

# Jahresbericht 2019





---

# Inhaltsverzeichnis

---

## **5 Vorwort des Präsidenten**

---

## **6 Verband**

- 6** Vorstand
  - 7** Verbandsmitglieder
- 

## **8 Events**

- 8** Generalversammlung
  - 9** Regionalmeetings
  - 9** CEO-Meetings
- 

## **11 Verband**

- 11** Geschäftsstelle
- 

## **12 Services**

- 12** Pensionskasse
  - 12** KTG-Branchenlösung
  - 12** AHV-/Familienausgleichskasse
- 

## **13 Kampagne Pensionskasse**

---

## **14 Personal Swiss / Salon RH**

---

## **15 Services**

- 15** Kommunikation
  - 16** Interne Dienste
  - 17** Rechtsdienst
  - 18** temptraining
- 

## **20 Kampagne temptraining**

---

## **21 HR-Berufsprüfung**

---

## **22 Branche**

- 22** Eckdaten der Personaldienstleistung 2019
  - 23** Branchenentwicklung
  - 24** White-Paper-Serie
- 

## **26 Politische Arbeit**

---

## **28 Die Blogger**

---

## **31 Impressum**





---

WHITE PAPER

*«Zukunft gestalten – was der Arbeitsmarkt für die Zukunft braucht, ist eine Kultur, die flexibles Arbeiten und den dynamischen Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbsformen akzeptiert.»*

Leif Agnéus  
Präsident swissstaffing

---

# Vorwort des Präsidenten

---



**Leif Agnéus**  
Präsident  
swissstaffing

Wir blicken auf ein für die Personaldienstleistung anspruchsvolles Jahr 2019 zurück. Die geleisteten Einsatzstunden sind um 4,5 Prozent zurückgegangen, wobei es nicht jeden Sektor gleichermassen getroffen hat. Der Abschwung kam allerdings auch nicht ganz unerwartet. Die Personaldienstleister haben Erfahrung mit solchen Schwankungen und, wo notwendig, haben sie entsprechend reagiert.

Unsere Branche wird in Zukunft eine noch wichtigere wirtschaftliche Rolle spielen. Der allgemeine Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodellen sowohl seitens Arbeitnehmer als auch seitens Arbeitgeber wächst weiter und wird die nächsten Jahre unsere Branche prägen. Die Voraussetzungen für die Zukunft sehen positiv aus.

Die im Jahr 2019 realisierten swissstaffing-Studien bestätigen den Bedarf nach noch mehr flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsformen. Unsere Befragungen zeigen, dass 50 Prozent der Arbeitnehmenden gerne flexibler arbeiten möchten; im Tessin sind es sogar 60 Prozent. Gute soziale Absicherungen spielen in dieser Entwicklung eine ebenso massgebende wie auch zukunftsorientierte Rolle. Als Branche haben wir es verstanden, beiden Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Damit steuern wir einen wichtigen Teil zu einem attraktiven Wirtschaftsstandort Schweiz bei.

Auch andere Themen, wie das lebenslange Lernen, haben uns durch das vergangene Jahr begleitet: Studien zeigen, dass bis 2022 mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden einen hohen Bedarf an Aus- und Weiterbildung hat. Insbesondere die rasche Entwicklung der Digitalisierung beeinflusst diesen Trend massgeblich. Mit temptraining, dem Weiterbildungsfonds unserer Branche, haben die Personaldienstleister auch in diesem Bereich ein ausserordentliches und wegweisendes Werkzeug ins Leben gerufen. Es erlaubt unseren Flexworkern, bereits nach kurzer Einsatzdauer in den Genuss von Weiterbildungen zu kommen.

Das wachsende Bedürfnis nach flexiblen Arbeitsformen braucht ein Fundament, auf das es sich stützen kann. Deshalb engagiert sich der Branchenverband swissstaffing für eine funktionierende Sozialpartnerschaft. Mit seiner breiten Palette an Dienstleistungen und Aktivitäten schafft swissstaffing die Voraussetzungen dafür, dass Personaldienstleister ihre Arbeit professionell, gesetzeskonform und mit möglichst geringem Administrationsaufwand ausüben können.

Der Jahresrückblick 2019 berichtet eingehend über diese und viele andere Themen.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre.

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to read 'Leif Agnéus'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'L'.

Leif Agnéus  
Präsident swissstaffing

# Verband

## Vorstand

Der Vorstand ist das Steuerungsgremium von swisstaffing. Er repräsentiert Personaldienstleistungsunternehmen jeglicher Grösse und unterschiedlicher Regionen der Schweiz. Dadurch ist gewährleistet, dass die Interessen der gesamten Branche vertreten sind. Drei Vorstandsmitglieder gaben an der Generalversammlung 2019 ihren Abschied bekannt und wurden gebührend verabschiedet: Jean-Luc Giongo, Paul Fritz und Michael Agoras. Das Gremium besteht neu aus 10 Mitgliedern.



**Leif Agnéus**  
Manpower  
(Schweiz) AG  
Präsident  
swisstaffing



**Nicole Burth Tschudi**  
The Adecco Group  
Switzerland  
Vorstand und  
Ausschuss



**Taco de Vries**  
Randstad  
(Schweiz) AG  
Vorstand



**Adrian Diethelm**  
Express Personal AG  
Vorstand



**Andreas Eichenberger**  
Induserv Industrial  
Services Ltd  
Vorstand und  
Ausschuss



**Robin Gordon**  
Interiman Group  
Holding SA  
Vorstand und  
Ausschuss



**Marcel Keller**  
Kelly Services  
(Schweiz) AG  
Vorstand



**Susanne Kuntner**  
mein job zürich  
gmbh  
Vorstand



**Urs Vögele-Freund**  
Hans Leutenegger AG  
Vorstand



**Kerstin Wenger**  
Walmonag AG  
Vorstand

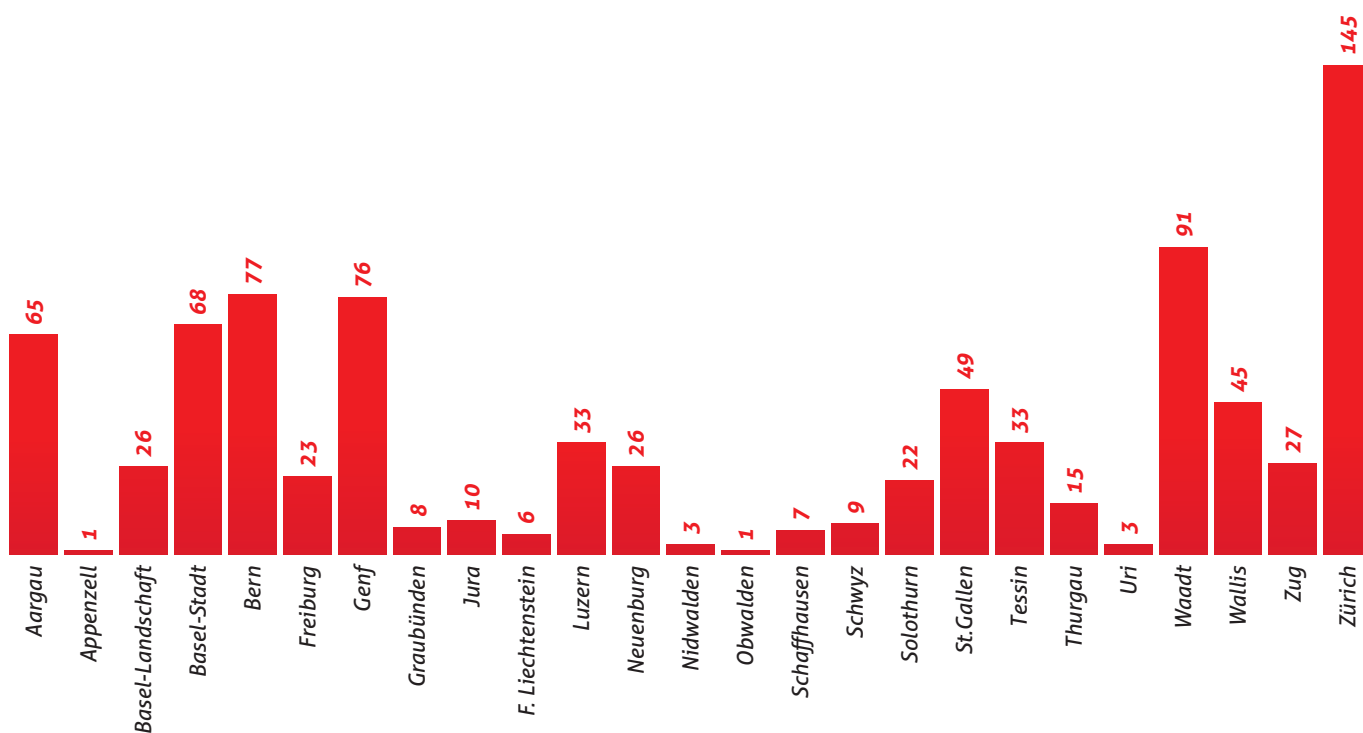
## Verbandsmitglieder

Im Jahr 2019 durfte swisstaffing 28 neue Mitglieder im Verband willkommen heissen. Aus dem Verband ausgetreten sind 17 Unternehmen. Geschäftsaufgaben, Fusionen, Aufgabe des Personalverleihs oder Konkurse waren die Gründe dafür. Per Ende 2019 zählte swisstaffing 416 Mitglieder, was einem Wachstum von knapp 3 Prozent entspricht.

SQS, der Zertifizierungspartner von swisstaffing, hat insgesamt 111 Audits bei neuen und bestehenden Mitgliedern durchgeführt. Das swisstaffing-Qualitätslabel ist ein national anerkanntes Gütesiegel. Es wurde speziell für die Branche entwickelt und prüft die Professionalität in der Personaldienstleistung. Immer mehr Einsatzbetriebe verlangen den Nachweis dieses zertifizierten Qualitätslabels bei Personaldienstleistern. swisstaffing gratuliert allen Mitgliedern, die das Audit im Jahr 2019 erfolgreich abgeschlossen haben.

