

Rückblick auf das Jahr 2011



swissstaffing



Herausgegeben im April 2012
von swissstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz



Inhalt

Vorwort des Präsidenten	4
Der Verband swisstaffing	5
Ein historischer Schritt: Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih	13
Konsolidierung und Erweiterung der Verbands-Sozialversicherungen	15
Weitere Dienstleistungen	17
Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying auf breiter Front	19
Branchen-Statistik	21
Mitglied werden bei swisstaffing	23

Vorwort des Präsidenten

Die Personaldienstleistung ist mit beeindruckenden Wachstumszahlen ins vergangene Jahr gestartet. Im zweiten Semester schwächte sich das Wachstum allerdings deutlich ab. Der im Konjunkturverlauf frühe Boom sowie die grossen Schwankungen im vergangenen Jahr legen Zeugnis einer wichtigen Funktion der Temporärarbeit ab: Die Personaldienstleister nehmen den Unternehmen Kostenrisiken und Unsicherheiten ab, indem sie ihnen flexibel Personal zur Verfügung stellen. Das Risiko der Weiterbeschäftigung übernimmt dabei in weiten Teilen der Personaldienstleister. Wenn sich eine Firma kurzfristig von ihrem Temporärpersonal trennen muss, weiss der Personaldienstleister durch seine Vernetzung in der Arbeitgeberwelt, welche andere Firma Personalbedarf hat. Seine Temporärarbeitenden kann er entsprechend (um-)platzieren.

Gerade im aufkeimenden Aufschwung trägt die Verfügbarkeit von Temporärpersonal dazu bei, dass Stellen geschaffen werden. Denn die Hürde, einen Job zu vergeben, liegt umso tiefer, je geringer die damit verbundenen Risiken sind. Es profitieren dabei alle – der Einsatzbetrieb, der Personaldienstleister und natürlich die temporären Arbeitskräfte.

Wie positiv die Temporärarbeit gerade von letzteren wahrgenommen wird, bestätigt sich in einer neuen Studie von swissstaffing und dem Forschungsinstitut gfs-zürich. Die rund 1'000 befragten Temporärarbeitenden beurteilen die Nützlichkeit dieser Arbeitsform als gut – sei es, um berufliche Erfahrungen zu sammeln, eine feste Anstellung zu finden oder als Überbrückungslösung. Dreiviertel (73%) der befragten Temporärarbeitenden sind mit dem verdienten Lohn zufrieden. Die Lohnzufriedenheit widerspiegelt sich auch darin, dass fast die Hälfte (44%) der Temporärarbeitenden ihren Lebensunterhalt bzw. den ihrer Familie alleine bestreitet. Ein knapper weiterer Viertel (23%) arbeitet als Hauptverdiener/in temporär. Die Personaldienstleister nehmen ihre Arbeitgeber-Verantwortung also wahr.

Ihrer sozialen Verantwortung wird die Branche seit Anfang dieses Jahres auch im Rahmen des neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gerecht, den sie mit den Sozialpartnern Unia, Syna, Angestellte Schweiz und KV Schweiz erarbeitet hat. Im 2011 war bis fast zuletzt nicht sicher, ob der GAV Personalverleih rechtzeitig zum Jahresbeginn allgemeinverbindlich erklärt wird und damit in Kraft treten kann. Die Personaldienstleister mussten somit in Szenarien denken und planen, um für alle Fälle gerüstet zu sein. Dieser ausserordentlichen Leistung gebührt unser Respekt!

Nebst der Vorbereitung des GAV Personalverleih hat swissstaffing im vergangenen Jahr mehrere weitere Projekte verfolgt. Die erwähnte Studie ist eines davon; ebenso die neue Branchenlösung für die Krankentaggeldversicherung oder wirksame Optimierungen der Verbandspensionskasse. Die folgenden Seiten berichten darüber. Ich wünsche Ihnen gute Lektüre!



Charles Bélaz
Präsident swissstaffing

Der Verband swisstaffing

swisstaffing ist das Kompetenz- und Service-Zentrum der Schweizer Personaldienstleister. swisstaffing vertritt und fördert die Interessen der Personaldienstleister-Branche in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Umfassende Interessensvertretung

- Public Relations und Kommunikation
- Events
- Lobbying
- Mitgliederwerbung
- Marktforschung und Business Development

Breite Dienstleistungs-Palette

- Sozialversicherungen
- Weiterbildung
- Rechtsberatung
- Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih
- Sicherheit und Qualität

Unsere politischen Forderungen

Administrative Entlastung

Die Personaldienstleister müssen administrativ entlastet werden. Die Einhaltung von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen muss vereinfacht werden.

> Mit der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih wurde dieses Ziel erreicht. Verschiedene Parameter allgemeinverbindlicher Branchen-Gesamtarbeitsverträge wurden harmonisiert – so z.B. der Weiterbildungs- und Vollzugsbeitrag oder die Krankentaggeld-Regelung.

GAV-Beiträge

Die Personaldienstleister haben Anspruch auf Leistungen aus abgeführten GAV-Beiträgen. Diese Beiträge müssen für Temporärarbeitende und Personalverleiher nutzbar gemacht werden.

> Auch dieses Ziel wurde mit der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih erreicht. Der Beitrag des GAV Personalverleih tritt an die Stelle der bisher geleisteten Weiterbildungs- und Vollzugs-Beiträge. Der damit gespeiste Fonds bietet Personaldienstleistern und Temporärarbeitenden mannigfaltige Vorteile – darunter die GAV-Datenbank tempservice.ch, Weiterbildungsleistungen und subventionierte KTG-Prämien.

