausgeschlossen werden, weil ihr Geschäftsgebaren den swissstaffing-Qualitätsstandard verletzt hatte.

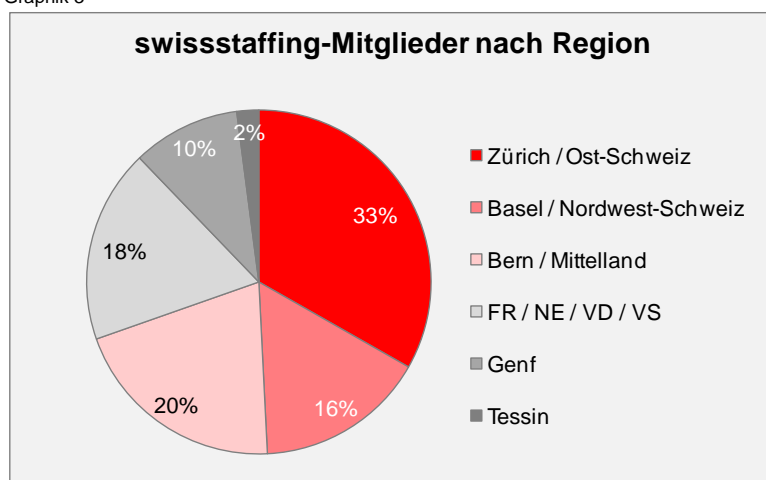
Als gesamtschweizerischer Verband vertritt swissstaffing Personaldienstleister aus allen Regionen. Zweidrittel der vertretenen Standorte befinden sich in der Deutschschweiz, ein Drittel hat seinen Sitz in der Romandie bzw. im Tessin (Graphik 3).

Graphik 2



Quelle: swissstaffing

Graphik 3



Quelle: swissstaffing

Anzahl Beobachtungen: 632 Standorte

Der swissstaffing-Vorstand



Charles Bélaz
Manpower AG
Präsident



Michael Agoras
Adecco Human Resources AG
Vizepräsident



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial Services Ltd
Vorstandsmitglied



Peter Guggi
Kelly Services (Schweiz) AG
Vorstandsmitglied



Simone Nijssen
Randstad (Schweiz) AG
Vorstandsmitglied



Hanspeter Widmer
impuls Line AG
Vorstandsmitglied

Für ihr Engagement zugunsten der Branche der Personaldienstleister danken wir den Vorstandsmitgliedern ganz herzlich!

Die swissstaffing-Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle von swissstaffing hat ihren Sitz in Dübendorf im Kanton Zürich. Das vierköpfige Geschäftsstellen-Team berät die Verbandsmitglieder und setzt Vorstandsbeschlüsse um. Georg Staub, Irène Righetti, Myra Fischer-Rosinger und Jeanine Fuhlrott freuen sich, Ihnen auch im 2010 unterstützend zur Seite zu stehen!



Georg Staub
lic. iur., dipl. Controller
Direktor



Irène Righetti
Sekretariat



Myra Fischer-Rosinger
MA UZH
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Jeanine Fuhlrott
Sachbearbeiterin

Die swissstaffing-Generalversammlung 2009

Im konjunkturellen Krisenjahr 2009 hat swissstaffing im Sinne der finanziellen Vorsicht darauf verzichtet, seine 41. Generalversammlung wie in den beiden Vorjahren im öffentlichen Rahmen durchzuführen. Die swissstaffing-Mitglieder wurden an der verbandsintern gehaltenen und gut besuchten 41. Generalversammlung über die laufenden Verbandsprojekte und die Ziele fürs 2009 informiert. Die Jahresrechnung 2008 wurde einstimmig angenommen und der Vorstand einstimmig und mit grossem Applaus entlastet. Die beiden Vorstandsmitglieder Michel Rey und Martin Ziegler wurden verabschiedet und mit einer Wohltätigkeits-Spende beehrt. Als neues Vorstandsmitglied wurde Peter Guggi mit grossem Applaus gewählt.

Als Gastreferenten durfte swissstaffing Denis Pennel, den Direktor des internationalen Dachverbandes Ciett, begrüßen. Er sprach über das starke Wachstum der Personaldienstleister-Branche im letzten Jahrzehnt und die teils massiven Einbrüche zu Beginn des Krisenjahrs 2009. Er beschrieb, wie der Dachverband auf internationalem und europäischem Niveau auf die Regulierung der Temporärarbeit Einfluss nimmt. Stichworte dazu sind die EU-Zeitarbeitsrichtlinie und die ILO-Konvention über private Stellenvermittler. Schliesslich zeigte er auf, welche wichtige Brückenfunktion die Personaldienstleister am Arbeitsmarkt wahrnehmen. Diese würde in Zukunft aufgrund von Entwicklungen wie demographische Alterung, Migration und Flexibilisierung mehr und mehr an Bedeutung gewinnen.

Für den Frühling 2010 plant swissstaffing, wieder ein breites Publikum aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zu seiner an die Generalversammlung gekoppelte Jahresveranstaltung, dem Tag der privaten Arbeitsvermittlung, einzuladen.

Qualität liegt uns am Herzen

swissstaffing garantiert seinen Marktpartnern Transparenz, Sicherheit, Qualität und Professionalität in den Geschäftstätigkeiten seiner Mitglieder. Ziel des Verbandes ist es, die Qualitätsanforderungen an seine Mitglieder höher anzusetzen, als dies die einschlägigen Gesetze verlangen. swissstaffing hat deshalb Qualitätsstandards geschaffen, um sicherzustellen, dass die swissstaffing-Mitglieder ihre Geschäftstätigkeiten ethisch korrekt und nach hohen professionellen Branchen-Standards ausüben und dass innerhalb des Verbandes ein Verhältnis gegenseitiger Achtung herrscht. Die Qualitätsstandards sind für alle Mitglieder bindend. Neumitglieder unterziehen sich einem Aufnahme-Audit. Bestehende Mitglieder werden alle drei Jahre erneut auditiert. Verstösse gegen die Qualitätsstandards werden in einem verbandsinternen Verfahren geahndet.

Der Tradition der Qualität folgend hat die swissstaffing-Generalversammlung im Jahr 2008 mit grossem Mehr von 96% beschlossen, überdies einen Gesamtarbeitsvertrag für die Personalverleihbranche einzugehen. Dieser setzt weiter reichende Standards für die Personaldienstleistung und ist Ausdruck vom Wunsch der swissstaffing-Mitglieder, ihre Arbeitgeberverantwortung wahrzunehmen und sich an sozialpartnerschaftlich definierte Regeln zu halten.