Im Laufe des Jahres wurden die Checklisten, welche als Basis für die SQS-Audits dienen, überarbeitet und gleichzeitig auf die DSGVO-Konformität geprüft.

## Mitgliederstandorte (Filialen) nach Kanton 2019





## Generalversammlung

Die 51. Generalversammlung fand am 25. Juni 2019 im Kursaal Bern statt. 366 Stimmen waren vertreten und die Versammlung war somit beschlussfähig. Leif Agnéus, Präsident swisstaffing, führte durch die Traktanden. Drei Vorstandsmitglieder gaben ihren Abschied bekannt: Michael Agoras, Paul Fritz und Jean-Luc Giongo. Leif Agnéus dankte ihnen herzlich für ihre wertvolle und teils langjährige Arbeit im swisstaffing-Vorstand.

Die Generalversammlung stimmte zudem über die neue Sektion «Assoziiertes Mitglied» ab und hiess diese gut. Als assoziierte Mitglieder können Unternehmen in den Verband aufgenommen werden, die mit der Branche in Kontakt stehen und Services für Personaldienstleister erbringen. Sie profitieren insbesondere von regelmässigen Brancheninformationen durch swisstaffing.

Dr. Joël Luc Cachelin, Zukunftsgestalter und Inhaber der Wissensfabrik, fesselte das Publikum im Anschluss an die Generalversammlung mit seinem beeindruckenden Referat zum Thema «Die Welt der digitalen Transformation».



Er zeigte die rasante Entwicklung der sogenannten «Unicorns» auf, Start-ups mit einer Bewertung von über einer Mio. Dollar, sowie deren Auswirkungen auf die Schweiz. Sein Tipp an die Personaldienstleister: Sie sollen sich als Gegenpole zu den blinden Flecken der Algorithmen positionieren.



---

## Regionalmeetings

Die Regionalmeetings sorgten 2019 für viel Aufmerksamkeit sowohl bei Mitgliedern als auch bei Nichtmitgliedern. Sie sind eine geschätzte Plattform für den Wissensaustausch, ermöglichen vertiefte Gespräche über die Branche und laden zum Networking ein.

Am ersten Regionalmeeting im April stellte swissstaffing zwei neue Studien zum Stellenwert von Flexibilität im Schweizer Arbeitsmarkt vor. temptraining informierte über die Reglementsänderung zur Lockerung der Sparmassnahmen. Im Anschluss zeigten Referenten aus dem Schweizer Team von Indeed neue digitale Methoden und Auswertungsmöglichkeiten für eine erfolgreiche Rekrutierung auf. Indeed führte die Gäste in ihr Tool ein und zeigte spannende HR-Statistiken zur Schweiz. 267 Teilnehmer durfte swissstaffing an diesem Regionalmeeting begrüßen.

Am zweiten Regionalmeeting des Jahres waren der GAV Personalverleih und dessen kommende Wiederverhandlung ein wichtiges Thema. Doch auch der wirtschaftliche und politische Ausblick interessierte viele Teilnehmende. Das Team vom swissstaffing-Rechtsdienst zeigte zudem auf, wie die Temporärarbeit im sozialen Vergleich dasteht und welche rechtlichen Herausforderungen die Branche aktuell bewegen. 229 Personen besuchten dieses Regionalmeeting im November.

Mit 500 Teilnehmenden insgesamt waren die Regionalmeetings auch im Jahr 2019 ein Erfolg. Dies zeigt, dass das ausgewählte Themenspektrum auf breites Interesse stösst.

---

## CEO-Meetings

An die CEO-Meetings sind alle Geschäftsführer und Entscheidungsträger der swissstaffing-Mitglieder eingeladen. Fragen an den Präsidenten oder die Direktorin werden sehr geschätzt, ist es doch genau der gegenseitige Austausch, der im Zentrum dieser Veranstaltungsreihe steht. Im September 2019 beleuchteten Leif Agnéus und Myra Fischer-Rosinger gemeinsam mit den Mitgliedern drei wichtige Themen für die Branche: Den GAV Personalverleih 2021 mit dem Thema Equal Minimum Pay / Equal Time, die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C und die strategische Komponente House of Flexwork mit der Vision für die Zukunft. 70 Personen nahmen insgesamt an den zwei Meetings in Zürich und Lausanne teil.



---

WHITE PAPER

*«Mit dem Personalverleih kennt die Schweiz eine Arbeitsform, die Flexibilität und soziale Absicherung schon lange verbindet.»*

Myra Fischer-Rosinger  
Direktorin swissstaffing

## Geschäftsstelle



**Myra Fischer-Rosinger**  
Direktorin  
swissstaffing

Das Geschäftsstellen-Team hat 2019 mit einer toll koordinierten Zusammenarbeit und einem offenen Ohr für die Anliegen der Mitglieder auf verschiedenen Ebenen Wichtiges für die Personaldienstleistung erwirkt:

- In zwei **White Papers** haben wir Wissenswertes über die Temporärarbeit und den Arbeitsmarkt aufgearbeitet, unsere politischen Positionen begründet und beides einem breiten Publikum in Politik und Wirtschaft zur Verfügung gestellt. Die Personaldienstleister nehmen eine wichtige Scharnierfunktion am Arbeitsmarkt wahr, die Temporärarbeit verbindet Flexibilität und soziale Sicherheit optimal und die Personaldienstleistungsbranche bietet damit ein Rezept für die zunehmenden Formen von Flexwork.
- Unsere Botschaften haben wir vermehrt und mit steigender Reichweite über **Social Media** verbreitet. Unsere Mitglieder haben uns dabei tatkräftig unterstützt.
- Die **Stellenmeldepflicht** hat sich gut eingespielt, die Berufsliste wurde sinnvoll angepasst und swissstaffing konnte den Umgang der RAV mit den Einsatzbetriebsdaten einer Lösung zuführen.
- Für die **Wirtschaftsfreiheit** der Personaldienstleister haben wir uns mit diversen Rekursen und politischen Gesprächen vor allem im Tessin starkgemacht. Bestrebungen, die Temporärarbeit einzuschränken, lehnt swissstaffing dezidiert ab. Die Regulierung der Temporärarbeit soll im Rahmen einer konstruktiven Sozialpartnerschaft gestaltet werden.
- Intensiv haben wir nach Lösungsvarianten für Equal Minimum Pay / Equal Time gesucht, um den **GAV Personalverleih** in die Zukunft zu führen. Das Patentrezept haben wir noch nicht gefunden. Die Verhandlungen gehen 2020 weiter.
- Die Leistungen bei **temptraining** haben wir ausgebaut und aktiv Marketing betrieben, um die stets wechselnde Population von Temporärarbeitenden über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren. Mit Erfolg: Über 8400 Temporärarbeitende haben im Jahr 2019 vom Weiterbildungsfonds temptraining profitiert.
- Zum dritten Mal bereits wurde die **HR-Berufsprüfung** Fachrichtung C durchgeführt. 36 Absolventen wurde der eidgenössische Fachausweis C verliehen. Das Engagement von swissstaffing für die Professionalisierung der Personalberatung geht weiter.

Mein Dank gilt unseren Mitgliedern für ihre Treue zu swissstaffing sowie für ihr offenes Feedback und ihre klaren Anliegen, die es dem Verband ermöglichen, sich stetig mit der Branche weiterzuentwickeln und bedürfnisorientiert Dienstleistungen zu erbringen.



# Services

## Pensionskasse



Das Jahr 2019 wird als ein herausragendes Anlagejahr in die Geschichte eingehen. Auch die Stiftung 2. Säule swisstafing profitierte davon und erzielte eine Anlagerendite von 17,8 Prozent. Dank diesen Erträgen wird der Deckungsgrad per Ende 2019 130 Prozent übertreffen und die Leistungen können konstant hoch gehalten werden. So wurden die Altersguthaben wiederum mit 3 Prozent verzinst und die Rentner kamen in den Genuss einer zusätzlichen Rentenzahlung.

Bemerkenswert ist die Konstanz der erbrachten Leistungen. Seit dem Jahr 2015 verzinst die Stiftung die Altersguthaben mit mindestens 3 Prozent pro Jahr, während der BVG-Mindestzinssatz in dieser Periode von 1,75 auf 1 Prozent sank. Sorgen bereitet das Niedrigzinsumfeld. Ein guter Anlageertrag ist für den Erfolg einer Pensionskasse entscheidend. Der hohe Deckungsgrad ermöglicht der Stiftung den Erhalt des «dritten Prämienzahlers» zu tragbarem Risiko. Die Stiftung besitzt ein solides Fundament und ist für die Zukunft bestens gerüstet.

Auf [swisstafing-bvg.ch](http://swisstafing-bvg.ch) werden stets die aktuellen Konditionen für das festangestellte bzw. temporäre Personal publiziert.

## KTG-Branchenlösung



tempcare

Über die KTG-Branchenlösung wurden 616 Verträge (Vorjahr: 493 Verträge) abgewickelt. Die subventionierte Lohnsumme betrug 4,035 Mia. Franken (Vorjahr: 3,510 Mia. Franken) und erhöhte sich zum Vorjahr um 14,9 Prozent. Es waren 71,2 Prozent (Vorjahr: 71,5 Prozent) der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme durch die Branchenlösung KTG versichert. Die ausbezahlten Prämien subventionen stiegen um 14,9 Prozent auf 16,138 Mio. Franken (Vorjahr: 14,040 Mio. Franken).

Die Prämieinnahmen unter Berücksichtigung des Subventionsbeitrages von 0,40 Prozent beliefen sich auf 78,350 Mio. Franken. Die Gesamtzahlungen der Versicherer beliefen sich auf 64,185 Mio. Franken. Die Leistungsquote bezogen auf die vereinnahmten Risikoprämien ergab 89 Prozent (Vorjahr: 88 Prozent).

Der durchschnittliche Prämienatz reduzierte sich auf 2,28 Prozent (Vorjahr: 2,37 Prozent).