Branchen-Eintrittsprüfung

Die Erteilung der Verleih- und Vermittlungsbewilligung durch das Seco und die kantonalen Arbeitsämter muss professionalisiert und an klar definierte Berufsstandards geknüpft werden. Denn beim Verleih und der Vermittlung von Stellensuchenden handelt es sich um eine verantwortungsvolle Aufgabe. swisstaffing will sich aktiv in die Festsetzung solcher Berufsstandards für den Personalberaterberuf einbringen. Die Qualitäts-Standards von swisstaffing, die swisstaffing-Weiterbildungskurse für Personalberatende sowie der neue GAV Personalverleih sollen hierbei den Ausgangspunkt bilden.

Regulierung des Arbeitsmarktes

swisstaffing will als Branchenvertreter und Sozialpartner vermehrt an der Regulierung des Arbeitsmarktes mitwirken.

Duale Berufsbildung

swisstaffing unterstützt und fördert die duale Berufsbildung. swisstaffing erachtet sie als zentrales Instrument, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Erfahrungen der Personaldienstleister am Schweizer Arbeitsmarkt zeigen, dass nicht nur Hochschulabsolventen fehlen, sondern insbesondere auch Berufsfachleute.

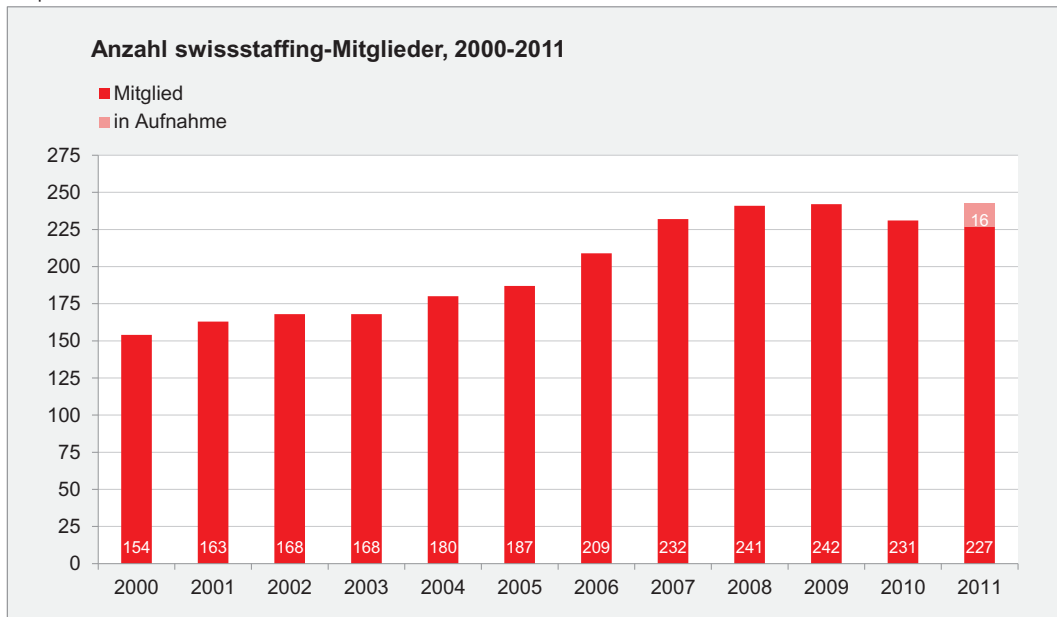
Vollständige Personenfreizügigkeit

swisstaffing warnt vor Beschränkungen der Arbeitsmigration und unterstützt die vollständige Personenfreizügigkeit, weil es an qualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz mangelt. Erwiesenermassen führt eine liberale Arbeitsmigrationspolitik zur Schaffung neuer Stellen im Inland – und zwar auf allen Qualifikationsstufen. swisstaffing steht dafür ein, dass die Schweizerische Gesetzgebung bei der Beschäftigung von Ausländer und Ausländerinnen vorbehaltlos eingehalten wird.

Die swisstaffing-Mitglieder

Ende 2011 zählte swisstaffing 227 Mitgliedsfirmen. Bis im Frühjahr 2012 haben bereits 16 Personaldienstleister ihr Aufnahme-Gesuch bei swisstaffing gestellt.

Graphik 1



Quelle: swisstaffing

Der swisstaffing-Vorstand

Das 2011 war ein Wahljahr für swisstaffing. An der Generalversammlung vom 3. Mai 2011 ist Hanspeter Widmer nach fünfzehn Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden. In Anerkennung seiner wertvollen Vorstandsarbeit und seiner jahrzehntelangen Branchenerfahrung hat die Generalversammlung Hanspeter Widmer zum Ehrenmitglied von swisstaffing gewählt. Sämtliche anderen, bisherigen Vorstandsmitglieder wurden von der Generalversammlung für eine neue Amtsperiode bestätigt.

Um einerseits die regionalen Besonderheiten besser in die Verbandsarbeit einfliessen zu lassen und andererseits den unterschiedlichen Unternehmensgrössen Rechnung zu tragen, wurde der Vorstand von der Generalversammlung vergrössert. Neu sind neben vier Grossfirmen drei mittlere und drei Kleinbetriebe im Vorstand vertreten.

Als neues Vorstandsmitglied und Vertreter der mittelgrossen Personaldienstleistern wurde Urs Vögele-Freund von der Firma Hans Leutenegger AG einstimmig gewählt. Als Vertreterinnen von Kleinbetrieben haben sich Frau Susanne Kuntner, mein job Zürich GmbH, und Kerstin Wenger, Walmon AG, zur Verfügung gestellt. Die Generalversammlung hat beide einstimmig gewählt. Für den dritten Vorstandssitz für Kleinunternehmen hat sich Adrian Diethelm, Express Personal AG, beworben. Auch er wurde einstimmig gewählt. Ein Sitz für mittelgrosse Personaldienstleister ist noch vakant.