Unsere Dienstleistungen



Stiftung 2. Säule swisstaffing

Trotz Finanzkrise und spürbaren Verlusten auf dem Stiftungsvermögen befand sich die Pensionskasse von swisstaffing, die Stiftung 2. Säule swisstaffing, anfangs 2009 nur knapp in Unterdeckung (95,5%). Aufgrund dessen beschloss der Stiftungsrat damals, auf Sanierungsmassnahmen zu verzichten. Dieser Entschluss war getragen vom Wissen, dass die Stiftung bei weiteren Baissen an den Finanzmärkten aufgrund ihres jungen Versichertenbestandes rasch und effektiv gesunden könnte, wenn zu einem späteren Zeitpunkt Massnahmen ergriffen würden. Die überwiegend positive Entwicklung der Börse im 2009 hat ein solches Vorgehen dann unnötig gemacht. Ende 2009 befand sich die Stiftung 2. Säule bereits wieder bei über 100% Deckung.

Auf legislatorischer Ebene hat sich für die Versicherung von temporär Arbeitenden im vergangenen Jahr eine Änderung ergeben: Die Unterbrechungsfrist zwischen zwei Temporäreinsätzen wurde per 1.1.2009 von zwei Wochen auf 13 Wochen ausgedehnt. Verschiedene Einsätze beim gleichen Personalverleiher müssen seither zusammengezählt werden, sofern die Unterbrechung 13 Wochen nicht übersteigt. Diese Neuerung wurde getroffen, um die Altersvorsorge für Arbeitnehmende, die häufig die Stelle wechseln, zu verbessern. Die Prozesse der Stiftung 2. Säule wurden fristgerecht entsprechend angepasst.

Rund 200 Firmen versichern ihr temporäres und zum Teil auch ihr internes Personal über die Stiftung 2. Säule swisstaffing. Die Kasse zählt über 14'000 Versicherte, wovon 600 Rentner. Ihr Vermögen beläuft sich auf 190 Mio. Franken (Stand: Dezember 2009). Die Stiftung 2. Säule zeichnet sich durch eine sehr günstige Altersstruktur und attraktive Verwaltungssätze aus. Ihr wurden vom Bundesamt für Sozialversicherungen in einem Bericht über die Vorsorge von atypisch Beschäftigten Bestnoten ausgestellt.

Familienausgleichskasse swisstempfamily und Ausgleichskasse swisstempcomp

Auf die Revision des Familienzulagen-Gesetzes hat swisstaffing mit der Gründung einer eigenen Familienausgleichskasse, swisstempfamily, reagiert. Sie hat per 1.1.2009 ihre Tätigkeiten aufgenommen. Die operative Führung der Kasse liegt bei den Sozialinstitutionen des Schweizerischen

Baumeisterverbandes. Im vergangenen Jahr bediente swisstempfamily vorerst jene sechs Kantone, in denen Personalverleiher bis dahin vom Anschluss an eine Familienausgleichskasse befreit waren (AG, AR, BE, BS, SO, ZH). Per 1.1.2010 wurde swisstempfamily auf weitere Kantone ausgedehnt (LU, NE, SG, TG).

Per 1.1.2011, dem offiziellen Flugjahr für die Gründung einer Ausgleichskasse, wird die Familienausgleichskasse swisstempfamily zur AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp ausgebaut. Beide Kassen werden ihre Dienste schweizweit anbieten. swisstaffing-Mitglieder profitieren dann von einer zentralisierten Lösung, mit der AHV/IV-, ALV-, EO-, Familienzulagen- und GAV-Beiträge aus einer Hand abgerechnet werden können.

51 Firmen sind swisstempfamily angeschlossen (Stand: Januar 2010). Dank der jungen Altersstruktur der temporär Arbeitenden kann swisstempfamily attraktive Beitragssätze offerieren.

Weiterbildung und Events

Im Bestreben, das Human Resources-Management weiter zu entwickeln, und zur Unterstützung seiner Mitglieder bietet swisstaffing diverse **Weiterbildungskurse** für Personalberatende an. Das EDUQUA-zertifizierte Weiterbildungsangebot umfasst eintägige Seminare in folgenden Gebieten:

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ▪ Telefonakquisition | ▪ Betriebswirtschaft |
| ▪ Interviewtechnik | ▪ Führung |
| ▪ Kundenbesuch | ▪ Kommunikation |
| ▪ Verkauf | ▪ Rhetorik |
| ▪ Recht | ▪ Konfliktmanagement |
| ▪ Arbeitssicherheit | ▪ Zeitmanagement |

95 Personalberatende haben im 2009 an 21 Kurstagen das deutsch- und französischsprachige Weiterbildungsangebot zum Teil mehrfach in Anspruch genommen. Alle Dozenten sind Experten in ihrem Fachgebiet und verfügen über ausgewiesene didaktische Fähigkeiten. Die regelmässig durchgeführten Weiterbildungskurse werden in kleinen Gruppen gehalten, wodurch der Lernerfolg für jeden Einzelnen garantiert ist.

Das modulartige swisstaffing-Kursangebot verfügt über ein Kreditpunktesystem, das die Personalberatenden bis zum Titel „Certified Staffing Professional swisstaffing“ führt. Im vergangenen Jahr haben die Kursteilnehmer insgesamt 762 Kreditpunkte erworben. Zur Erlangung des Zertifikats bedarf es 30 Kreditpunkte, die die Kandidaten innerhalb von 24 Monaten ansammeln können. Kreditpunkte lassen sich auch anlässlich der swisstaffing-Regionalmeetings erwerben. swisstaffing wird die ersten Zertifikate voraussichtlich im 2010 vergeben können.

Mit dem Inkrafttreten des GAV Personalverleih wird swisstaffing zusammen mit seinen Sozialpartnern auch in der Weiterbildungsförderung für temporär Arbeitende aktiv. Ein Teil des GAV-Beitrages ist für die Weiterbildungsförderung bestimmt, mit deren Umsetzung swisstaffing betraut ist. Der Verband wird Partnerschaften mit Weiterbildungsanbietern verschiedenster Branchen eingehen und den temporär Arbeitenden so ein umfassendes Weiterbildungsangebot zur Verfügung stellen können, das über den GAV-Beitrag finanziert wird.

Anlässlich dreier **Regionalmeeting**-Serien im März, Juni und September 2009 hat swisstaffing seine Mitglieder und interessierte Kreise vor Ort über Branchenaktualitäten und die Verbandsaktivitäten informiert. Am ersten in Zürich, Bern, Basel, Lausanne und Genf durchgeführten Meeting wurden die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der neuen Unternehmensstudie von swisstaffing präsentiert (vgl. Seiten 15, 20-22). Das zweite Meeting hatte die Entwicklung der Temporärbranche und der Konjunktur im Generellen zum Thema. Am September-Meeting wurden die Mitglieder über die neue Arbeitszeit-Weisung des Seco und die Fortschritte im Unfallpräventions-Projekt von swisstaffing informiert.