## AHV-/Familienausgleichskasse



Die AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily sind die kompetenten Partner für alle Belange der 1. Säule – exklusiv für die Mitglieder von swisstafing. consimo, das Kompetenzzentrum im erweiterten Sozialversicherungsbereich, führt die beiden Kassen nach dem Prinzip des achtsamen Prozessmanagements. consimo bezieht seine Kunden aktiv in die Prozessoptimierungen mit ein, um so deren Bedürfnisse bestmöglich abzudecken.

Mit swisstempcomp und swisstempfamily haben unsere Mitglieder, die den beiden Kassen angeschlossen sind, den Vorteil, dass sie alles aus einer Hand bekommen: alle Dienstleistungen zur AHV, Beitragsinkasso für den GAV Personalverleih und schweizweite Dienstleistungen für die Familienzulagen. Auf [consimo.ch](http://consimo.ch) finden Sie weitere Informationen zu den Dienstleistungen.

# Kampagne Pensionskasse

Suchen:  
**Personaldienstleister.**  
Bieten:  
**Fairen Beitragssatz.**

Andrea Keller  
Stiftungsratsmitglied



Suchen:  
**Personaldienstleister.**  
Bieten:  
**3% Top-Verzinsung.**

Aldo Ferrari  
Stiftungsratsmitglied



Suchen:  
**Personaldienstleister.**  
Bieten:  
**Tiefe Verwaltungskosten.**

Myra Fischer-Rosinger  
Stiftungsratsmitglied



Suchen:  
**Personaldienstleister.**  
Bieten:  
**121% Deckungsgrad.**

Georg Staub  
Präsident Stiftung



Suchen:  
**Personaldienstleister.**  
Bieten:  
**Gesunde Pensionskasse.**

Irene Righetti  
Stiftungsratsmitglied



Suchen:  
**Personaldienstleister.**  
Bieten:  
**Einfache Administration.**

Roger Guthauser  
Stiftungsratsmitglied



Kerngesund, GAV-konform, unkompliziert:  
**Die Pensionskasse für Personal-**  
**dienstleister und ihre Mitarbeitenden.**  
[swisstaffing-bvg.ch](http://swisstaffing-bvg.ch)

 **swisstaffing**  
BVG-LPP



# Personal Swiss / Salon RH

Bereits zum vierten Mal in Folge partizipierte swissstaffing als offizieller Partner an der Personal Swiss und zum dritten Mal am Salon RH. Die Verbandsmitglieder profitierten von kostenlosen Eintrittstickets, spannenden Praxisinputs sowie hochkarätigen Podiumsdiskussionen. swissstaffing organisierte an beiden Events ein Podium. Die Podien waren jeweils gut besucht und erreichten ein breites Publikum von HR-Fachleuten

Am 3. April 2019 fand das Podium der Personal Swiss zum Thema «Fachkräftemangel – real oder erfunden?» in der Messe Zürich statt. Hans-Ulrich Bigler, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands sgV, Nicole Burth Tschudi, CEO von The Adecco Group Switzerland, Corinna Grünig, Head Employee Relations Schweiz von Novartis und Dr. Marius Osterfeld, Ökonom bei swissstaffing, diskutierten dieses heiss umstrittene Thema.

Die Podiumsgäste gelangten zur gemeinsamen Erkenntnis, dass der Fachkräftemangel real sei, nicht jedoch alle Branchen und Berufe gleichermassen betreffe.



Die populäre und mehrfach ausgezeichnete SRF-Wirtschaftsredaktorin Patrizia Laeri führte gekonnt durch das Podium. Abgerundet wurde der Event durch einen Apéro riche, der den Teilnehmenden die Gelegenheit zum Networking bot.

Das Podium des Salon RH wurde am 2. Oktober 2019 in Genf durchgeführt und widmete sich dem aktuellen Thema: «Flexwork und soziale Absicherung – ein Widerspruch?» Nasrat Latif, Journalist und Fernsehproduzent, moderierte die angeregte Diskussionsrunde. Zu den Podiumsgästen gehörten Yvonne Baumgartner, Head of Business Solutions bei Manpower SA, Marco Taddei, Verantwortlicher Romandie beim Schweizerischen Arbeitgeberverband, Nicolas Rochat Fernandez, Nationalrat, und Boris Eicher, Leiter Rechtsdienst bei swissstaffing.



## Kommunikation

Im Frühjahr und Herbst 2019 hat swissstaffing seine ersten beiden White Papers zu branchenspezifischen Themen publiziert. Neben der Produktion hat das Kommunikationsteam die Medien bedient und über verschiedene Online-Kanäle die Öffentlichkeit informiert. Der Fortsetzung der mehrteiligen White-Paper-Serie stand nach dem erfolgreichen Start nichts mehr im Wege.

In den Medien war swissstaffing mit zahlreichen Themen vertreten. Bis Ende 2019 konnten die Medienmitteilungen von swissstaffing auf presseportal.ch über 23 000 Zugriffe verzeichnen und das Team stand zahlreichen Journalisten für Auskünfte zur Verfügung. Daraus resultierten 25 Artikel in diversen Medien; wie etwa der NZZ, der Handelszeitung oder der Schweizerischen Gewerbezeitung. Das Kommunikationsteam bespielte zahlreiche weitere Informationskanäle wirkungsvoll: Die Leserzahl des swissstaffing-Blogs konnte um rund 10 Prozent gesteigert werden, in den Sozialen Medien war swissstaffing mit über 130 mehrsprachigen Posts vertreten und vermochte



**Blandina Werren**  
Leiterin  
Kommunikation



**Julia Bryner**  
Leiterin  
Marketing & Events



**Sonja Stucki**  
Mitarbeiterin  
Kommunikation

seine Anzahl Follower kontinuierlich zu erhöhen. Auch die Abonnentenzahl des swissstaffing-Newsletters hat um rund 20 Prozent zugenommen. Die intensiven Online-Aktivitäten wirkten sich wiederum positiv auf die Besucherzahlen der Websites swissstaffing.ch, swissstaffing-bvg.ch sowie temptraining.ch aus.

Pünktlich auf das Jahr 2020 erhielt der GAV Personalverleih eine neue Website. Anlässlich des Relaunchs wurden die Internetauftritte der verschiedenen Geschäftsstellen vereinheitlicht und die wichtigsten Informationen noch besser zugänglich gemacht. Das Kommunikationsteam gewährleistete gemeinsam mit einer externen Webagentur die planmässige Aufschaltung der Website.

Für den Weiterbildungsfonds temptraining realisierte das Kommunikationsteam eine ausgedehnte Werbekampagne in zwei Wellen, was der Bekanntheit von temptraining zugutekam. Die diversen Print- und Online-Anzeigen generierten zahlreiche Besuche auf der Website von temptraining.ch, was die Besucherzahl auf rund 195 000 an hob – eine Steigerung um über 50 Prozent.

Im Magazin HR Today publizierte das Team zahlreiche Fachartikel und Blogs zu branchenrelevanten Themen. swissstaffing informierte seine Mitglieder zudem anhand mehrerer CEO-Newsletter über wichtige Ereignisse: Etwa über die Einführung des sinkenden Schwellenwerts der Stellenmeldepflicht oder den grenzüberschreitenden Personalverleih zwischen der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein.

Das Kommunikationsteam organisierte des Weiteren mehrere Events und leistete für diverse Bereiche fachliche Unterstützung. Die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C wurde aktiv über verschiedene Kanäle beworben und verfügt neu über einen eigenen Informationsflyer. Für die swissstaffing-Pensionskasse wurde eine Werbekampagne mit personalisierten Statements umgesetzt.

# Services

## Interne Dienste

Zu den Kernaufgaben der Internen Dienste zählen neben der Mitgliederadministration und Empfangsbetreuung auch die Durchführung von Personalberaterschulungen, die Ausbildung für die HR-Berufsprüfung, der Telefonservice für temptraining und swissstaffing sowie verschiedene Finanzaufgaben. Zudem kümmert sich das Team um alle internen Anliegen der swissstaffing-Mitarbeitenden.

Im Jahr 2019 organisierte das Team für die Verbandsmitglieder rund 30 Basis-Kurse unter den Titeln «Rechtsgrundlagen», «Interviewtechnik», «Kundenbesuch» und «Telefon intensiv». Neu organisierte es auch den Kurs «Social Media – Active Sourcing», welcher in der Branche auf grosses Interesse stiess. Geschult wurden insgesamt 226 Personalberaterinnen und -berater – 41 davon in der Romandie. Das Kursleiterteam wurde um 6 branchenerfahrene und methodisch-didaktisch geschulte Dozenten erweitert.



**Irène Righetti**  
Leiterin  
Interne Dienste  
Prokuristin



**Reto Da Rugna**  
Sachbearbeiter  
Interne Dienste



**Fadilia Dilli**  
Sachbearbeiterin  
Interne Dienste



**Natacha Imhof**  
Sachbearbeiterin  
Interne Dienste



**Isabel Staub**  
Leiterin  
Rechnungswesen

Ein Teil der Ausbildung zum HR-Fachmann bzw. zur HR-Fachfrau Fachrichtung C wird durch swissstaffing durchgeführt. Im Jahr 2019 haben diesen Ausbildungsteil 18 Personalberatende erfolgreich abgeschlossen. swissstaffing gratuliert den Absolventen herzlich.

Per 1. Januar 2020 wird der Bereich Interne Dienste neu organisiert: Irène Righetti, die langjährige Bereichsleiterin, wirkt neu als Leiterin Personalentwicklung und fokussiert sich auf die Entwicklung der Bildungsangebote für Personaldienstleister und deren Mitarbeitende. Der Bereich Interne Dienste wird neu unter dem Namen Operations & Mitgliederservices organisiert und von Julia Bryner, ehemalige Leiterin Marketing & Events, geleitet. Seine Schwerpunkte beinhalten die Weiterentwicklung der Mitgliederdienstleistungen, das Mitgliederwesen sowie die dazugehörigen Prozesse.