Charles Bélaz
Manpower AG
Präsident und Ausschuss



Michael Agoras
Adecco Human Resources AG
Vizepräsident und Ausschuss



Peter Guggi
Kelly Services (Schweiz) AG
Vorstand



Richard Jager
Randstad (Schweiz) AG
Gast



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial Services Ltd
Vorstand und Ausschuss



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Vorstand



Susanne Kuntner
mein job Zürich GmbH
Vorstand



Kerstin Wenger
Walmon AG
Vorstand



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Vorstand



Die swisstaffing-Geschäftsstelle

Das dreiköpfige Team der swisstaffing-Geschäftsstelle in Dübendorf/ZH berät die Verbandsmitglieder, setzt Vorstandsbeschlüsse um und pflegt Kontakte zu Behörden, anderen Verbänden und Politikern. Mit dem Inkrafttreten des GAV Personalverleih per 1.1.2012 ist der Beratungs- und Dienstleistungsbedarf für die swisstaffing-Mitglieder angestiegen. Deshalb wird die Geschäftsstelle ihre personellen Ressourcen im 2012 ausbauen.



Georg Staub
lic. iur., dipl. Controller
Direktor



Myra Fischer-Rosinger
MA UZH
Vizedirektorin



Irène Righetti
Sekretariat

Ein historischer Schritt: Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) Personalverleih

Bis zuletzt war nicht klar, ob der GAV Personalverleih unter Dach und Fach gebracht werden kann oder ob es sich erst im Verlaufe des 2012 zeigen würde, ob und wann der GAV allgemeinverbindlich erklärt wird. Am 13. Dezember 2011 war es dann aber soweit. Der Bundesrat hat die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih per 1.1.2012 ausgesprochen und damit die Voraussetzungen geschaffen, dass das Vertragswerk auf dieses Datum in Kraft treten konnte. Damit fanden über vierjährige Verhandlungen zwischen swissstaffing und den Gewerkschaften Unia, Syna, Angestellte Schweiz sowie dem Kaufmännischen Verband Schweiz ein erfolgreiches Ende. Der GAV Personalverleih ist der grösste GAV der Schweiz. Es unterstehen ihm rund 300'000 Arbeitnehmende.

Für die Personaldienstleister bedeutete die kurzfristige Inkraftsetzung eine Haurückübung. swissstaffing hat Unterlagen und Hilfsmittel für die Umsetzung frühzeitig bereitgestellt. Dennoch bedarf es in einem wirtschaftlichen Umfeld Klarheit, bevor man sich operativ ans Change Management macht. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die IT-seitige Anpassung bis auf ein paar kleine Details sehr gut funktioniert hat. Das Wissen über den GAV ist in der Branche breit gestreut. Die Anfragen bei swissstaffing zeugen von einer vertieften Auseinandersetzung mit dem Vertragswerk.

Graphik 2: Das branchenübergreifende System des GAV Personalverleih

	Einsatzbetrieb mit ave GAV	Einsatzbetrieb mit GAV ohne AVE gemäss Anhang 1	Einsatzbetrieb aus: Chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, Graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Öffentlicher Verkehr	Einsatzbetrieb ohne GAV (bzw. mit GAV ohne AVE, aber nicht im Anhang 1 gelistet)
Mindestlohn	Gemäss ave GAV	Gemäss GAV ohne AVE im Anhang 1	Keine Mindestlohnvorschriften	Gemäss GAV Personalverleih
Arbeitszeit				
Ferien				
Feiertage				
Weiterbildungs-/ Vollzugsbeitrag				
Berufliche Vorsorge (BVG)				
Krankentaggeld				

Personaldienstleister und Temporärarbeitende haben mit dem Inkrafttreten des GAV Personalverleih ihre Koalitionsfreiheit zurückgewonnen. Im Vertragswerk haben sie Temporärarbeits-spezifische Regeln festgelegt. Gesamtarbeitsverträge aus anderen Branchen, die bislang von Personalverleihern anzuwenden waren, wurden aus der Optik der Festanstellung geschaffen. Aus diesem Grund haben sie den Bedürfnissen von Temporärarbeitenden und Personalverleihern zu wenig Rechnung getragen. Der GAV Personalverleih schafft hier Abhilfe. Kernstück ist der Weiterbildungs- und Vollzugsbeitrag, der bisher geleistete Abgaben ersetzt und für den Temporärarbeitende und Personalverleiher seit 1.1.2012 auch eine Gegenleistung erhalten. Er fliesst in einen Fonds, der zu 40% die Weiterbildung von Temporärarbeitenden fördert, zu weiteren 40% die Krankentaggeldprämie für Arbeitnehmende und Arbeitgeber subventioniert und zu 20% für den Vollzug des GAV zur Verfügung steht.

Der GAV Personalverleih regelt den Einsatz von Temporärarbeitenden in verschiedensten Branchen. Aus diesem Grund wurde ein Konstrukt gewählt, das den Branchenspezifika Rechnung trägt, in dem Teile anderer Gesamtarbeitsverträge in den GAV Personalverleih integriert wurden. Wo möglich und sinnvoll, wurde aber eine Vereinheitlichung erzielt, um die Administration auf Seiten der Personalverleiher zu entlasten – so zum Beispiel beim Weiterbildungs- und Vollzugsbeitrag sowie beim Krankentaggeld (Graphik 2).

Für die Umsetzung des GAV Personalverleih ist der paritätische Verein zuständig. Die paritätische Kommission ist dessen oberstes Organ. Sie tagt regelmässig und behandelt sämtliche, sich im Rahmen der GAV-Anwendung stellenden Fragen. Georg Staub, swissstaffing, Patrick Rauber, Adecco Human Resources AG, Laurent Peter, Favoris AG, und Sönke Thurau, Personalberatung das Team AG, vertreten in der paritätischen Kommission die Arbeitgeberseite.