Ausserdem hat swisstaffing im November 2009 einen Workshop über Steuerfragen für Personalverleiher organisiert. Zwei Experten haben den Gästen steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei verschiedenen Gesellschaftsformen und vertraglich unterschiedlich angestellten Mitarbeitenden dargelegt.

swisstempdata

Um die Personalverleiher bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten zu unterstützen, hat swisstaffing im Jahr 2006 die Internet basierte GAV-Datenbank swisstempdata geschaffen. Sie bildet alle gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz zu beachtenden Gesamtarbeitsverträge ab und erlaubt es den Personalberatern, mit wenigen Klicks die für einen konkreten Einsatz massgebenden Mindestlöhne, Spesen, Weiterbildungs- und Vollzugsbeiträge sowie ergänzende Informationen zu ermitteln. Über eine XML-Schnittstelle lässt sich swisstempdata ausserdem mit der Betriebssoftware verbinden.

Der ständig aktualisierte Onlinedienst swisstempdata wurde im vergangenen Jahr erfolgreich weitergeführt. 150 Personaldienstleister haben davon Gebrauch gemacht. Mit Inkrafttreten des GAV Personalverleih wird swisstempdata entsprechend ausgebaut und über den GAV-Vollzugsfonds finanziert.

swisstempsecurity

Das Unfallrisiko von temporär Arbeitenden am Arbeitsplatz war lange Zeit Gegenstand kontroverser Diskussionen. Eine im vergangenen Jahr publizierte Pilotstudie der Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) hat nun Klarheit geschaffen. Sie entlastet die Personaldienstleister vom Generalverdacht: Für das teilweise höhere Unfallrisiko von temporär Arbeitenden sind Anstellungsdauer, Ausbildung und Beruf und nicht ein mangelhaftes Verhalten der Personalverleiher verantwortlich. Trotzdem ist jeder Unfall einer zu viel, weshalb sich swisstaffing aktiv in der Berufsunfall-Prävention engagiert.

Im Rahmen eines Projektes der EKAS hat swisstaffing Hilfsmittel für den Personalverleih erarbeitet: Das elektronische Anforderungs- und Qualifikationsprofil unterstützt die Einsatzbetriebe

sowie die Personalberatenden bei der Rekrutierung und Platzierung und zentralisiert alle verfügbaren, einsatzspezifischen Arbeitssicherheits-Dokumentationen. Für die temporär Angestellten wurde ein Sicherheitspass (Graphik 4) geschaffen, in dem sie alle absolvierten Arbeitssicherheits-Kurse dokumentieren können und der sie im Bewerbungsprozess unterstützen soll. swisstaffing wird seinen Mitgliedern die Präventions-Hilfsmittel im Rahmen von eintägigen Seminaren präsentieren und Wege zur wirksamen Integration der neuen Hilfsmittel in die Arbeitsabläufe aufzeigen.

Graphik 4



Quelle: EKAS / swisstaffing

Das einjährige Pilotprojekt swisstempcare zur Förderung der Reintegration von verunfallten temporär Arbeitenden wurde im 2009 plangemäss und erfolgreich abgeschlossen. Die Besuche des Care-Teams sind von der überwiegenden Mehrheit der temporär Arbeitenden als positive Unterstützung wahrgenommen worden und haben häufig zu einer rascheren Rückkehr zur Arbeit geführt. Auch die Personalberatenden fühlten sich durch die Arbeit des Care-Teams bei der Bewältigung von Unfallabsenzen unterstützt. swisstempcare hat als Pilotprojekt überdies zu einer Sensibilisierung für das Absenzenmanagement beigetragen.

Über eine allfällige Wiederaufnahme oder eine flächendeckende Einführung des Case Managements wird swisstaffing im 2010 entscheiden. Möglich ist, dass das Case Management in die kollektive Krankentaggeldversicherung des GAV Personalverleih integriert wird.

Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih

Im Frühsommer 2008 haben sich swisstaffing und die Gewerkschaften Unia, Syna, Angestellte Schweiz und der Kaufmännische Verband Schweiz auf einen Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih geeinigt. Das Vertragswerk wurde sowohl von der swisstaffing-Generalversammlung – mit 96% Zustimmung – als auch von den Organen der Gewerkschaften mit

grossem Mehr genehmigt. Anschliessend haben die Sozialpartner beim Seco das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih eingereicht. Dem Wunsch der Vertragsparteien zufolge soll der GAV erst mit dessen Allgemeinverbindlicherklärung und so dann für die gesamte Personalverleih-Branche in Kraft treten.

Im Sommer 2009 hat das Seco die Prüfung des eingereichten Gesamtarbeitsvertrages vollendet und den Vertragstext im Handelsamtsblatt publiziert. Während der darauf folgenden Rekursfrist sind mehrere Einsprachen eingegangen, deren Bearbeitung die folgenden Monate beansprucht hat. Die Kernfrage liegt in der Berücksichtigung anderer, nicht allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsverträge. Zur Lösung dieses Streitpunkts wird eine Neuausschreibung des Gesamtarbeitsvertrages möglicherweise notwendig, was es schwierig macht, den genauen Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesamtarbeitsvertrages voraus zu sagen.

Trotz dieser Verzögerung haben die Sozialpartner im vergangenen Jahr die Umsetzung des Gesamtarbeitsvertrages zu planen begonnen und insbesondere dem Vollzug, der Weiterbildungsförderung und der kollektiven Krankentaggeldlösung Gestalt verliehen. Dazu wurde im September der Paritätische Verein Personalverleih gegründet.

Für die temporär Beschäftigten bringt der GAV Personalverleih Einsatzbranchen-spezifische Mindestlöhne, eine Ausdehnung des Krankentaggeldschutzes und der beruflichen Vorsorge bei längerfristigen und wiederholten Temporäreinsätzen sowie die Verbesserung der Weiterbildungsförderung. Den Personalverleihern bringt der Gesamtarbeitsvertrag die Vereinheitlichung der Berufsbeiträge und des damit verbundenen Abrechnungsverfahrens. Er wirkt somit administrativ entlastend und verleiht der Branche einen verbesserten Status im politischen Umfeld.

Exkurs: Der GAV Personalverleih im europäischen Regulierungsumfeld

Auch im übrigen Europa steht die Regulierung der Temporärarbeit nicht still. Neben der Lockerung existierender Gesetze über die Temporärarbeit, wie z.B. in Dänemark oder Deutschland, und der erstmaligen offiziellen Zulassung dieser Arbeitsform in Ländern wie Tschechien oder Polen gibt es auch Anzeichen für eine stärkere Regulierung, so z.B. in Grossbritannien. Eine entscheidende Rolle hierbei spielt die im Jahr 2008 erzielte Einigung für die **EU-Richtlinie über die Zeitarbeit**. Sie schreibt neu EU-weit die Prinzipien Equal Pay (gleicher Lohn für Festangestellte und temporär Beschäftigte) und Equal Treatment (Gleichbehandlung in Bezug auf weitere Arbeitsbedingungen) vor und lässt Abweichungen davon nur zu, wenn sich die Sozialpartner diesbezüglich vertraglich geeinigt haben.

Die Regelung der Temporärarbeit in der Schweiz ist insofern eine liberale, als dass per Gesetz keine Einschränkungen punkto Einsatzbranche, -zeit oder -gründe bestehen, wie das in anderen Ländern – z.B. Frankreich, Deutschland oder Spanien – der Fall ist. Handkehrum schreibt das Arbeitsvermittlungsgesetz aber in Branchen mit allgemeinverbindlich erklärtem GAV das Gebot von Equal Pay und Equal Treatment vor.