---

## Rechtsdienst



**Boris Eicher**  
Leiter  
Rechtsdienst

Der Rechtsdienst ist das Kompetenzzentrum der Temporärbranche für Fragen zum Arbeits- und Arbeitsvermittlungs-, Sozialversicherungs-, Ausländer- und allgemeinen Vertragsrecht. 2019 wurden Verbandsmitglieder und Nichtmitglieder in 1537 Fällen beraten. Zudem ist der Rechtsdienst durch die Sekretariatsführung der Rekurskommission mit dem Vollzug des GAV Personalverleih betraut.

2019 hat sich der Rechtsdienst in diversen Fachgruppen engagiert:

- Erneut leitete der Rechtsdienst die Fachgruppe «Personalverleih in private Haushalte». Die Erkenntnisse aus der Fachgruppe flossen in die Diskussionen mit den Sozialpartnern zur Regelung des «Live-in-Modells» im Personalverleih ein und die Fachgruppe legte den Fokus danach auf die Bedürfnisse der Spitex-Betriebe im Personalverleih.
- Der Rechtsdienst leitete die Fachgruppe «Schriftformerfordernis 2.0». Unter Einbezug der Mitglieder hat er ein Positionspapier in Bezug auf die schriftliche Form der Verträge erstellt und eine Motion im Parlament eingereicht.



**Philipp Müller**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst



**Françoise Oppikofer**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst



**Sandro Pohli**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst



**Sara Stoffel**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst



**Decimo Vincenzi**  
Mitarbeiter Rechts-  
dienst, Präsident  
Rekurskommission



**Ivana Zellweger**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst

- In Bezug auf die Stellenmeldepflicht leitete der Rechtsdienst eine Fachgruppe aus Verbandsmitgliedern. In dieser Fachgruppe wurden neue Weisungen des SECO analysiert, Vorbereitungen zur Anpassung der Stellenmeldepflicht ab 1. Januar 2020 getroffen und eine neue gemeinsame Erklärung in Bezug auf die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung besprochen.

Anfang 2019 starteten die GAV-Verhandlungen mit dem swissstaffing-Rechtsdienst als Teil der Verhandlungsdelegation. Das Team setzte sich im Rahmen des Projekts «Equal Minimum Pay / Equal Time» für pragmatische und umsetzbare Lösungen ein.

Der Rechtsdienst konnte auf die Überarbeitung der Weisung 2019/1 zum Thema Arbeitszeitenregelung im Arbeitsvertrag Einfluss nehmen, dabei die Interessen unserer Branche vertreten und sicherstellen, dass das SECO neben dem Arbeitnehmerschutz auch den starken Bedarf der Personaldienstleister an Flexibilität mitberücksichtigt.

Im Rahmen des White Papers «Flexwork und soziale Absicherung» konnte der Rechtsdienst die neuen Plattform-Arbeitsformen rechtlich beurteilen, einen Vergleich bezüglich sozialer Absicherung in verschiedenen Erwerbssituationen anstellen und darauf basierend feststellen, dass Flexworker über den Personalverleih sehr gut abgesichert sind.

Intensiv beschäftigte sich der Rechtsdienst auch mit der Einschränkung der Temporärarbeit im Tessin. swissstaffing hat in Bezug auf die Einsatzeinschränkung von Temporärmitarbeitenden Beschwerde gegen die Gesetzesrevision über das öffentliche Beschaffungswesen (LCPubb) beim Bundesgericht eingereicht.



# Services

## temptraining

temptraining

Im Jahr 2019 konnte temptraining die Anzahl der eingehenden Weiterbildungsgesuche weiter steigern. Vor allem das vierte Quartal war gekennzeichnet durch einen deutlichen Anstieg und lag damit nahe an den Rekordzahlen aus dem Jahr 2016 (Grafik 1). Es wurden über 8400 Gesuche im Wert von rund 10,3 Mio. Franken bewilligt. Der budgetierte Betrag wurde im dritten Jahr in Folge nicht ausgeschöpft (Grafik 2).

Zur Steigerung der Gesuche beigetragen hat zum einen die dreisprachige nationale Werbekampagne für temptraining, welche den Weiterbildungsfonds bei den Temporärarbeitenden bekannter machte. Sie startete im Oktober 2018 mit diversen Online-Werbemassnahmen und wurde in zwei Wellen im April und Oktober 2019 mit zusätzlichen Anzeigen und ÖV-Werbung erfolgreich weitergeführt. Zum anderen wurden die Anspruchskriterien zu Gunsten der Temporärarbeitenden per 1. April 2019 erweitert: Neu können Temporärarbeitende bereits ab 176 geleisteten Arbeitsstunden von einer Weiterbildung profitieren.



**Claudio Trenna**  
Leiter temptraining



**Myriam Del Castillo**  
Administrations-  
verantwortliche



**Sarah-Jane Di Mambro**  
Sachbearbeiterin



**Biagio Bongiovanni**  
Sachbearbeiter



**Nathalie Fanguero**  
Sachbearbeiterin



**Claudio Foletti**  
Sachbearbeiter



**Brigitte Keller**  
Senior  
Sachbearbeiterin



**Sylvia Mersch**  
Senior  
Sachbearbeiterin



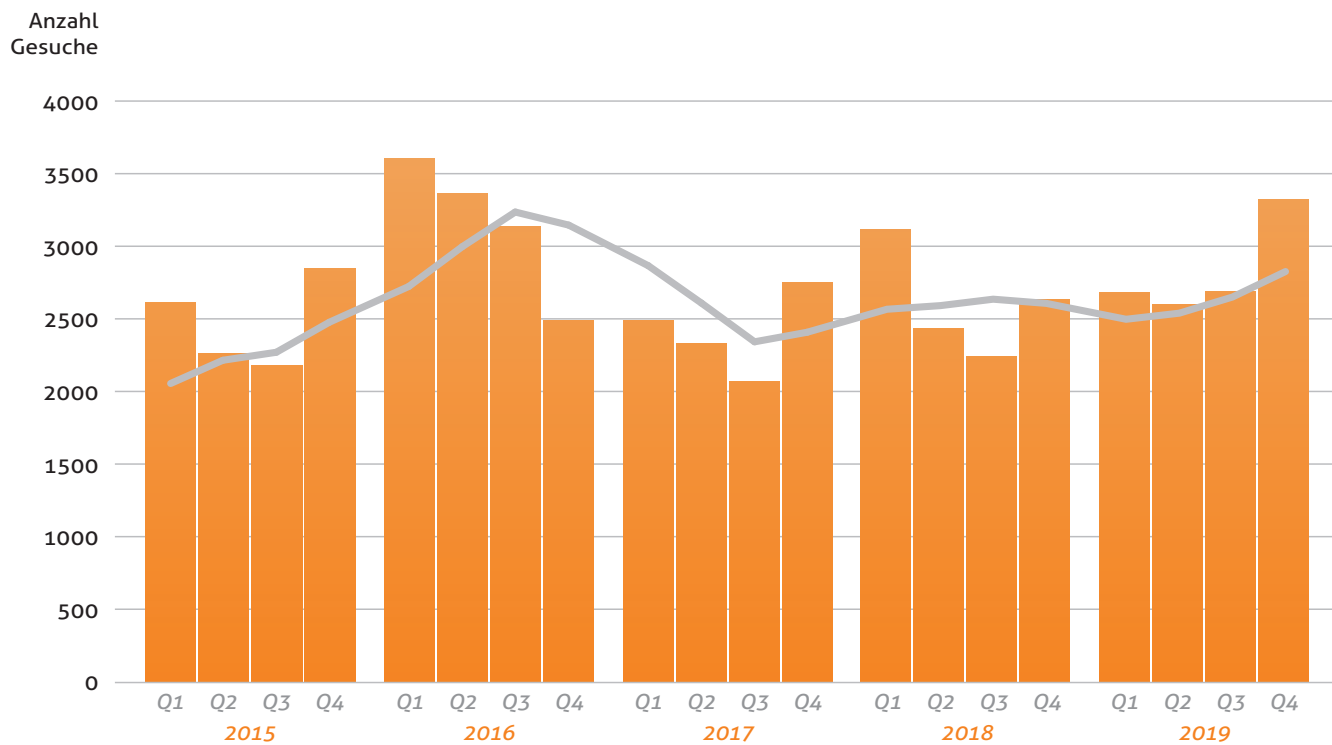
**Fabio Streuli**  
Sachbearbeiter

Ab 880 Stunden haben sie Anspruch auf einen erhöhten Weiterbildungsbeitrag von 5000 Franken. Zudem wurde die einjährige Wartefrist abgeschafft und neu werden CAS-, DAS- und MAS-Weiterbildungen sowie Fern- und Onlinekurse von temptraining unterstützt.