Viele Vorteile für alle Beteiligten

Für die Temporärarbeitenden

- Subventionierte Weiterbildung
- Bessere Altersvorsorge
- Besserer Krankentaggeld-Schutz
- Branchenspezifische Mindestlöhne

Für den Einsatzbetrieb

- Flexibilität bei Kurzeinsätzen, soziale Sicherheit bei längeren Einsätzen
- Qualifiziertes Temporärpersonal mit mehr Ausbildungsmöglichkeiten
- Einbezug bestehender Branchen-Regelungen
- Reputationsgewinn

Für den Personaldienstleister

- Einheitliches Regelwerk für den Personalverleih
- Einfacheres Abrechnungsverfahren
- Mitsprache bei der Regulierung des Personalverleihs
- Imagesteigerung

Konsolidierung und Erweiterung der Verbands- Sozialversicherungen

Pensionskasse Stiftung 2. Säule swisstaffing

Die Verbands-Pensionskasse, die Stiftung 2. Säule swisstaffing, ist kerngesund. Ihr Deckungsgrad betrug Ende 2010 128%. Aufgrund dieser Ausgangslage schneidet die Stiftung 2. Säule swisstaffing trotz Anlageergebnis von -5,7% im 2011 per 31.12.2011 besser ab als die allermeisten Pensionskassen in der Schweiz.

Der Stiftungsrat hat beschlossen, diese solide Basis zu nutzen, um die technische Struktur der Kasse den demographischen Erfordernissen anzupassen. Der technische Zinssatz wurde von 4% auf 3,5% gesenkt. Damit ist die Verbands-Pensionskasse bestens gerüstet, um ihre Leistungsversprechen auch gegenüber einer alternden Gesellschaft bzw. Versicherungsgemeinschaft einzuhalten. Der Deckungsgrad per Ende 2011 betrug gemäss ersten Schätzungen rund 115%.

Ausserdem konnten die Administrations- und Risikoprämien der Stiftung 2. Säule swisstaffing dank der Reserven per 1.1.2012 gesenkt werden. Der Risikosatz für Invalidität und Tod wurde von insgesamt 3,0% auf 2,5% gesenkt. Die Verwaltungsprämie wurde von 1,0% auf 0,8% reduziert. Arbeitnehmende und Arbeitgeber sparen somit je 0,35 Prozentpunkte. Selbstverständlich bleiben die Leistungen dabei unverändert.

Neue Beiträge der Stiftung 2. Säule swisstaffing		
Gültig ab 1.1.2012		
BVG-Alter	% auf versichertem Lohn	davon sparen
18 bis 24 Jahre	1.65 %	0.0 %
25 bis 34 Jahre	5.15 %	3.5 %
35 bis 44 Jahre	6.65 %	5.0 %
45 bis 54 Jahre	9.15 %	7.5 %
55 Jahre bis Pensionierung	10.65 %	9.0 %

Die Stiftung 2. Säule swisstaffing bietet Versicherungslösungen für temporäre Mitarbeitende wie auch für das festangestellte, interne Personal der angeschlossenen Personaldienstleister. Dank einem eigens auf die Personalverleih-Branche zugeschnittenen Berechnungssystem können im Stundenlohn Beschäftigte einfach und kostengünstig bei der Stiftung 2. Säule versichert werden. Per Ende 2011 zählte die Stiftung 2. Säule knapp 20'000 Versicherte. Verwaltet wird sie vom Pensionskassen-Experten AON Hewitt.

Ausgleichskasse swisstempcomp / Familienausgleichskasse swisstempfamily

Die Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily haben die Feuerprobe bestanden. Die 2009 bzw. 2011 gestarteten Kassen haben erneut ein erfolgreiches Jahr abgeschlossen. Die 110 angeschlossenen Firmen profitieren von sehr vorteilhaften Bedingungen, die sich durch die günstige Altersstruktur der Temporärangestellten ergeben.

Mit dem Inkrafttreten des GAV Personalverleih per 1.1.2012 bietet die Ausgleichskasse swisstempcomp eine weitere Dienstleistung an: Für die Mitglieder von swisstaffing übernimmt sie das Inkasso des GAV-Beitrags. swisstaffing-Mitglieder, die swisstempcomp angeschlossen sind, können den GAV-Beitrag somit über bereits bekannte Partner abwickeln, ohne sich mit einer zusätzlichen Abrechnungsstelle auseinandersetzen zu müssen.

Die operative Führung der beiden Kassen liegt beim Ausgleichskassen-Spezialisten consimo, der über langjährige Erfahrung und Fachkompetenz in der branchenübergreifenden Verwaltung von Sozialversicherungen verfügt.

Branchenlösung Krankentaggeld

Mit der Branchenlösung KTG wurde im vergangenen Jahr unter der Ägide von swisstaffing ein neues Sozialwerk geschaffen. Die Branchenlösung unterstützt die GAV Personalverleih-konforme Versicherung des Krankentaggeldschutzes. Die Kollektivkrankentaggeld-Versicherung ist in enger Zusammenarbeit mit sieben Versicherungsgesellschaften erarbeitet worden. Erste Verträge konnten bereits im 2011 abgeschlossen werden. Viele bestehende Verträge wurden per 1.1.2012 in die moderne, kostengünstige und durch den GAV subventionierte Versicherungslösung überführt. Auch Nicht-Mitglieder von swisstaffing, die dem GAV unterstehen, können sich der Branchenlösung KTG anschliessen.

Krankenversicherung für Personalberatende

Zusammen mit der Groupe Mutuel hat swisstaffing im 2011 eine kollektive Krankenversicherung ins Leben gerufen. Sie steht dem internen Personal der swisstaffing-Mitglieder zur Verfügung und bietet ihnen sowie deren Familien einen umfassenden Versicherungsschutz bei Krankheit und Unfall. Sie kann wahlweise als Grundversicherung oder inkl. der attraktiven Zusatzversicherung Global Solution abgeschlossen werden.