Der GAV Personalverleih teilt die Prinzipien der gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen anderer europäischen Länder. Die Ausdehnung des Equal Pay-Grundsatzes auf weitere Branchen sowie die Abstufung arbeitsvertraglicher Rechte – wie die berufliche Vorsorge, die Lohnfortzahlung bei Krankheit und die Feiertagsentschädigung – nach der Einsatzdauer findet man auch in anderen Ländern. Diese Abstufung bedeutet eine Abweichung vom Equal Pay-Prinzip, was durch die EU-Richtlinie über Zeitarbeit aber gedeckt ist, weil sie eine Derogation im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen zulässt.

Lobbying

Seine Kontakte zu inländischen wie auch ausländischen Partnerverbänden, Behörden und Politikern hat swissstaffing im vergangenen Jahr weiter gepflegt. Der Austausch mit den **Verbänden der Personaldienstleister** im europäischen und amerikanischen Ausland hat gezeigt, dass die Schweizer Personaldienstleister die Wirtschaftskrise nicht stärker als andere zu spüren bekommen haben und dass die Branche in allen Ländern empfindliche Einbussen hinnehmen musste. Nichtsdestotrotz haben die Branchenverbände ihre Weitsicht nicht verloren und die Mitglieder in ihrer strategischen und längerfristigen Ausrichtung zu bestärken versucht. Stichworte wie demographischer Wandel, Qualifikation und Qualität prägten die Diskussion. Besonders eindrücklich hat das der amerikanische Verband, ASA, an seiner Jahreskonferenz vorgeführt. Er betonte die Anführerrolle, die die Personaldienstleister durch ihren konjunkturell vorlaufenden Charakter inne halten. Anführer seien sie, weil sie Leute an die Arbeit bringen, während es in der Gesamtwirtschaft noch immer harzt. Die zentrale Herausforderung für die Personaldienstleister bestehe gerade auch in Krisenzeiten darin, den Menschen im Vermittlungsbusiness nicht zu vergessen. Um ihn dreht sich letztendlich das ganze Geschäft.

Die regelmässigen Kontakte mit den Schweizer **Dachorganisationen der Arbeitgeber**, dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband, boten swissstaffing die Gelegenheit, in verschiedenen Fragen geschlossen gegenüber den Behörden aufzutreten. Zugleich dienen diese Kontakte swissstaffing und seinen Mitgliedern als Plattform für den Austausch mit den Einsatzbranchen. Eine vertraglich institutionalisierte Zusammenarbeit pflegt swissstaffing mit dem Schweizerischen Baumeisterverband. Sie beinhaltet insbesondere die Verwaltung der neu gegründeten Familienausgleichskasse swisstemfamily (vgl. Seiten 9-10). Auch im Rechtsstreit mit Retabat, der Kasse für den frühzeitigen Altersrücktritt für Bauarbeiter im Kanton Wallis, konnte swissstaffing von der Kooperation mit dem Baumeisterverband profitieren. Dieser hat die Mediation der Auseinandersetzung übernommen. Mit dieser Hilfe ist es gelungen, einen jahrelangen Streit gütlich zu lösen.

Weitere ausgewiesene Erfolge konnten insbesondere in der Zusammenarbeit mit den **Arbeitsmarktbehörden** verbucht werden. So hat swissstaffing erreicht, dass die Kurzarbeitsentschädigung auch für das interne Personal von Personaldienstleistern offen steht. Im schwierigen Wirtschaftsjahr 2009 war das für zahlreiche Personaldienstleister eine willkommene Entlastung. Auch in Bezug auf die Erforschung des Arbeitsmarktes haben swissstaffing und die Arbeitsmarktbehörden im vergangenen Jahr erfolgreich zusammengearbeitet. Als Mitglied des Projektteams konnte swissstaffing die Sicht der privaten Stellenvermittler in ein neues Forschungsprojekt der AMOSA zum Thema wiederholte Arbeitslosigkeit einbringen.

Wie in den vorangehenden Jahren hat swissstaffing auch im 2009 einen Parlamentarier-Lunch veranstaltet, an dem der Verband **Politikern** verschiedener Parteien seine neue Studie über die HR-Strategien der Schweizer Unternehmen vorgestellt hat. Durch den persönlichen Rahmen sind diese Lunchs besonders geeignet, um die Parlamentarier direkt auf die Branchenanliegen anzusprechen und ihnen spezifische Fragen zu beantworten.

Public Relations

swissstaffing hat seine regelmässige Pressearbeit im 2009 fortgesetzt. Erschienen sind Beiträge im Schweizer Arbeitgeber, der Schweizerischen Gewerbezeitung, der Zeitschrift Der Unternehmer, im EKAS-Mitteilungsblatt und natürlich im offiziellen Kommunikationsorgan von swissstaffing, dem HR Today. Für seine Mitglieder publiziert swissstaffing monatlich ein bis zwei Newsletter über Branchenaktualitäten.

Auf seiner Homepage unterhält swissstaffing ein ausführliches Statistikportal mit regelmässig aktualisierten Zahlen über die Personaldienstleistung. Monatlich veröffentlicht der Verband den swisstemp trend, der die Entwicklung des Temporärarbeitsvolumens im vergangenen Monat abbildet und einen Vergleich zur Lage im umliegenden Europa zieht.

Mit zwei Verbandspublikationen ist swissstaffing im letzten Jahr an die Öffentlichkeit getreten: dem Jahresrückblick 2008 sowie einer ausführlichen, repräsentativen Studie über die HR-Strategien der Schweizer Unternehmen.

Die swissstaffing-Homepage hat im Februar letzten Jahres eine gestalterische Auffrischung erhalten. Die Inhalte über den Verband und die Branche wurden neu strukturiert. Neuerdings verfügt die Homepage auf der Einstiegsseite zudem über ein Newsportal.

Die Schweizer Unternehmen zwischen Globalisierung, Personenfreizügigkeit und demographischem Wandel – Studienergebnisse

62% der Schweizer Unternehmen setzen flexible Arbeitsformen ein: 23% der Unternehmen nutzen Temporärarbeit. Weitere 39% bevorzugen andere Formen flexibler Arbeit wie Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeitkalender. Flexible Arbeitsformen dienen den Schweizer Unternehmen einerseits zum Ausgleich von Auftragsspitzen und andererseits als kostensenkende Antwort auf die Globalisierung.

Die Globalisierung und die Intensivierung des Wettbewerbs lösen auf Unternehmenseite allerdings nicht nur eine Flexibilisierung der Arbeit aus. Verbreiteter ist bei den Schweizer Unternehmen als Reaktion auf die Globalisierung die Entwicklung von Massnahmen, die die Mitarbeitenden fördern und auf den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit abzielen. So investieren 61% der Unternehmen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Und 45% der Unternehmen setzen sich für die Gesundheit und die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden ein.