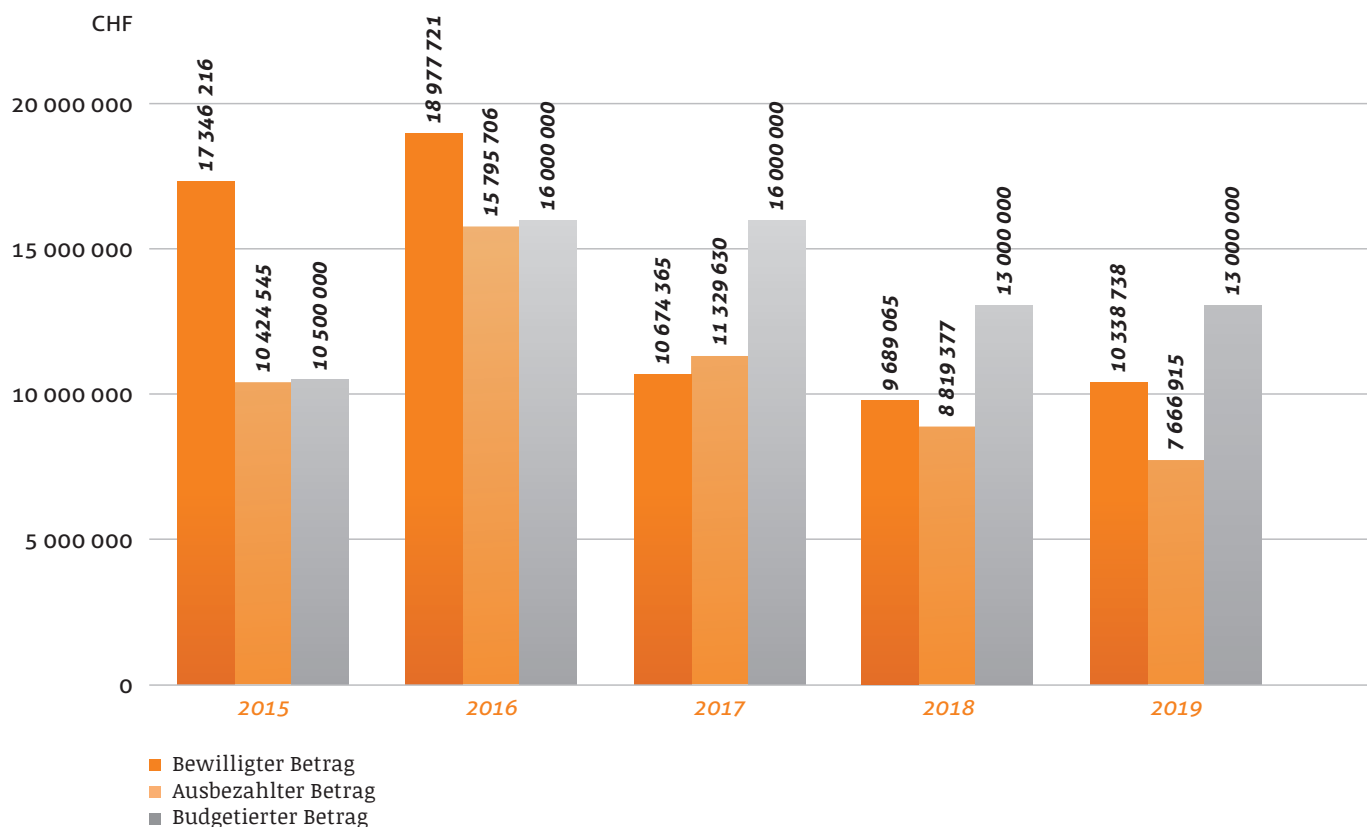
Damit noch mehr Temporärarbeitende vom Weiterbildungsfonds profitieren können, hat die Mitgliederversammlung des Paritätischen Vereins Personalverleih im Dezember 2019 die Anspruchskriterien zu Gunsten der Temporärarbeitenden nochmals erweitert. Diese Reglementsänderung tritt per 1. Januar 2020 in Kraft.

Die erste Phase des Digitalisierungsprojekts konnte im März 2019 mit der Ablösung des bestehenden Kundenerfassungssystems erfolgreich eingeführt werden. Die zweite Phase endete 2019 mit dem internen Pilotbetrieb des neuen Webportals und wird im Folgejahr fortgesetzt. Das Projektteam sowie alle Mitarbeitenden freuen sich auf das neue Webportal, welches im Laufe des Jahres 2020 live gehen wird.

## Entwicklung der Anzahl Gesuche pro Quartal



## Verlauf Beiträge pro Jahr (in CHF)



# Kampagne temptraining



**HOLEN SIE SICH**

**WAS SIE**

**VERDIENEN.**



**STEIGERN SIE  
IHREN MARKTWERT.**



**ERHÖHEN SIE  
IHREN STELLENWERT.**



## Erfolg der Kampagne

- Über 36,9 Mio. Online-Kontakte und 25 951 Online-Klicks
- 2,4 Mio. Google-Kontakte und 49 787 Google-Klicks
- 195 000 Besucher auf der Website temptraining.ch im Jahr 2019
- Über 81 000 temptraining-Flyer wurden bestellt und ausgeliefert

## Massnahmen

- **Paid-Kampagne in zwei Wellen:** April & Oktober/November 2019
- **Dreisprachig:** Deutsch, Französisch & Italienisch
- **ÖV-Hängekartons & Screens:** Busse und Trams in 8 Top-Städten sowie 8 Überlandregionen, 3358 Hängekartons & 1542 Screens
- **Online:** Desktop- & Mobile-Ads in diversen Medien mit Call-to-Action & Google-Ads
- **Print:** Inserate in ausgewählten Medien
- **Direkt-Mailing:** an alle Personalverleiher in der Schweiz mit Brief, Flyer & Poster – 2583 Adressaten



# HR-Berufsprüfung

Bereits zum dritten Mal wurde die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C durchgeführt. Mit 36 Absolventen konnte die Anzahl der Prüflinge gegenüber dem Vorjahr um 50 Prozent gesteigert werden. Die HR-Berufsprüfung ist damit auf Erfolgskurs. Unterstützt haben diese positive Entwicklung unter anderem die kontinuierlichen Werbeaktivitäten, welche im Jahr 2019 fortgesetzt wurden: Diverse Social-Media-Massnahmen, Google-Ads, Blogbeiträge und das Verteilen von Flyern an zahlreichen Branchenveranstaltungen haben geholfen, die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C bekannt zu machen.

An der Diplomefeier vom 15. November 2019 wurde den Absolventen das eidgenössische Diplom «HR-Fachmann/HR-Fachfrau» überreicht. Knapp 80 Prozent der Kandidatinnen und Kandidaten hatten die Prüfung bestanden und ihr Fachwissen unter Beweis gestellt. Der beste Abschluss erzielte die Note 5. swissstaffing gratuliert allen Absolventen herzlich.

Im Frühjahr 2019 hat swissstaffing bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern eine Umfrage zum Bekanntheitsgrad und zur Marktakzeptanz der HR-Berufsprüfung



Fachrichtung C durchgeführt. Die Rücklaufquote lag bei über 10 Prozent – insgesamt 387 Personen haben an der Befragung teilgenommen. Die Ergebnisse erwiesen sich als hocheffektiv, bestätigten sie doch eindeutig, dass die Prüfung Fachrichtung C genau den Bedürfnissen der Personalverleiher und -vermittler entspricht.

Zusätzlich zur Online-Umfrage wurden die Absolventen der Jahre 2017 und 2018 telefonisch befragt. Einig waren sich alle der 37 Befragten, dass der eidgenössische Fachausweis die Akzeptanz beim Kunden sowie den eigenen Marktwert steigern. Zudem zeige die Ausbildung die Vielseitigkeit des Berufes auf und erhöhe die Freude an der Arbeit sowie den Berufsstolz. Alle befragten Absolventen empfehlen die Ausbildung zum HR-Fachmann bzw. zur HR-Fachfrau wärmstens weiter.

swissstaffing bietet den Ausbildungslehrgang gemeinsam mit verschiedenen Bildungsinstituten an. Einige swissstaffing-Mitglieder engagieren sich einerseits bei der Prüfungserstellung, andererseits als Prüfungsexperten und bei der Korrektur.

# Branche



Dr. Marius Osterfeld  
Ökonom swissstaffing

Rund 390 000 Temporärarbeitende stellten im Jahr 2019 ihr Potenzial in den Dienst der Schweizer Wirtschaft. Mit 189 Mio. Arbeitsstunden war ihre Arbeit in den Betrieben unverzichtbar. Das Spektrum reicht von der Servicefachkraft im Gastgewerbe über Facharbeiter in der Bau- und Metallindustrie bis hin zu Spezialisten im Chemie-, Pharma- oder Bankensektor. Dank Online-Vermittlungsplattformen und der Möglichkeit, Angehörige zu Hause betreuen zu lassen, setzen nicht mehr nur Unternehmen, sondern auch private Haushalte auf Temporärarbeit. Eine Arbeitsform, die Flexibilität und soziale Sicherheit miteinander verbindet.

Temporärarbeit übernimmt damit auf dem Arbeitsmarkt zwei Funktionen: Einerseits können Menschen flexibel arbeiten, ohne Einbussen bei der sozialen Absicherung in Kauf nehmen zu müssen. Andererseits sind die Einstellungshürden bei Temporärarbeitsverhältnissen gering. Das macht die Erwerbsform zu einer idealen Brücke im Arbeitsmarkt für Menschen, die wiedereinsteigen möchten oder auf der Suche nach einer neuen Festanstellung sind.

## Eckdaten der Personaldienstleistung 2019 (Schätzung)

Temporärarbeitende pro Jahr	<b>390 000</b>
Vollzeitäquivalente	<b>91 000</b>
Anteil an der Beschäftigung	<b>2,3 %</b>
Geleistete Einsatzstunden	<b>189 Mio.</b>
Lohnsumme der Temporärarbeitenden in CHF	<b>6,9 Mia.</b>
Umsatz der Temporärbranche in CHF	<b>8,8 Mia.</b>
Feststellenvermittlungen durch private Vermittler	<b>92 000</b>
Umsatz aus Feststellenvermittlungen in CHF	<b>670 Mio.</b>