Weitere Dienstleistungen

Rechtsberatung und swisstempdata

Die telefonische Rechtsberatung bildet eine weitere Dienstleistung von swisstaffing, die im 2012 aufgrund der regen Nachfrage ausgebaut werden soll. Die GAV-Datenbank swisstempdata hat die Personalverleiher bislang bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten aus Art.20 des Arbeitsvermittlungsgesetzes unterstützt. Durch die Einführung des GAV Personalverleih per 1.1.2012 hat sich das rechtliche Umfeld geändert. swisstempdata wurde deshalb durch einen neuen Online-Dienst, tempservice.ch, abgelöst, der sämtliche Bestimmungen des GAV Personalverleih abbildet. tempservice.ch ist sowohl als Nachschlagewerk als auch als Rechner verfügbar, mit dem man einsatzspezifisch den einzuhaltenden Mindestlohn ermitteln kann.



tempservice.ch
GAV-Datenbank Personalverleih

tempservice.ch wird von den Sozialpartnern des GAV Personalverleih gemeinsam verwaltet und kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Finanzierung des Online-Dienstes erfolgt über den Vollzugsfonds des GAV Personalverleih. Sämtliche Inhalte sind direkt via Internet abrufbar oder über eine Schnittstelle in diverse Lohnbearbeitungsprogramme integrierbar. tempservice.ch bzw. die paritätische Kommission des GAV Personalverleih garantieren für Richtigkeit und Gültigkeit der Datenbank-Inhalte.

Weiterbildung für Personalberatende

Das EDUQUA-zertifizierte swisstaffing-Weiterbildungsangebot für Personalberatende umfasst sowohl Einführungskurse für Branchen-Einsteiger als auch Vertiefungskurse für erfahrene Personalberatende. Das Kursprogramm versammelt eine breite Palette an Lerninhalten, die die vielfältigen Aspekte des Personalberaterberufes widerspiegeln. In folgenden Gebieten werden regelmässig eintägige Seminare angeboten:

Grundausbildung

- Telefonakquisition
- Interviewtechnik
- Kundenbesuch
- Verkauf
- Recht
- Arbeitssicherheit

Vertiefungskurse

- Betriebswirtschaft
- Führung
- Kommunikation
- Rhetorik
- Konfliktmanagement
- Zeitmanagement

Die swisstaffing-Seminare werden in kleinen Gruppen durchgeführt, wodurch der Lernerfolg für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer garantiert ist. Die deutschsprachigen Kurse werden auf der Geschäftsstelle von swisstaffing in Dübendorf/ZH abgehalten. Regelmässig finden auch französischsprachige Kurse an wechselnden Orten in der Romandie statt.

Weiterbildung für Temporärarbeitende

Mit der Einführung des GAV Personalverleih wird swisstaffing – im Auftrag des paritätischen Vereins – neu auch Weiterbildungsangebote für Temporärarbeitende bereitstellen. Temporärarbeitende erwerben aufgrund des GAV-Beitrags, den sie auf ihrem Lohn entrichten, nach bereits 22 Einsatztagen einen Anspruch auf eine Weiterbildungsleistung, die sie bei swisstaffing geltend machen können. Mit diesem neuen Angebot soll die langfristige Arbeitsmarktfähigkeit der Temporärarbeitenden gefördert werden und ein Anstoss gegeben werden, dass sich Temporärarbeitende vermehrt beruflich weiterbilden.

Entsprechend der beruflichen Vielfalt der Temporärarbeitenden unterstützt der Weiterbildungsfonds des GAV Personalverleih eine breite Palette an Kursen aus verschiedensten Branchen und Wissensgebieten. Eine entsprechende Schul- und Kursliste wird im Verlaufe des Frühjahrs 2012 publiziert und später aufgrund der konkreten Gesuche kontinuierlich ausgebaut. Ziel ist es, ein auf die spezifischen Bedürfnisse der Temporärarbeitenden zugeschnittenes Kursportfolio zu unterstützen. Um auf der Liste des Weiterbildungsfonds zu figurieren, müssen die Schulen bzw. Kurse grundlegende Qualitätskriterien erfüllen und einem breiten Publikum offenstehen.

Arbeitssicherheit

Dank der guten Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Kommission für Arbeitssicherheit (EKAS) und der Suva wurden die gemeinsamen Projekte im Bereich Arbeitssicherheit weiterverfolgt. Als Produkt wird im Verlaufe dieses Jahres eine neue, auf Temporärarbeitende zugeschnittene Sensibilisierungs-DVD lanciert. Sie erklärt gängige Gefahrensituationen und die wichtigsten Arbeitssicherheitsmassnahmen einfach, klar und sprachneutral. Dass sich solche Anstrengungen lohnen und sich die betriebliche Auseinandersetzung mit Arbeitssicherheit auszahlt, beweist der erfreuliche Fakt, dass die Suva-Prämie für Berufsunfälle gesenkt werden konnte.

Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying auf breiter Front

Kommunikation

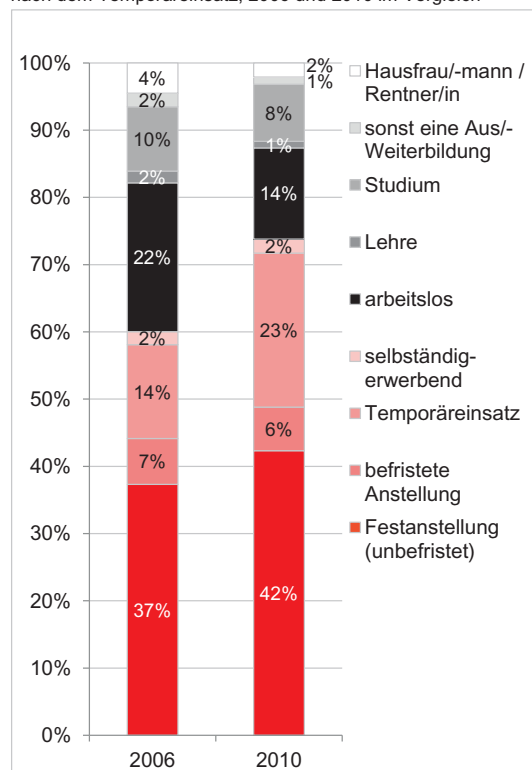
Im Dezember letzten Jahres hat swisstaffing in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut gfs-zürich die Aktualisierungsstudie zur Temporärarbeit in der Schweiz veröffentlicht. Es handelt sich hierbei um eine Wiederholung und Erneuerung der bereits vor vier Jahren bei rund 1'000 Temporärarbeitenden durchgeführten Umfrage. Die Studie bringt mehrere spannende Entwicklungen ans Licht, die die Temporärarbeit in den letzten Jahren geprägt haben:

Erstens hat sich das Qualifikationsprofil der Temporärangestellten deutlich erhöht. Es sind mehr Fachkräfte und weniger Hilfskräfte im Einsatz. Zweitens hat sich die integrierende Wirkung der Temporärarbeit nicht nur bestätigt, sondern verstärkt. Wer temporär arbeitet, hat intakte Chancen auch längerfristig im Erwerbsleben zu verbleiben: 42% finden innert Jahresfrist eine Festanstellung. Weitere 29% arbeiten weiterhin temporär oder finden eine befristete Anstellung. Vor vier Jahren waren es 37%, die innert Jahresfrist festangestellt wurden, und 21%, die temporär oder befristet arbeiteten (Graphik 3).

swisstaffing hat die Anliegen der Personaldienstleister im vergangenen Jahr erfolgreich in der Presse platzieren können. Sie wurden von verschiedenen Organen aufgegriffen – so unter anderem vom Schweizer Arbeitgeber, der Gewerbezeitung, dem Fachmedienverbund für den Arbeitsmarkt Panorama und natürlich vom offiziellen Kommunikationsorgan von swisstaffing, dem HR Today.

Die Mitglieder von swisstaffing erhalten exklusiv ein bis zweimal im Monat einen Newsletter über Branchen- und Verbandsaktualitäten. Darüber hinaus veröffentlicht der Verband monatlich die swisstemptrend-Statistik, welche die Entwicklung des Temporärarbeitsvolumens im vergangenen Monat abbildet. Weitere Branchen-Statistiken und Verbands-Publikationen sowie ein umfangreicher Überblick über die Verbands-Dienstleistungen sind auf der swisstaffing-Homepage verfügbar (www.swisstaffing.ch).

Graphik 3: Temporärarbeitende und ihre berufliche Situation nach dem Temporäreinsatz, 2006 und 2010 im Vergleich



Quelle: swisstaffing

Lobbying

Die Zusammenarbeit mit dem Seco, den kantonalen Amtsstellen für Wirtschaft und Arbeit und der RAVs hat sich im vergangenen Jahr weiter versachlicht. Das Bewusstsein über den volkswirtschaftlichen Beitrag, den die Personaldienstleister erbringen, ist auf behördlicher Seite gut verankert. Auf dem Gebiet der Stellensuchenden-Datenbank AVAMSTS sind spürbare Erfolge zu verzeichnen. Die sich aus Vertretern der Behörden und der Personaldienstleister zusammensetzende Arbeitsgruppe „Redesign AVAMSTS“ hat die Modernisierung der Datenbank vorangetrieben. Gegen Ende 2012 soll die optimierte Plattform aufgeschaltet werden.

Die Partnerschaft mit den Berufsverbänden der Branchen sowie den Dachverbänden der Arbeitgeber und des Gewerbes hat sich nach der Lösung der Konfliktpunkte rund um den Anhang 1 des GAV Personalverleih beruhigt. Sie ist pragmatischer geworden. Die zu Beginn der GAV-Verhandlungen aus diesen Kreisen geäusserte Zustimmung zum GAV Personalverleih hat wieder Oberhand gewonnen. Davon zeugen insbesondere auch die vielen positiven Reaktionen von Seiten der Einsatzbetriebe, die swissstaffing anlässlich der eigens für sie durchgeführten GAV-Infoveranstaltungen erfahren hat.

Die Bürokratiestopp-Initiative erachtet swissstaffing als sinnvoller Vorstoss, der ganz auf der Linie der politischen Verbands-Forderungen steht (vgl. Seite 6). Deshalb hat swissstaffing im vergangenen Jahr diese Initiative aktiv unterstützt. Besonderen Dank gebührt dabei den vielen Mitgliedern, die engagiert Unterschriften gesammelt haben. Die Unterschriftensammlung hat sich als nicht ganz einfaches Unterfangen erwiesen, wie sich auch bei der FDP/Die Liberalen gezeigt hat. Deshalb ist es leider noch ungewiss, ob es für ein definitives Zustandekommen der Initiative reichen wird.

Events

An der Generalversammlung im Mai letzten Jahres durften die swissstaffing-Mitglieder Alt-Bundesrat Adolf Ogi begrüßen. Nach der Verabschiedung der Verbands-Traktanden hat Herr Ogi den Anwesenden mit einem spritzigen Referat über Leadership Einblicke in seine berufliche Vergangenheit gewährt und Denkanstösse gegeben.

Die weiteren Veranstaltungen von swissstaffing standen letztes Jahr ganz im Zeichen des GAV Personalverleih: An zwei Regionalmeeting-Serien im März und September hat swissstaffing seine Mitglieder über die Inhalte des GAV und die sich abzeichnende Inkraftsetzung informiert. Im Herbst 2011 haben Verbands-Präsident und -Direktor ausserdem an einem speziell für die GeschäftsführerInnen anberaumtem CEO-Meeting konkrete GAV-Umsetzungsfragen erörtert. Schliesslich haben Präsident und Direktor an diversen Veranstaltungen in der ganzen Schweiz den GAV Personalverleih auch den Einsatzbetrieben präsentiert. Die Mitglieder von swissstaffing hatten hierbei die Gelegenheit, ihre Kunden einzuladen und ihnen eine Infoveranstaltung aus erster Hand zu bieten. Die rege Teilnahme an diesen Kunden-Events zeigte, dass swissstaffing damit ein zentrales Bedürfnis erfüllen konnte.