Auch im Hinblick auf die demographische Alterung und die sich abzeichnende Verknappung der Arbeitskräfte möchten die Schweizer Unternehmen sorgsam mit ihren Mitarbeitenden umgehen und ihre Arbeitsfähigkeit fördern.

Etliche Unternehmen sehen sich schon heute einem Arbeitskräftemangel ausgesetzt. Trotz konjunkturellem Abschwung waren 30% der Schweizer Unternehmen im Herbst 2008 mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert. Zur Rekrutierung im Ausland greifen die Schweizer Unternehmen auch nach der Einführung der vollen Personenfreizügigkeit aber nicht generell, sondern in erster Linie bei Engpässen am Arbeitsmarkt zur Ausschöpfung ihres Wachstumspotentials. Auch im Hinblick auf die sich abzeichnende, demographisch bedingte Arbeitskräfteverknappung beabsichtigen die Unternehmen keine massive Ausweitung der Auslandsrekrutierung. Allerdings planen sie auch nur selten eine Ausdehnung der Rekrutierung auf bisher am Arbeitsmarkt untervertretene Inländer wie Frauen oder ältere Arbeitnehmende.

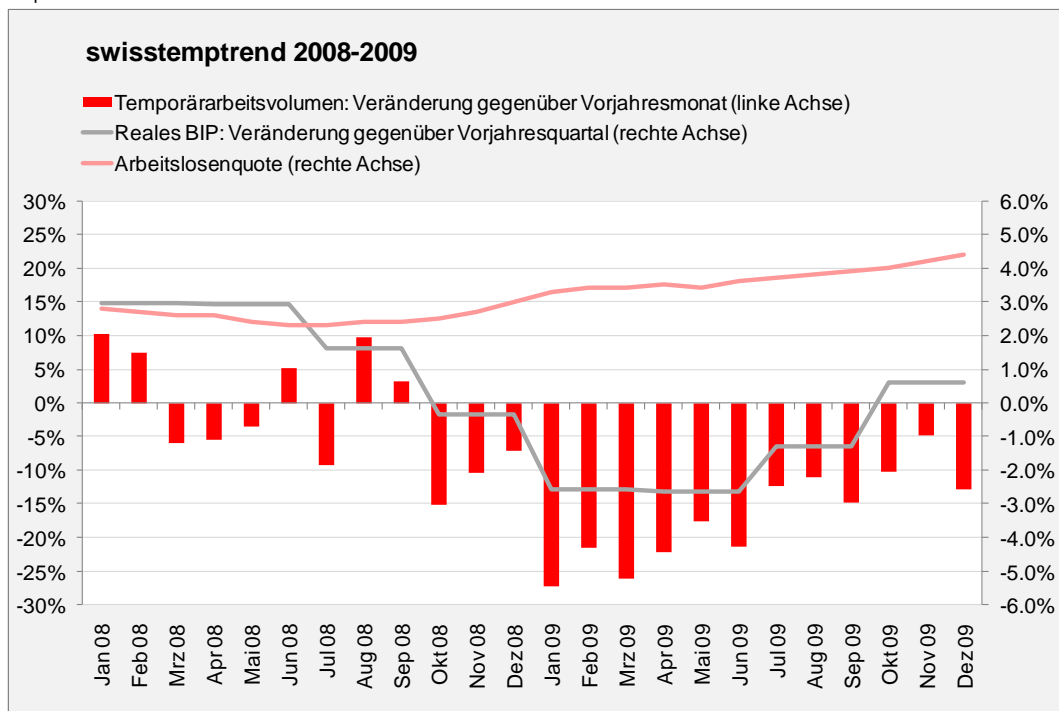


Wissenswertes über die Personaldienstleistung

Branchenentwicklung

Mit dem Einbruch des BIP-Wachstums im dritten Quartal 2008 hat sich auch die Situation im Personalverleih drastisch verschlechtert. Die traditionell vorlaufende Temporärbranche hatte zwar schon während eines Jahres stagniert, im Oktober 2008 erfuhr die Branche allerdings eine Trendwende nach unten. Bis Mitte 2009 registrierte das Temporärarbeitsvolumen Einbussen von bis zu 30%. Danach entspannte sich die Situation leicht. Ende 2009 schrieb der Personalverleih im Vergleich zum Vorjahr nach wie vor negative Wachstumsraten, die Verluste verringerten sich aber zusehends. Parallel dazu erholte sich auch das BIP der Schweiz. Die Arbeitslosenquote stieg dagegen kontinuierlich an (Graphik 5).

Graphik 5



Quelle: Seco, Suva, Berechnungen von swisstafing

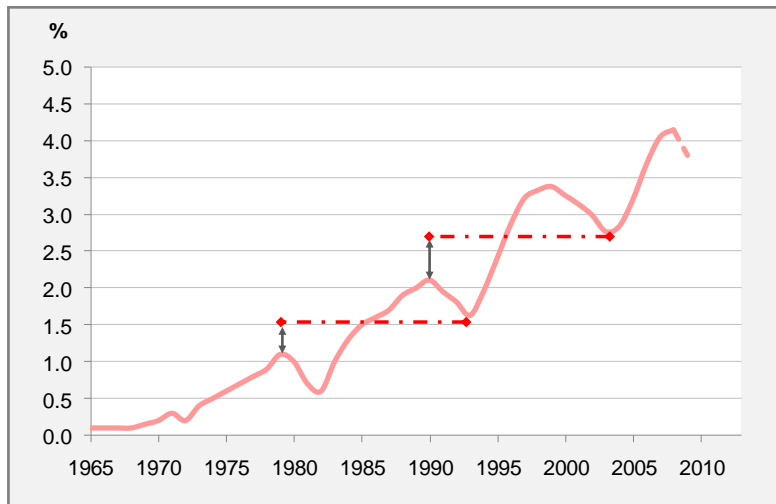
Bemerkung: Die Veränderungsdaten des Temporärarbeitsvolumens stellen Tendenzen dar.

Trotz der starken Einbrüche im 2009 erwartet swissstaffing für die kommenden Jahre wieder mässige bis hohe Wachstumsraten. Denn Vergleiche mit anderen Industrieländern zeigen, dass die Temporärarbeit weiteres Potential hat. Gemessen an der Gesamtheit der Erwerbstätigen beschäftigen andere Länder, wie z.B. die Niederlande, Frankreich oder Grossbritannien, deutlich mehr temporär Arbeitende als die Schweiz.

Hinzu kommt, dass der Globalisierungstrend ungebrochen ist und die Nachfrage nach flexibler Arbeit deshalb weiter wachsen dürfte. Weitere Phänomene wie die demographische Entwicklung bzw. die Verknappung der Arbeitskräfte dürften ebenfalls Antreiber für die Temporärarbeit darstellen. Überdies waren massive Einbrüche des Temporärarbeitsvolumens auch in vergangenen Rezessionen ein Phänomen, das darauf mit umso höheren Wachstumsraten jeweils mehr als kompensiert wurde (Graphik 6).