**Anmerkung:** Die Daten wurden auf der Basis des Swiss Staffingindex geschätzt.  
Quelle: SSUV, SECO, BFS

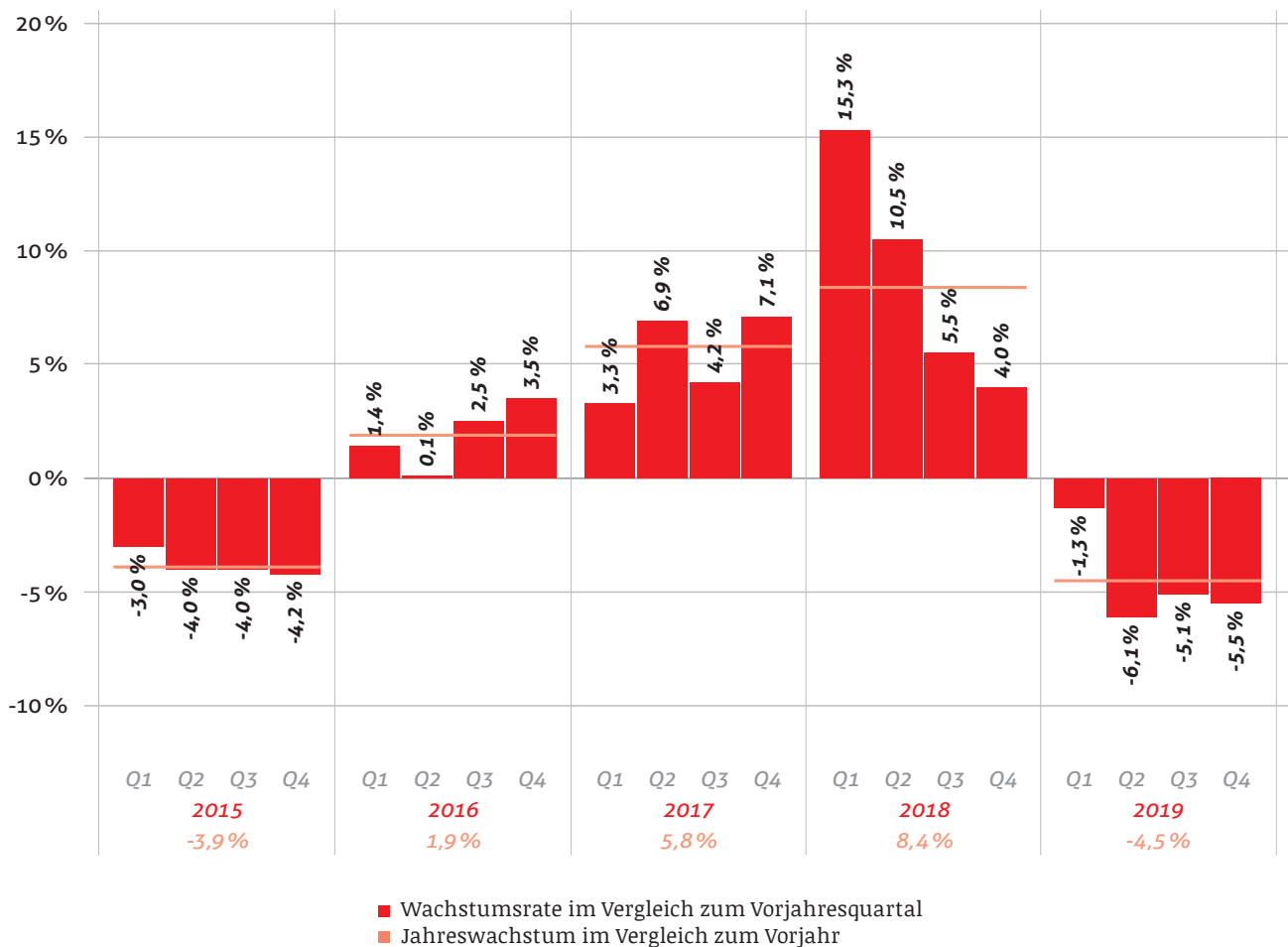
## Branchenentwicklung

Nach zwei Jahren des Wachstums stand das Geschäftsjahr 2019 im Zeichen des Abschwungs. Bereits das erste Quartal schloss mit einem Minus von 1,3 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal. Über das gesamte Jahr nahm die Wachstumsrate im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 Prozent ab.

Die Ursache für diese Entwicklung ist im Konjunkturzyklus zu suchen. Temporärarbeit ist nach wie vor eine Arbeitsform, mit der Unternehmen Leistungsspitzen abdecken. Durch die abnehmende Wachstumsdynamik wickelten die Firmen ihre Aufträge vermehrt mit dem Stammpersonal ab. Gleichzeitig blieb die Lage auf dem Arbeitsmarkt angespannt und das Bedürfnis nach Fachkräften gross. Viele Unternehmen stellten Temporärarbeitende fest ein, um diese enger an sich zu binden. Selbst bei eingehenden Anfragen konnten Temporärunternehmen deshalb auf dem leer gefegten Arbeitsmarkt nur schwer neue Temporärarbeitende rekrutieren.

Fachkräftemangel, politische Unsicherheiten und die allgemeine Eintrübung der Konjunktur lassen ein weiteres schwieriges Jahr 2020 erwarten. Zudem ist nie ein unerwarteter ökonomischer Schock auszuschliessen, der zu einem plötzlichen wirtschaftlichen Einbruch führt. In Anbetracht der lockeren Geldpolitik der Zentralbanken wäre dann die Finanzpolitik gefragt, die Wirtschaft mit stützenden Massnahmen zu stimulieren.

## Arbeitstagbereinigte Entwicklung der Temporärbranche im Vergleich zum Vorjahresquartal



Quelle: swissstaffing, 04/2019



### Flexibilität und soziale Sicherheit im Fokus

Im Jahr 2019 begründete swissstaffing mit einer Serie von White Papers eine neue Veröffentlichungsreihe, in welcher der Verband sein rechtliches und ökonomisches Branchenwissen themenspezifisch zusammenführte. Die ersten zwei White Papers widmeten sich der Temporärarbeit an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarktintegration und Fachkräftemangel sowie ihrer Vorbildfunktion bei der sozialen Absicherung flexibler Arbeitsverhältnisse. Grundlage für den ökonomischen Teil bildete die Befragung von über 4000 aktuellen und ehemaligen Temporärarbeitenden und rund 700 Einsatzbetrieben. Als unabhängiger Erhebungspartner führte das Meinungs- und Sozialforschungsinstitut gfs-zürich die beiden Umfragen im Auftrag von swissstaffing durch. Die rechtlichen Inhalte basieren auf der juristischen Expertise des Rechtsdienstes von swissstaffing. Dieses Wissen wurde über viele Jahre hinweg aufgebaut – bei der Beratung der Mitglieder, der Abklärung juristischer Fragen mit Fachanwälten und öffentlichen Stellen sowie im sozialpartnerschaftlichen Austausch über den GAV Personalverleih. Die White Papers sind damit für alle Stakeholder der Branche eine wichtige Anlaufstelle, um Zahlen und Fakten rund um die Branche gut strukturiert und einfach erklärt einholen zu können. Aufgrund der zahlreichen und durchwegs positiven Rückmeldungen wird die Veröffentlichungsreihe im Jahr 2020 fortgeführt.

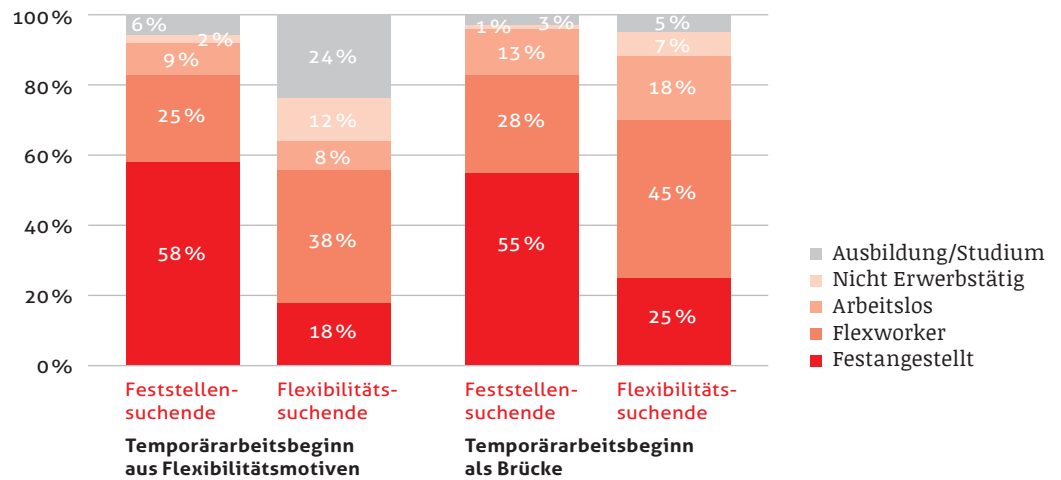
### Zentrale Ergebnisse der White Papers

Die Temporärarbeit übernimmt auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nach wie vor eine zentrale Brückenfunktion. 57 Prozent der Temporärarbeitenden beginnen ihren Einsatz in Ermangelung einer Alternativstelle. Die Temporärarbeit ist damit eine Brücke, die trägt. Gut die Hälfte der feststellensuchenden Temporärarbeitenden hat spätestens 24 Monate nach Beginn der Temporärarbeitsphase die gewünschte Feststelle gefunden. Wiederum rund die Hälfte davon ist beim ehemaligen Einsatzbetrieb beschäftigt. Ein grosser Teil der Temporärarbeitenden sucht jedoch bewusst ein flexibles Beschäftigungsverhältnis. Überdurchschnittlich oft sind dies junge, ungebundene Menschen, Pensionierte oder Frauen mit Kindern. Unter den flexibilitätssuchenden Temporärarbeitenden tritt nur jeder fünfte innerhalb von 24 Monaten nach Einsatzbeginn eine Festanstellung an – ein klares Bekenntnis zur Flexibilität.

Die Befragung der Einsatzbetriebe gibt einen Einblick, wie die Temporärarbeit als Brücke im Arbeitsmarkt funktioniert. Personaldienstleister erfüllen als Partner eines Unternehmens zwei zentrale Funktionen: Einerseits decken sie über Temporärarbeit kurzfristigen Personalbedarf ab, andererseits unterstützen sie Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften. Stellensuchende können über einen Personaldienstleister sich kurzfristig öffnende Arbeitsmarktchancen nutzen und den Einsatzbetrieb im Job von ihren Fähigkeiten überzeugen. Der Sprung in das Unternehmen wird auf diese Weise viel einfacher. Immerhin geben 42 Prozent der Firmen sogar an, die Qualitätsanforderungen an Temporärarbeitende seien geringer als bei üblichen Einstellungsverfahren.

Aus rechtlicher Sicht nehmen die White Papers auch Bezug auf die Debatte rund um Uber. Die Plattform versteht sich als Vermittler und nicht als Arbeitgeber der Taxifahrer. Neben Uber gibt es in der Schweiz auch immer mehr andere Anbieter von Plattformarbeit. Die meisten Anbieter setzen dabei auf einen Marktplatz von selbstständigen Freelancern und sehen sich als reine Vermittler. Dass es auch anders geht, zeigen Adia, Coople und smartstaff, die unter dem Dach der Temporärarbeit als Arbeitgeber ihre soziale Verantwortung wahrnehmen. Im Vergleich zur Selbstständigkeit sind die Angestellten damit deutlich besser abgesichert. Ein Modell, das Schule machen sollte.