Branchen-Statistik

Die Personaldienstleistung ist fulminant ins vergangene Jahr gestartet. Bis im Mai 2011 verzeichnete das Temporärarbeitsvolumen Monat für Monat Wachstumsraten von 20 bis 45 Prozent (gegenüber dem Vorjahr). Die konjunkturelle Wende in der Personaldienstleistung hatte damit früh eingesetzt. Dafür schwächte sich das Wachstum im zweiten Semester deutlich ab und fiel gegen Jahresende sogar leicht in den Minusbereich (Graphik 4). swissstaffing interpretiert das als Zeichen dafür, dass die überaus rasch überwundene Krise noch nicht ganz ausgestanden war. Dies zeigte sich auch auf gesamtwirtschaftlicher Ebene mit sinkenden Wachstumsraten.

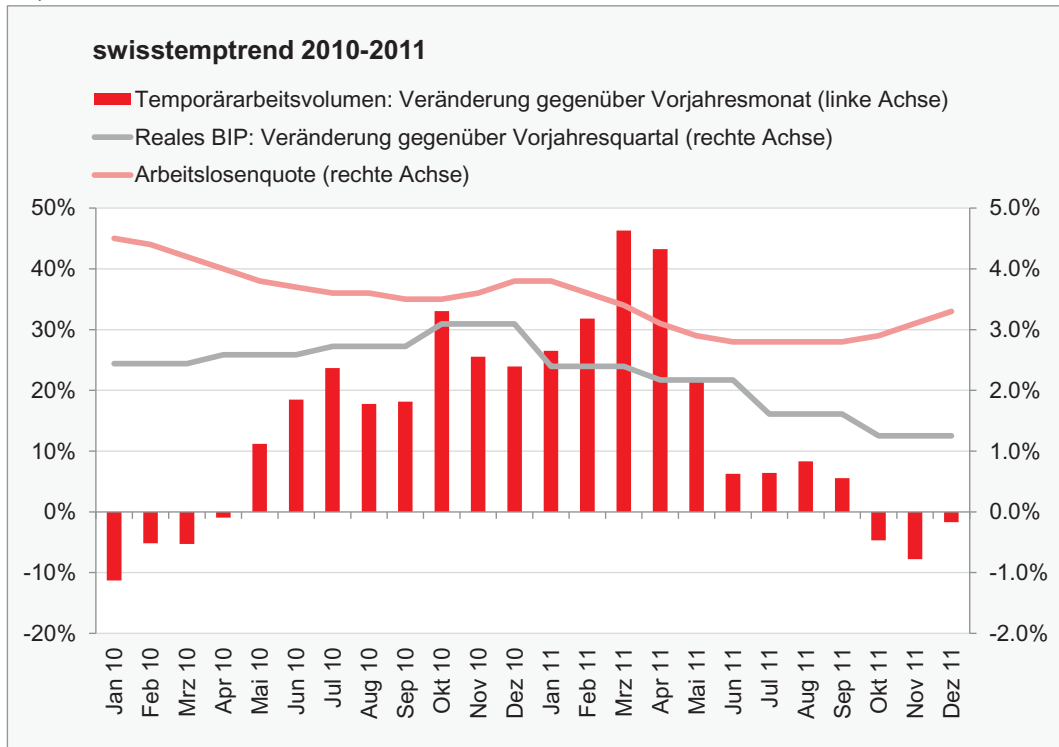
Unter dem Strich resultierte für das Gesamtjahr 2011 gemäss vorläufigen Schätzungen ein Wachstum des Temporärarbeitsvolumens von rund 10 Prozent. Das bedeutet, dass 2011 das beste Jahr der Schweizer Temporärarbeits-Geschichte war. Die Ausläufer der gesamtwirtschaftlichen Abkühlung des zweiten Semesters 2011 sind in der Temporärarbeitsbranche zu Beginn des 2012 spürbar. Wie rasch sich die Branche davon erholt, wird sich in den Sommer- und Herbstmonaten 2012 zeigen. Die im Frühjahr 2012 nach oben korrigierten Volkswirtschaftsprognosen stimmen zuversichtlich.

Eckdaten der Personaldienstleistung

Quellen: Seco, SSUV, Berechnungen von swissstaffing. Die Daten basieren auf vorläufigen Schätzungen fürs Wachstum 2011.

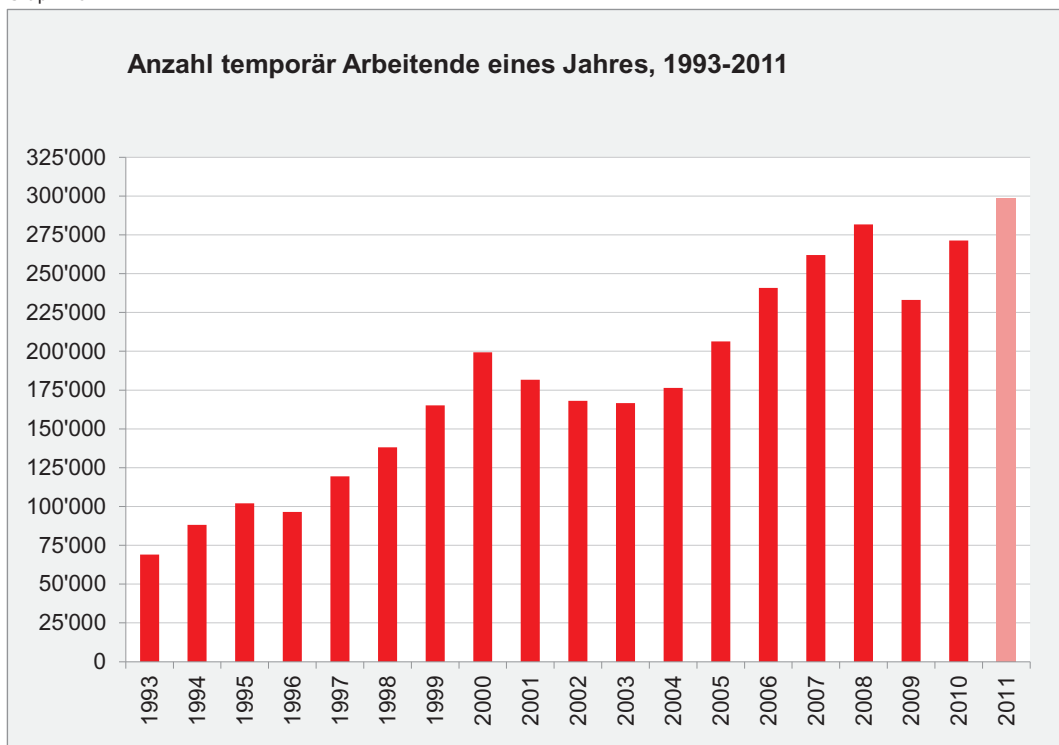
- 300'000 Temporärarbeitende pro Jahr.
Das entspricht 73'000 Temporärbeschäftigten pro Tag (Vollzeitäquivalente).
- 140 Mio. von Temporärarbeitenden geleistete Einsatzstunden
- 4,1 Mrd. Franken von Temporärbeschäftigten erwirtschaftete Lohnsumme
- 5,7 Mrd. Franken von Temporärbeschäftigten generierter Umsatz
- 110'000 Dauerstellenvermittlungen
- 800 Mio. Umsatz aus Dauerstellenvermittlungen

Graphik 4



Quellen: Seco, Suva, Berechnungen von swisstaffing

Graphik 5



Quellen: Seco, Berechnungen von swisstaffing

Wert 2011: vorläufige Schätzung

Mitglied werden bei swisstaffing

Bekennnis zu Qualität

Unternehmen, die swisstaffing beitreten möchten, werden von einem unabhängigen Qualitäts-
experten auditiert. Nach erfolgreicher Qualitätsprüfung erhält das beitretende swisstaffing-Mitglied
das SQS-Gütesiegel. Im Interesse der Nachhaltigkeit unterziehen sich swisstaffing-Mitglieder
periodisch alle drei Jahre einem Wiederhol-Audit.

Der Mitgliederbeitrag

	Erste Geschäftsstelle	Jede weitere Geschäftsstelle	Beispiel für einen Personaldienst- leister mit vier Geschäfts- stellen, der sowohl im Personalverleih als auch in der Personalvermittlung tätig ist
Sockelbeitrag	Fr. 600	Fr. 360	Fr. 1'680
Personalverleih (Sektion I)	Fr. 1'800	Fr. 1'200	Fr. 5'400
Personalvermittlung (Sektion II)	Fr. 400	Fr. 240	Fr. 1'120
HR-Unternehmensberatung (Sektion III)	Fr. 400	Fr. 240	--
Total			Fr. 8'200

Der Mitgliederbeitrag für swisstaffing richtet sich nach der Sektionszugehörigkeit, wobei die
Mitglieder gleichzeitig mehreren Sektionen angehören können. Jedes Mitglied bezahlt pro
Geschäftsstelle (Hauptsitz und Filialen) einen Sockelbeitrag und den bzw. die entsprechenden
Sektionsbeitrag bzw. -beiträge. Pro Sockelbeitrag erhält das Mitglied eine Stimme an der
Generalversammlung. Es handelt sich um Jahresbeiträge.

Ihre Vorteile als swisstaffing-Mitglied und GAV-Betrieb

	als nicht dem GAV Personalverleih unterstellter Betrieb	als dem GAV Personalverleih unterstellter Betrieb	als dem GAV Personalverleih unterstellter Betrieb und swisstaffing- Mitglied
Einheitlicher Vollzugs- und Weiterbildungsbeitrag für alle Temporärarbeitsverhältnisse	X	✓	✓
Zentrale Abrechnungsstelle für den Vollzugs- und Weiterbildungsbeitrag	X	✓	✓
Gegenleistung für den abgeführten Vollzugs- und Weiterbildungsbeitrag - Weiterbildung für Ihre Temporärangestellten - Subventionierte Krankentaggeldversicherung	X	✓	✓
Paritätisch geführte, elektronische Datenbank mit allen für Sie relevanten und garantierten GAV-Inhalten	X	✓	✓
Verschiedene Sozialversicherungen mit vorteilhaften Bedingungen aufgrund der Altersstruktur der Temporärangestellten - Pensionskasse - AHV-/Familienausgleichskasse	X	X	✓
Abrechnung des Vollzugs- und Weiterbildungsbeitrags über bestehende Partner (AHV-Ausgleichskasse von swisstaffing)	X	X	✓
Mitsprache und Mitwirkung am Vollzug des GAV Personalverleih sowie an allfälliger, künftiger Anpassung des GAV	X	X	✓
Weitere Dienstleistungen von swisstaffing - Weiterbildungskurse für Personalberatende - Infoveranstaltungen und periodischer Newsletter - Beratung	X	X	✓



Herausgeber



Verband der Personaldienstleister der Schweiz

Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf

T: +41 (0)44 388 95 40

F: +41 (0)44 388 95 49

info@swisstaffing.ch

www.swisstaffing.ch

Redaktion

Myra Fischer-Rosinger
Vizedirektorin

Druck

ea Druck + Verlag AG

Abrufbar als pdf-Datei auf www.swisstaffing.ch

© 2012 swisstaffing