Graphik 6:

Entwicklung der Temporärarbeit in den Niederlanden (Anteil der temporär Arbeitenden an allen Erwerbstätigen):
Einbrüche in der Temporärarbeit werden jeweils mehr als kompensiert



Quelle: Eurociett

Eckdaten der Personaldienstleistung

- 230'000 temporär Arbeitende pro Jahr und 55'000 pro Tag (Vollzeitäquivalente)
- 100 Millionen von temporär Arbeitenden geleistete Einsatzstunden
- 3 Mrd. Franken von temporär Arbeitenden erwirtschaftete Lohnsumme
- 4 Mrd. Franken von temporär Arbeitenden generierter Umsatz
- 120'000 Dauerstellenvermittlungen

Die Mitglieder von swissstaffing generieren Zweidrittel des Branchenvolumens.

Wie die Schweizer Unternehmen Temporärarbeit nutzen

Die von gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing bei rund 1'000 Schweizer Unternehmen durchgeführte Umfrage (vgl. Seite 15) hat aufschlussreiche Einblicke in die Nutzung der Temporärarbeit gewährt:

Temporärarbeit ist bei den Schweizer Unternehmen ziemlich weit verbreitet: Knapp ein Viertel (23%) der Unternehmen setzt Temporärarbeit ein. Unter den Grossfirmen setzen gar 70% Temporärarbeit ein (Graphik 7). Von allen Branchen nutzt das Baugewerbe Temporärarbeit am häufigsten: Knapp die Hälfte (49%) der Baufirmen beschäftigen temporär Arbeitende.

Die Schweizer Unternehmen setzen Temporärarbeit in erster Linie als Flexibilitätsmittel ein – für den Ausgleich von Spitzen oder um die Belegschaft generell zu flexibilisieren, indem sie einen flexiblen Belegschaftskreis aufbauen und die feste Belegschaft auf einen Kern reduzieren (Graphik 8).

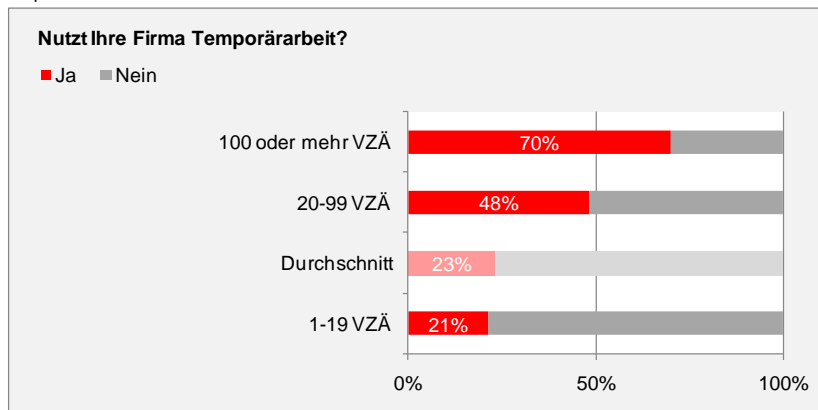
Schweizer Unternehmen, die Temporärarbeit nutzen, beschäftigen durchschnittlich 17% ihrer Belegschaft temporär. Jeder sechste Mitarbeitende ist in diesem Firmen somit temporär angestellt. Auf die gesamte Erwerbsbevölkerung bezogen, beträgt der Anteil temporär Arbeitender knapp 2% (in Vollzeitäquivalenten). Die Einsatzbetriebe übernehmen durchschnittlich 12% der Temporärbelegschaft später als Festangestellte in ihrem Betrieb.

Auch andere Formen flexibler Arbeit sind bei den Schweizer Unternehmen beliebt – so insbesondere die Teilzeitarbeit und Überstunden (Graphik 9). Teilzeitarbeit ist vor allem in Branchen verbreitet, die selten Temporärarbeit nutzen (Behörden, Schulen und Gesundheitswesen, Banken und Versicherungen sowie Detailhandel), und dürfte somit anderen Zwecken dienen als die Temporärarbeit. Überstunden bzw. flexible Arbeitszeitkalender werden hingegen vornehmlich in Branchen eingesetzt, die auch Temporärarbeit nutzen (Baugewerbe und Herstellung). Beim flexiblen Arbeitszeitkalender dürfte es sich somit um ein Substitut zur Temporärarbeit handeln. Im Gegensatz zur ihr werden mit Überstundenarbeit allerdings keine neuen Stellen geschaffen. Demgegenüber gibt knapp ein Viertel (22%) der Schweizer Unternehmen an, nicht auf flexible Arbeit angewiesen zu sein.

50% der temporär Arbeitenden werden von den Schweizer Unternehmen für Hilfsarbeiten eingesetzt. Der anderen Hälfte werden Fachaufgaben, in wenigen Fällen auch Spezialistenaufgaben übertragen (Graphik 10). Hinsichtlich des Funktionsprofils von temporär Arbeitenden gibt es allerdings grosse Branchenunterschiede: Detailhändler, Gastbetriebe und Händler setzen temporär Arbeitende fast nur für Hilfsarbeiten ein. Temporäre Fachkräfte werden vor allem in Informatik und Forschung & Entwicklung sowie im Baugewerbe nachgefragt. Unternehmensbezogene Dienstleister sowie Behörden, Schulen und das Gesundheitswesen übertragen temporär Arbeitenden dagegen vergleichsweise häufig Spezialistenaufgaben.

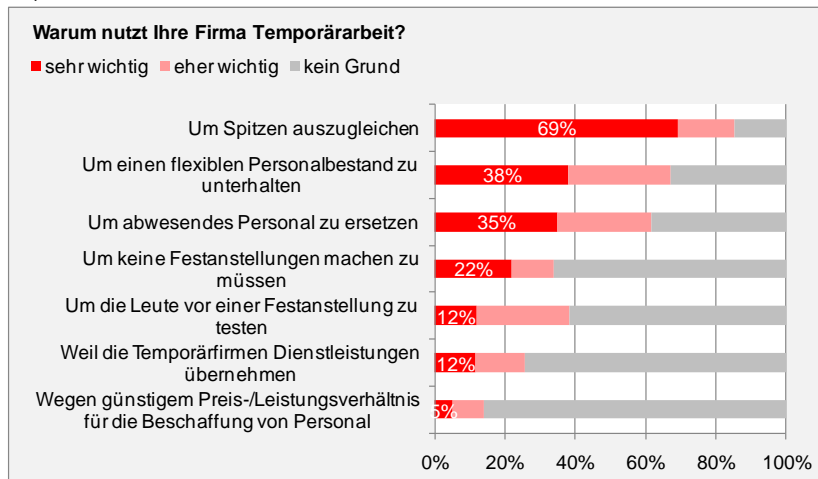
Mit dem Qualifikationsprofil der vermittelten temporär Arbeitenden sind die Unternehmen in der Regel zufrieden. Für deren Einarbeitung wenden die Firmen eher wenig Zeit auf. Trotz häufig kurzer Einsätze sind temporär Arbeitende gut in die Einsatzbetriebe integriert (Graphik 11).

Graphik 7



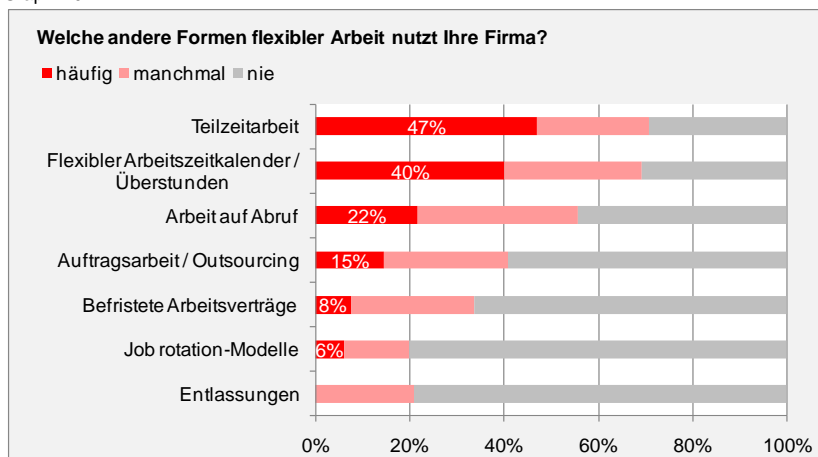
Quelle swissstaffing, Anzahl Beobachtungen: 1098 Unternehmen
VZÄ: Vollzeitäquivalente

Graphik 8



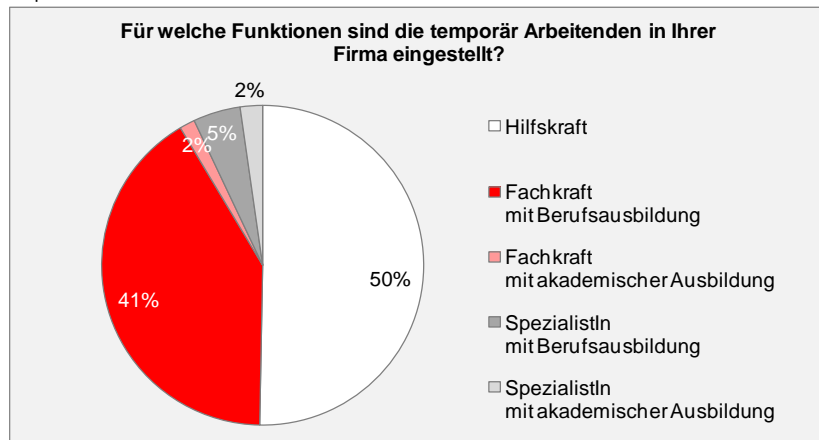
Quelle swissstaffing, Anzahl Beobachtungen: 467 Unternehmen, die Temporärarbeit nutzen

Graphik 9



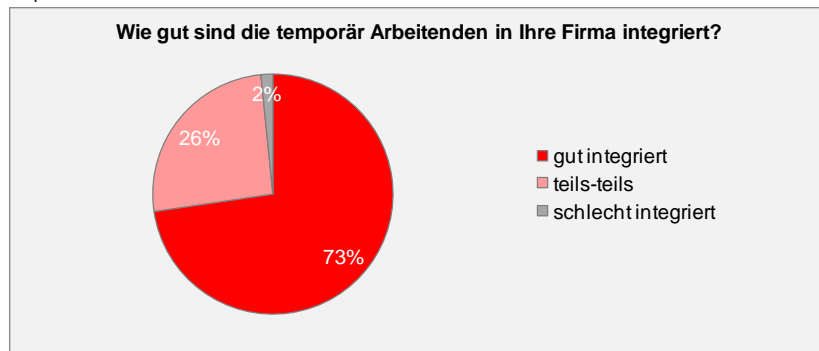
Quelle: swissstaffing
Anzahl Beobachtungen: 324 Unternehmen, die andere Formen flexibler Arbeit gegenüber der Temporärarbeit vorziehen

Graphik 10



Quelle: swissstaffing, Anzahl Beobachtungen: 467 Unternehmen, die Temporärarbeit nutzen

Graphik 11



Quelle: swissstaffing, Anzahl Beobachtungen: 467 Unternehmen, die Temporärarbeit nutzen

Schlussfolgerungen für die Personaldienstleister

Aus der Umfrage über die HR-Strategien der Schweizer Unternehmen zieht swissstaffing folgende Schlussfolgerungen:

- Die Rekrutierungs- und Selektionsdienstleistung ist wertvoll, muss daher richtig verkauft werden! Gerade in Zeiten verbreiteten Arbeitskräftemangels und angesichts der mangelnden Aktivität vieler Unternehmen im Erschliessen neuer Erwerbsgruppen (Frauen, ältere Arbeitnehmende, Ausländer) müssten Rekrutierung und Selektion eine geschätzte Dienstleistung sein.
- Es gibt – häufig unbegründete – Vorurteile über die Temporärarbeit hinsichtlich des Qualifikationsmatch, des Einarbeitungsaufwandes und der Kosten, die es auszuräumen gilt.
- Die Weiterbildung der Kandidaten könnte ein gefragtes, neues Geschäftsfeld für die Personaldienstleister darstellen. Sie könnten damit insbesondere kleinere Einsatzbetriebe ohne institutionalisierte Weiterbildungsförderung unterstützen und gleichzeitig die Vermittelbarkeit der Kandidaten erhöhen. Zudem werden mittelfristig immer weniger niedrig qualifizierte und immer mehr gut qualifizierte Arbeitskräfte nachgefragt werden.
- Die Personaldienstleister können zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotentials beitragen, wenn sie vermehrt Frauen und ältere Personen rekrutieren. Dieses Potential liegt heute noch teilweise brach und dürfte spätestens, wenn die Wirtschaft wieder anzieht, gefragt sein. Auch die Auslandsrekrutierung stellt ein von den inländischen Unternehmen eher wenig beachtetes Feld dar, in dem sich die Personaldienstleister als Profis etablieren könnten.

Ausblick auf das Jahr 2010



swissstaffing wird seine Anstrengungen im Bereich Sozialversicherungen im 2010 fortsetzen – mit dem Ziel per 1.1.2011 mit einer in sämtlichen Kantonen aktiven AHV-Ausgleichskasse aufzuwarten. Die Börsenentwicklung der letzten Monate lässt für die Verbandspensionskasse Stiftung 2. Säule swissstaffing Gutes erwarten. Der Stiftungsrat wird die Vermögensentwicklung streng überwachen. Zugunsten der Versicherten wird er zudem eine weitere Optimierung des Vorsorgeplanes ins Auge fassen.

Die mit der EKAS erarbeiteten Hilfsmittel zur Förderung der Berufsunfallprävention wird swissstaffing in sein Weiterbildungsangebot aufnehmen. swissstaffing wird sich dafür einsetzen, dass die Hilfsmittel eine möglichst breite Integration in die Arbeitsprozesse seiner Mitglieder finden, und letztere dabei unterstützen.

Ein weiteres Aktionsfeld für swissstaffing stellt nach wie vor der GAV Personalverleih dar. Zusammen mit den Gewerkschaften wird swissstaffing in diesem Jahr nach gangbaren Alternativen suchen müssen, um der namentlich aus Arbeitgeberkreisen erwachsenen Opposition Rechnung zu tragen. Damit hat das Inkrafttreten des GAV leider eine Verzögerung erlitten. Wenn es gelingt, den GAV auf neue, mehrheitsfähige Grundlagen zu stellen, wird sich swissstaffing später insbesondere in der Weiterbildungsförderung für temporär Arbeitende engagieren.

Sollte sich im sozialpartnerschaftlichen Dialog keine gemeinsame Lösung ergeben, wird swissstaffing neue Wege beschreiten müssen, um den Interessen seiner Mitglieder zum Durchbruch zu verhelfen. Insbesondere die unkoordinierten Lohnbuchkontrollen bei seinen Mitgliedern sowie die bei den temporär Arbeitenden erhobenen, aber nicht ihnen zugute kommenden GAV-Beiträge stellen Missstände dar, die swissstaffing nicht zu akzeptieren gewillt ist.

In der Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktbehörden zeichnet sich eine mögliche Vertiefung ab. Angeregt durch die in der Wirtschaftskrise steigende Arbeitslosigkeit haben verschiedene politische Exponenten eine stärkere Kooperation zwischen den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren und den privaten Personaldienstleistern eingefordert. swissstaffing ist gewillt, sich auch in diesem Bereich zugunsten einer Win-win-Lösung für alle Beteiligten – seine Mitglieder, die öffentliche Hand und in erster Linie natürlich die Stellensuchenden – zu engagieren.

Die wieder auflebende Diskussion um die Personenfreizügigkeit wird swissstaffing eng verfolgen. Die demographische Entwicklung und die Professionalisierung der Wirtschaft machen dieses Instrument für die Schweiz unentbehrlich. Die Schweizer Personalverleiher nutzen es regelmässig und haben so dazu beigetragen, dass die Schweizer Wirtschaft im Boom wachsen konnte und sich der Fachkräftemangel entschärft hat. swissstaffing wird sich für die Beibehaltung der uneingeschränkten Personenfreizügigkeit einsetzen.

Für den Herbst 2010 ist eine weitere Studie geplant. In Analogie zur Umfrage aus dem Jahr 2006 und zur Fortsetzung der bestehenden Zeitreihe sollen rund 1'000 temporär Arbeitende zu ihrem Temporäreinsatz, ihrer Zufriedenheit und zu ihren beruflichen Perspektiven befragt werden. Die Resultate werden, aufbereitet in einer Publikation, im Frühjahr 2011 veröffentlicht werden.

Mitglied werden bei swissstaffing

Unsere Ziele

Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber der Öffentlichkeit. swissstaffing ist bestrebt, im Austausch mit Behörden, anderen Verbänden und Politikern, die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder zu fördern.

Seinen Marktpartnern – den Kundenfirmen und Stellensuchenden – garantiert swissstaffing mit klar formulierten Standards Transparenz, Qualität und Professionalität der Personaldienstleistungen seiner Mitglieder. swissstaffing engagiert sich aktiv in der Weiterentwicklung des Human Resources-Managements und bietet regelmässig branchenspezifische Weiterbildungskurse an.

Mit branchenrelevanten Analysen und Publikationen tritt swissstaffing dafür ein, den volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wert der von seinen Mitgliedern angebotenen Dienstleistungen deutlich zu machen. Seinen Mitgliedern steht swissstaffing mit geschäftsdienlichen und branchenrelevanten Informationen zur Seite.

Unsere Dienstleistungen

Pensionskasse Stiftung 2. Säule swissstaffing
Familienausgleichskasse swisstempfamily
Ausgleichskasse swisstempcomp
GAV-Datenbank swisstempdata
Berufsunfallprävention swisstempsecurity
Weiterbildungskurse für Personalberatende
Informationsveranstaltungen für Personaldienstleister
Newsletter
Arbeitsmarkt-Analysen und Studien
SQS-Qualitätssiegel
Rechtsauskünfte

Unsere Mitglieder

Unsere Mitglieder sind in den Gebieten Personalberatung, Personaladministration, Personal-treuhand, Personalverleih, Arbeitsvermittlung, Executive Search Consulting, Personalvermittlung, Outplacement und Temporärarbeit tätig. swissstaffing vertritt 242 Unternehmungen. Die Mitglieder unterhalten über 600 Standorte in der Schweiz und erzielen einen Umsatz von knapp 3 Mrd. Franken.

Die Aufnahmevoraussetzungen

Unternehmen, die swissstaffing beitreten möchten, werden von einem unabhängigen Qualitäts-experte auditert. Nach erfolgreicher Qualitätsprüfung erhält das beitretende swissstaffing-Mitglied das SQS-Qualitätssiegel. Zur Sicherstellung von Qualität und Professionalität unterziehen sich swissstaffing-Mitglieder periodisch alle drei Jahre einem Wiederhol-Audit.

Der Mitgliederbeitrag

	Erstes Büro	Jedes weitere Büro	Beispiel für einen Personal- dienstleister mit vier Büros, der sowohl in der Temporär- als auch in der Feststel- lenvermittlung tätig ist
Sockelbeitrag	Fr. 600	Fr. 360	Fr. 1'680
Für Temporärvermittler (Sektion I)	Fr. 1'800	Fr. 1'200	Fr. 5'400
Für Feststellungsvermittler (Sektion II)	Fr. 400	Fr. 240	Fr. 1'120
Für Unternehmensberater (Sektion III)	Fr. 400	Fr. 240	--
Total			Fr. 8'200

Der Sockelbeitrag wird allen Mitgliedsfirmen berechnet. Der entsprechende Sektionsbeitrag wird hinzu gerechnet. Bei Firmen, die mehreren Sektionen angehören, werden die entsprechenden Beiträge addiert. Es handelt sich um Jahresbeiträge.

Aufgrund einer sehr kosteneffizienten Verwaltung der swissstaffing-Pensionskasse, können beitretende Personaldienstleister erhebliche Einsparungen gegenüber einer herkömmlichen Pensionskasse realisieren. Diese Einsparungen überwiegen den Mitgliederbeitrag für swissstaffing deutlich.

Kontakt

swissstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf

T: 044 388 95 40
F: 044 388 95 49

info@swissstaffing.ch
www.swissstaffing.ch



Herausgeber



Verband der Personaldienstleister der Schweiz

Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf

T: +41 (0)44 388 95 40
F: +41 (0)44 388 95 49

www.swissstaffing.ch

Redaktion

Myra Fischer-Rosinger, MA UZH
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch

Druck

ea Druck + Verlag AG
Abrufbar als pdf-Datei auf www.swissstaffing.ch
© 2010 swissstaffing