## Die berufliche Situation 24 Monate nach dem Temporärarbeitsbeginn

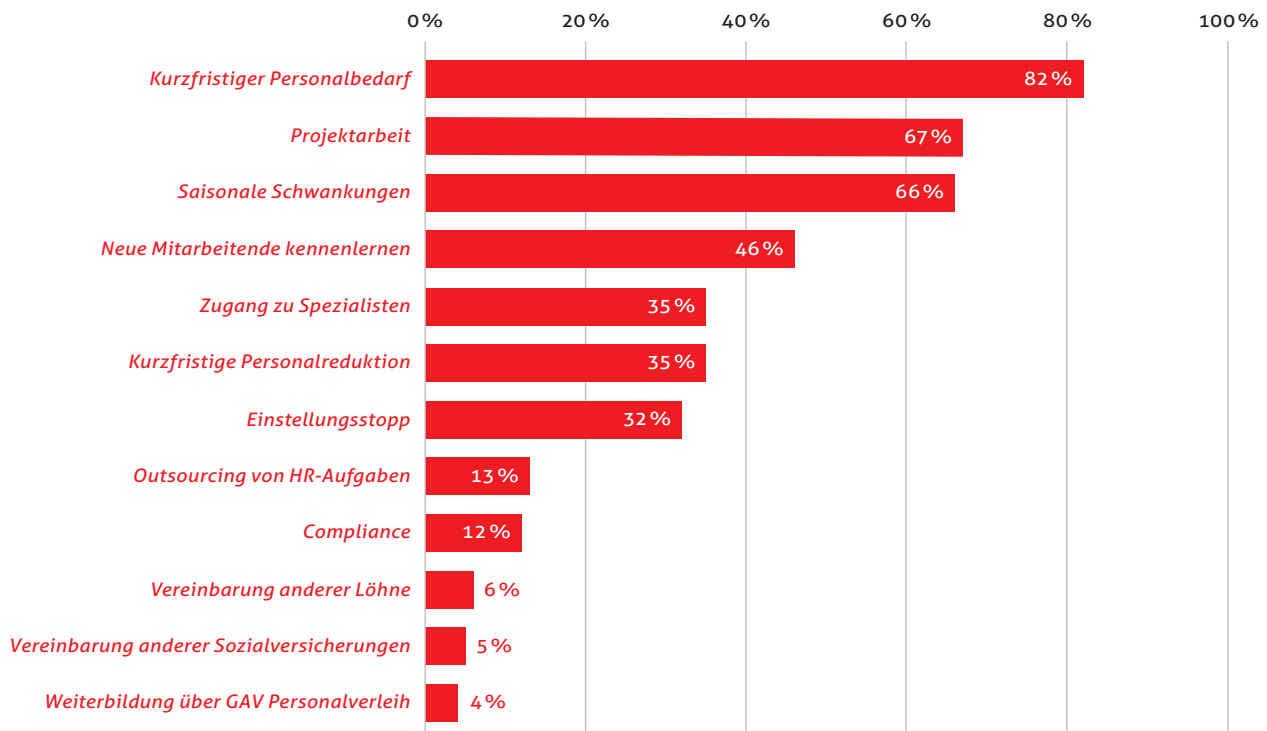


**Anmerkung:** Die Tabelle zeigt die berufliche Situation von Arbeitnehmenden 24 Monate nach ihrem Temporärarbeitsbeginn. Die Kategorie Flexworker umfasst befristete Verträge, Temporärarbeit bzw. Selbstständigkeit. Die Schätzungen beruhen auf Average Partial Effects, die auf der Basis von zwei Multinomial Logit Models geschätzt wurden – jeweils für Arbeitnehmende mit freiwilligem bzw. unfreiwilligem Temporärarbeitsbeginn.

Beobachtungen: 1393 bzw. 1953

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019

## Gründe für die Nutzung von Temporärarbeit aus Unternehmenssicht



**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt, warum Unternehmen Temporärarbeit nutzen bzw. im Fall keiner aktuellen Nutzung einsetzen würden.

Beobachtungen: 649

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019

**Stellenmeldepflicht:** Insgesamt haben sich die Ablaufprozesse der Stellenmeldepflicht eingespielt. swissstaffing stand jedoch weiterhin im regen Austausch mit den Arbeitsmarktbehörden und vertrat die Interessen der Personaldienstleister – insbesondere im Zusammenhang mit der überarbeiteten Weisung zur Stellenmeldepflicht, worin die Verleiher bei einer Stellenmeldung aufgefordert sind, den Namen des Einsatzbetriebes zu nennen. swissstaffing hat sich für klare Regeln starkgemacht, wie die RAV mit den Einsatzbetriebsdaten umzugehen haben.

**GAV Personalverleih:** Für die Erneuerung des GAV Personalverleih ab 2021 prüfen die Sozialpartner im Bereich der Nicht AVE GAV die Einführung des «Equal Minimum Pay / Equal Time»-Prinzips. Zu diesem Zweck wurde eine paritätische Arbeitsgruppe von den Sozialpartnern eingesetzt. Die Aufgabe stellt sich allerdings komplexer dar als ursprünglich angenommen und eine praktikable Lösung ist noch nicht gefunden.

**Einschränkung der Temporärarbeit:** Nach wie vor sieht sich die Branche konfrontiert mit diversen politischen Angriffen auf kantonaler und kommunaler Ebene. Hier suchte swissstaffing zum einen den direkten Austausch mit verschiedenen beteiligten Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, um sie über die Temporärarbeit und ihre Bedeutung sowohl für den Arbeitsmarkt als auch für die Arbeitnehmenden aufzuklären.

Zum anderen ergriff swissstaffing die rechtlich zur Verfügung stehenden Mittel. Im Februar 2019 konnte swissstaffing über den erfolgreichen Rekurs gegen eine gesetzliche Einschränkung der Temporärarbeit im Kanton Genf berichten. In seinem Urteil hat das Genfer Verfassungsgericht den Rekurs von swissstaffing gutgeheissen und die Bestimmungen des kantonalen Reglements, welche eine Einschränkung der Temporärbranche vorsahen, gänzlich annulliert.

Das Tessin war und ist ein aktueller Brennpunkt betreffend Einschränkung der Temporärarbeit: So wehrte sich swissstaffing in mehreren Rekursen gegen erlassene Verbote der Temporärarbeit im öffentlichen Beschaffungswesen der Gemeinden Bellinzona, Chiasso und Lumino. Im Juli 2019 reichte swissstaffing beim Bundesgericht eine Beschwerde ein gegen das revidierte Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen des Kantons Tessin. Dies, um erheblichen wirtschaftlichen Schaden der Branche abzuwenden und weitere Einschränkungen der Temporärarbeit zu verhindern. Diese Verfahren sind noch hängig.

**Liberaler Arbeitsmarkt:** Im November 2019 schlossen sich 28 Branchen- und Wirtschaftsverbände zu einer Allianz zusammen, um gemeinsam die Motion von Ständerat Isidor Baumann «Stärkung der Sozialpartnerschaft bei allgemeinverbindlich erklärten Landes-Gesamtarbeitsverträgen» zu unterstützen. Allen gemeinsam war und ist das wichtige Anliegen, dass durch den Bundesrat allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (AVE GAV) den Bestimmungen durch die Kantone vorgehen. Trotz Ablehnung durch den Ständerat wird das Thema in einer speziellen Fachgruppe der Allianzpartner weiter behandelt.

---

**Reformvorschläge für die Gig Economy:** In zwei White Papers hat swisstaffing den Schweizer Arbeitsmarkt untersucht und auf der Grundlage der Temporärarbeit Reformvorschläge für die zunehmend flexible Arbeitswelt entwickelt. Dabei spielt die Revision des Schriftformerfordernisses für Personalverleih ebenso eine Rolle wie die soziale Absicherung von Flexwork.

**Schweizer Parteien:** swisstaffing traf sich 2019 wiederum mit den Präsidenten der bürgerlichen Parteien sowie mit verschiedenen Bundesparlamentariern zum Austausch. Gesprochen wurde über Einschränkungsversuche unseres liberalen Arbeitsmarktes, über die Zukunft eines funktionierenden Sozialpartnerschaftssystems und über die soziale Absicherung in der wachsenden Gig Economy. Die Erkenntnisse und Fakten der neuen White Papers dienten als gute Basis für die Gespräche.

**Nationale Abstimmungen:** swisstaffing sagte JA zur AHV-Steuervorlage. Die Annahme im Mai 2019 gewährleistet ein faires und international akzeptiertes Regelwerk für die Firmenbesteuerung und führt zu einer Zusatzfinanzierung für die AHV. Damit werden in Zukunft bisherige Steuerprivilegien abgeschafft und ein Beitrag zur Rentensicherheit geleistet. Zudem unterstützte swisstaffing die Kampagne von «stark+vernetzt»; eine Initiative, getragen durch mehr als 60 Organisationen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, zur Sicherung der bilateralen Verträge mit der EU.

**Verbandsengagement:** swisstaffing intensivierte den Austausch und die Zusammenarbeit mit den nationalen Dach- und Branchenverbänden. Dabei ist swisstaffing in mehreren Vorstandsgremien oder Arbeitsgruppen vertreten, um an brisanten Themen oder bei spezifischen Anliegen direkt mitzuwirken – insbesondere bei economiesuisse, dem Schweizerischen Gewerbeverband, dem Schweizerischen Arbeitgeberverband, dem Schweizerischen Baumeisterverband, GastroSuisse, hotelleriesuisse und Swissmem.

**International:** Im vergangenen Jahr nahm swisstaffing regelmässig an wichtigen Sitzungen der World Employment Confederation (WEC) teil. Marius Osterfeld vertritt swisstaffing im Economic Affairs Committee der WEC und bringt sein fachliches Know-how und seine langjährige Branchenerfahrung in die WEC ein.

Anfangs Dezember 2019 fand bei swisstaffing in Dübendorf ein zweitägiges DACH-Treffen zwischen drei nationalen Personaldienstleistungsverbänden statt. Mit dabei waren Vertreter vom Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), dem Verband Österreichs Personaldienstleister und von swisstaffing. In einem gemeinsamen Workshop widmeten sie sich u.a. dem Thema «Personaldienstleistung – heute, morgen, übermorgen».

**Ausblick:** Der zunehmende Fachkräftemangel und die weitergehende Flexibilisierung der Arbeitsformen wird die Personaldienstleister auch in Zukunft beschäftigen; ebenso das Fortschreiten der Digitalisierungsprozesse. Wie ein solides Gleichgewicht zwischen Flexibilisierung und sozialer Absicherung hergestellt wird, zeigen die Personaldienstleister bereits tagtäglich. Und hier will swisstaffing weiter ansetzen für zukunftsweisende Rahmenbedingungen.



# Die Blogger

Der swissstaffing-Vorstand bloggt jeden Monat auf [blog.swissstaffing.ch](http://blog.swissstaffing.ch) zu aktuellen Themen. Die Beiträge erscheinen auch im Fachmagazin HR Today. Hier finden Sie ausschnittsweise eine Übersicht aller Blogbeiträge aus dem Jahr 2019.



**Andreas Eichenberger**  
Induserv Industrial  
Services Ltd  
Vorstand und  
Ausschuss

## Qualität und Professionalität in der Personaldienstleistung

**März**

«Langjährigkeit in der Personaldienstleistung ergibt sich durch nachhaltiges Arbeiten. Dieses wiederum wird durch konstant hohe Qualität, die konsequente Einhaltung des regulatorischen Rahmens, vernünftige und wirtschaftliche Preisbildung sowie den gezielten Bezug von technologischen respektive digitalen Mitteln sichergestellt.»



**Nicole Burth Tschudi**  
The Adecco Group  
Switzerland  
Vorstand und  
Ausschuss

## Future Skilling

**Januar & Februar**

«Der aktuelle Fachkräftemangel ist darauf zurückzuführen, dass die auf dem Markt verfügbaren Kompetenzen nicht mit den nachgefragten übereinstimmen. Daher sind wir gut beraten, in die Weiterbildung von digitalen Kompetenzen zu investieren. So können die neuen, digitalen Tools besser genutzt und die Produktivität jedes Einzelnen gesteigert werden.»



**Marcel Keller**  
Kelly Services  
(Schweiz) AG  
Vorstand

## Active Sourcing – gezielt rekrutieren im digitalen Zeitalter

**April**

«Die Kontaktaufnahme mit vielversprechenden Talenten ist dank Social Media so einfach wie nie zuvor. Sourcing erfordert eine systematische Arbeitsweise und hohe Professionalität. Richtig angewendet ist es jedoch eine kluge Massnahme, um im Wettbewerb um die klügsten Köpfe zu bestehen.»



**Susanne Kuntner**  
mein job zürich  
gmbh  
Vorstand

## Wir brauchen bessere Beziehungen

**Mai**

«Wer sich künftig an die Spitze setzen will, braucht weniger Relationship Management, dafür mehr Echtheit und Nähe. Nur wer offen für seine Überzeugungen einsteht, gewinnt Partnerinnen und Partner, die am selben Strick ziehen. Beziehungen der Zukunft leben von brennenden Themen sowie einer gemeinsamen Mission und werden von echtem gegenseitigem Interesse genährt.»



**Leif Agnéus**  
Manpower  
(Schweiz) AG  
Präsident  
swissstaffing

## Mein erstes Jahr als Präsident

**Juni**

«Erfreut nehme ich wahr, dass unsere aktive Interessensvertretung der Branche, insbesondere bei politischen und wirtschaftlichen Gremien, Früchte trägt. Zusammen mit den verschiedenen Teams der Geschäftsstelle und dem Vorstand arbeiten wir daran, dass die Branche auch für die zukünftigen Arbeitsmodelle vorbereitet ist und dass soziale Sicherungssysteme mit verschiedensten Erwerbsformen kompatibel sein werden.»



**Taco de Vries**  
Randstad  
(Schweiz) AG  
Vorstand

---

## Partner für die HR-Digitalisierung

**Juli & August**

«Durch den Social Shift ändern sich die Arbeitsmodelle: weg von 100 Prozent-Anstellungen, hin zu mehr Flexibilität und Teilzeitstellen. HR-Verantwortliche müssen also sicherstellen, dass die Digitalisierung sie dabei unterstützt, unterschiedliche Arbeitsformen wie temporäre oder feste Mitarbeitende, Freelancers oder Gig Workers in ihre Rekrutierung zu integrieren.»



**Robin Gordon**  
Interiman Group  
Holding SA  
Vorstand

---

## Eine Reform ist nötig

**September**

«Derzeit werden neue Modelle für die betriebliche Altersvorsorge geprüft und es ist zu hoffen, dass sie die notwendigen Anpassungen ermöglichen. Dazu gehört zum Beispiel die Harmonisierung der Beitragsätze. Die Reform sollte es auch ermöglichen, Teilzeitbeschäftigte nicht mehr zu diskriminieren; indem der Abzug des Koordinationsbeitrags aufgehoben wird.»



**Kerstin Wenger**  
Walmonag AG  
Vorstand

---

## Service-Exzellenz in der Personaldienstleistung

**Oktober**

«Zuhören, Mitdenken, Nachfragen, Entscheiden – das sind wohl die wesentlichen Eigenschaften, die ein erfolgreicher Personaldienstleister mitbringen muss. Und dazu gehört ein gut aufgebautes Netzwerk an Partnern, um auf die vielen unterschiedlichen Wünsche der Unternehmen und Kandidaten überhaupt gut reagieren zu können.»



**Adrian Diethelm**  
Express  
Personal AG  
Vorstand

---

## Wie eine Brio-Eisenbahn ...

**November**

«Vor allem braucht es eines: Das Talent für den <Perfect Match>. Erfolgreiche Recruiter erkennen sofort, ob eine Person, ein Job und eine Firma zusammenpassen. Vieles ist lernbar, aber dieses Talent braucht es und es wird im Job zur Stärke. Ich vergleiche das mit einer Brio-Holzeisenbahn: Nur wenn die Wagen mit den richtigen Magneten aufeinandertreffen, kann diese schlussendlich fahren.»



**Nicole Burth Tschudi**  
The Adecco Group  
Switzerland  
Vorstand und  
Ausschuss

---

## Lifelong Learning

**Dezember**

«Die digitale Transformation spielt eine zunehmend zentrale Rolle. Deshalb soll die Initiative #LifelongLearning nicht nur die Wichtigkeit von lebenslangem Lernen unterstreichen, sondern insbesondere Arbeitnehmende motivieren, ihre digitalen Kompetenzen zu erweitern. Damit wird eine chancenreiche berufliche Zukunft der Schweizer Bevölkerung sichergestellt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft gefördert.»



---

WHITE PAPER

*«Um die Schweiz auf der Erfolgsspur zu halten, braucht es keine Revolution, sondern eine umsichtige Evolution – einen Refresh unseres Sozialwesens.»*

Dr. Marius Osterfeld  
Ökonom swissstaffing

---

## Impressum

### Herausgeber

© 2019 swissstaffing  
Verband der Personaldienstleister der Schweiz  
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40  
info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

### Produktionsleitung

Stephanie Kunz, Projektleiterin Kommunikation (ab 1.1.20)

### Mitarbeit

Julia Bryner, Leiterin Operations & Mitgliederservices (ab 1.1.20)  
Boris Eicher, Leiter Rechtsdienst  
Myra Fischer-Rosinger, Direktorin  
Dr. Marius Osterfeld, Ökonom  
Irène Righetti, Leiterin Personalentwicklung (ab 1.1.20)  
Sonja Stucki, Mitarbeiterin Kommunikation  
Claudio Trenna, Leiter temptraining  
Blandina Werren, Leiterin Kommunikation

### Lektorat

Antonia Fischer, fischertext, fischertext.ch

### Übersetzung

Französisch: Odile Nerfin, la texterie, texterie.com  
Englisch: Graham Broadribb Translations  
Italienisch: Joël Rey, Traduzioni e redazioni, traduzionieredazioni.ch

### Gestaltung

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

### Druck

Typotron AG, typotron.ch

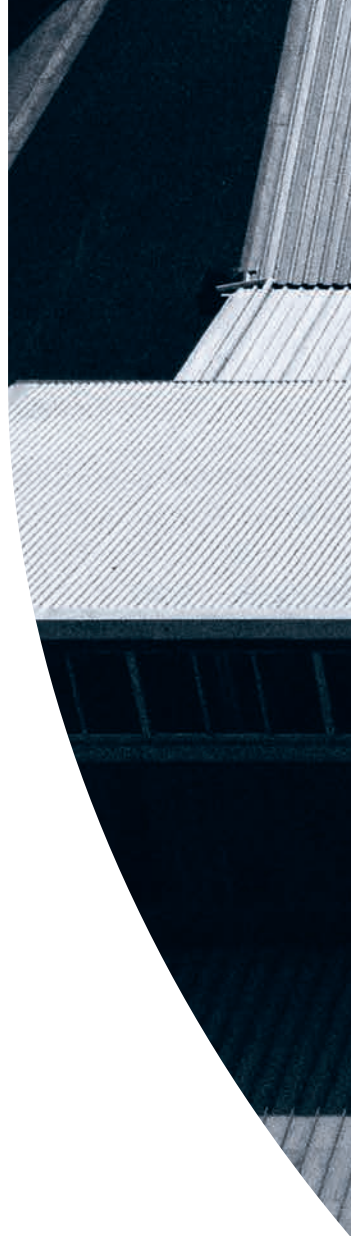
### Nachweise für Bilder

Fotos GV 2019 und swissstaffing Mitarbeitende (Stand 31.12.2019):  
Markus Senn, passion for pictures photography & communication

Fotos HR-Berufsprüfung:  
Sacha Danesi, sachadanesi.ch

Der Jahresbericht 2019 ist abrufbar auf  
[swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)





[swisstaffing.ch](http://swisstaffing.ch)

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf