

Jahresbericht 2023



Herausgeber

2023 swissstaffing

Verband der Personaldienstleister der Schweiz

Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40

info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

Produktionsleitung

Bianca Helms, Projektleiterin Marketing & Kommunikation

Creative Direction

Celeste Bella, Leiterin Marketing & Kommunikation

Graphic Design

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Bildnachweise

Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch

Titelbild: Getty Images

Ein herzliches Dankeschön an alle Mitwirkenden
dieser Ausgabe.

5

Vorwort

des Präsidenten

6

Verband

- Vorstand
- Mitglieder

8

Veranstaltungen

- Generalversammlung
- CEO-Meeting
- Regionalmeetings

11

Verband

Geschäftsstelle

12

Services

- Pensionskasse
- Branchenlösung KTG
- AHV-/Familienausgleichskasse
- Branchenlösung QAS
Quality and Safety

14

Branchen- entwicklung

- Ökonomie und Politik
- Eckdaten der Personaldienstleistungsbranche 2023
- White Paper 09
- Zentrale Ergebnisse des White Papers «Sicherheitsnetz und Rettungsanker: Wie Temporärarbeit in den Arbeitsmarkt integriert und flexible Arbeit absichert»

18

Services

- Marketing & Kommunikation
- HR Festival europe

20

Flexwork-Event

22

Services

- Operations & Mitgliederservices
- Rechtsdienst
- QAT Quality and Training
- temptraining

28

Politische Arbeit

- Einschränkungen der Temporärarbeit sind schädlich
- BVG-Reform verkennt Lösung der Temporärbranche
- Temporärarbeit in der Pflege nimmt zu
- Gefährliche inländische Massnahmen zu den «Bilateralen III»
- Erneuerung GAV Personalverleih erfolgreich verhandelt
- Besondere Regeln für den Personalverleih in private Haushalte
- Neues Suva-Tarifierungssystem schafft Risikogerechtigkeit
- Gelebter Dialog zwischen Wirtschaft und Politik
- Politischer Beirat

**Es ist unsere
Aufgabe,
die lang-
fristige Wett-
bewerbs-
fähigkeit der
Branche zu
fördern.**

VORWORT DES PRÄSIDENTEN



swissstaffing hat die Weichen im Jahr 2023 bereits früher gestellt, um die Entwicklung der Branche voranzutreiben und professionelle Standards und Best Practices zu fördern.

Vieles konnten wir umsetzen – dank dem grossartigen Einsatz der Geschäftsstelle und der Unterstützung diverser Mitglieder.

Mit verschiedenen Studien, Umfragen und Marktanalysen haben wir Daten gesammelt und konnten Trends anhand von stichhaltigen Indikatoren belegen. Damit unterstützen wir unsere Mitglieder bei der Entscheidungsfindung und der strategischen Planung.

Für unser jüngstes White Paper befragte das Institut gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing online über 6000 Temporärarbeitende. Die Umfrage zeigt unter anderem, dass Menschen sich bewusst für Temporärstellen entscheiden und dass Temporärarbeit in vielen Fällen eine Brücke aus der Arbeitslosigkeit in eine Festanstellung bietet. Dazu kommt, dass besonders Menschen mit tiefem Bildungsniveau und ältere Personen es schätzen, dass Personaldienstleister für sie die Stellensuche übernehmen.

Weiterbildung ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg. Dank den neuen Aus- und Weiterbildungsprogrammen von swissstaffing profitieren Sie und Ihre Mitarbeitenden ab sofort nicht nur von fundiertem Fachwissen, sondern auch von praxisorientierten Lösungen. Mit QAT Quality and Training und der Self-Learning-Plattform «staffing city» fördert swissstaffing die Fachkompetenz in der Branche.

Die neu eingeführte Branchenlösung QAS ist spezifisch auf den Personalverleih ausgerichtet. Durch den Anschluss an die Branchenlösung und die Anwendung des Sicherheitssystems können Personalverleiher die Sicherheit aller Mitarbeitenden – festangestellt und temporär – verbessern.

Als Sprachrohr der Branche gegenüber Regierungsbehörden, politischen Entscheidungstragenden und anderen relevanten Interessengruppen konnten wir dank der Pflege unseres politischen Netzwerks und der guten Zusammenarbeit in diversen Gremien die Sichtbarkeit und das Bewusstsein für die Bedeutung von Personaldienstleistungen stärken. Diese Arbeiten fördern das Image der Branche und erlauben es uns, unter den bestmöglichen Rahmenbedingungen zu agieren.

Zudem haben unsere Networking-Veranstaltungen, Online-Foren und Arbeitsgruppen dazu beigetragen, Synergien zu schaffen und die Zusammenarbeit innerhalb der Branche zu fördern.

Durch die Pflege von Partnerschaften und Allianzen mit anderen Verbänden und Organisationen auf internationaler Ebene tauschen wir bewährte Vorgehensweisen aus, vertreten gemeinsame Interessen und gehen grenzüberschreitende Herausforderungen an.

Als Verband ist es unsere Aufgabe, die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit der Branche zu fördern. Ich bedanke mich bei unseren Mitgliedern, unserer Geschäftsstelle sowie unserem Vorstand. Ohne sie könnten wir unsere Ziele nicht erreichen.

Leif Agnéus
Präsident swissstaffing



Oben von links

Leif Agnéus Manpower (Schweiz) AG Präsident swissstaffing

Adrian Diethelm Express Personal AG Vorstand

Andreas Eichenberger Induserv Industrial Services Ltd Vorstand und Ausschuss

Robin Gordon Interiman Group Holding SA Vorstand und Ausschuss

Bernhard Hänggi Randstad (Schweiz) AG Vorstand

Jana Jutzi Careerplus AG Vorstand

Mitte von links

Marcel Keller The Adecco Group Switzerland Vorstand und Ausschuss

Susanne Kuntner mein job zürich GmbH Vorstand

Marc Lutz Hays (Schweiz) AG Vorstand

Hermann Mairhofer Home Instead – Seniorendienste Schweiz AG Vorstand

Yves Schneuwly Coople (Schweiz) AG Vorstand

Unten von links

Balz M. Villiger Kelly Services (Schweiz) AG Vorstand

Urs Vögele-Freund Hans Leutenegger AG Vorstand

Vorstand

Der Vorstand ist das Steuerungsgremium von swisstaffing und repräsentiert Personaldienstleistungsunternehmen jeglicher Grösse und unterschiedlicher Regionen der Schweiz. Dadurch ist gewährleistet, dass die Interessen der gesamten Branche vertreten sind. Anstehende Verbandsprojekte werden somit aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und diskutiert. Neu in den Vorstand gewählt wurden Bernhard Hänggi und Hermann Mairhofer. Das Gremium besteht aus 12 Mitgliedern.

Mitgliederstandorte nach Kanton 2023

Hauptsitz und Filialen



Mitglieder

Im Jahr 2023 durfte swisstaffing 35 neue Mitglieder begrüßen. Aus dem Verband ausgetreten sind 20 Unternehmen. Drei Viertel davon verliessen den Verband aufgrund eines Konkurses oder der Aufgabe der Verleihtätigkeit. Per Ende 2023 zählte swisstaffing 483 Mitglieder. Dies entspricht einem Wachstum von 3 Prozent.

SQS, der Zertifizierungspartner von swisstaffing, hat bei neuen und bestehenden Mitgliedern 131 Audits durchgeführt. Das swisstaffing-Qualitätslabel ist ein national anerkanntes Gütesiegel, das speziell für die Personaldienstleistungsbranche entwickelt wurde und deren Professionalität prüft. swisstaffing gratuliert allen Mitgliedern, die das Audit erfolgreich abgeschlossen haben.

Generalversammlung

Die 55. Generalversammlung fand am 28. Juni 2023 im Kursaal Bern statt. 88 Teilnehmende mit 358 Stimmen waren vertreten.

Der swissstaffing-Vorstand wurde einstimmig wiedergewählt. Die zwei neuen Vorstandskandidaten Bernhard Hänggi, CEO Randstad (Schweiz) AG, und Hermann Mairhofer, CEO Home Instead – Seniorendienste Schweiz AG, stellten sich persönlich vor. Beide Kandidaten wurden ebenfalls einstimmig in den Vorstand gewählt. Leif Agnéus würdigte die Verdienste von Taco de Vries. Er hat Randstad ab 2016 im Vorstand vertreten und ist 2022 verstorben.

Leif Agnéus gab bekannt, dass er sich nicht für ein drittes Mandat als Präsident zur Verfügung stellt. Bis zur nächsten Generalversammlung hat der Verband Zeit, eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger zu finden.

Myra Fischer-Rosinger gab einen Ausblick auf kommende Projekte und stellte den GAV Personalverleih 2024-2027, das neue Suva-Tarifierungssystem sowie den neuen Anhang «Live-in» des GAV Personalverleih vor.

Zum Schluss gratulierte Leif Agnéus 6 Personen, welche die Auszeichnung «Certified Staffing Professional swissstaffing» erhalten haben. Danach lud swissstaffing zum Stehlunch ein und durfte zahlreiche Mitglieder auch am anschliessenden Flexwork-Event begrüessen.

Zur Genehmigung des neuen GAV Personalverleih 2024-2027 fand am 16. November 2023 eine ausserordentliche Generalversammlung statt. Im Kursaal Bern waren 371 Stimmen vertreten. Myra Fischer-Rosinger erläuterte das neue GAV-Paket. Bei der nachfolgenden Abstimmung wurde der neue GAV Personalverleih einstimmig angenommen.



*Impressionen von der
55. Generalversammlung
im Kursaal Bern*



Regionalmeetings

Die neue Durchführungsart hat sich bewährt: Die Regionalmeetings fanden einmal vor Ort in den Regionen und einmal online statt – in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch.

Die Regionalmeetings im März fanden grossen Anklang. 447 Personen nahmen an den 7 Events in verschiedenen Schweizer Städten teil. Drei Themen wurden von Mitarbeitenden der swissstaffing-Geschäftsstelle und eines von Suva-Mitarbeitenden präsentiert. Besonders gefragt war die Präsentation des Rechtsdienst-Teams zum neuen Datenschutzgesetz. Zum ersten Mal konnte zudem ein Einblick in die neue E-Learning-Plattform gewährt werden. temptraining erläuterte die Reglementsänderungen per 1. September 2023. Zudem wurde das neue Suva-Tarifierungssystem im Detail vorgestellt.

529 Teilnehmende verzeichnete das Online-Regionalmeeting im November. swissstaffing zeigte auf, wie die politische Arbeit des Verbands aussieht und wie das Lobbying für den Personalverleih funktioniert. Der Rechtsdienst stellte die Regelungen des neuen GAV Personalverleih ab 2024 vor. Anhand einer aktuellen Studie zeigte das Ökonomie-Team in Bezug auf den Arbeitskräftemangel auf, was die Temporärarbeitenden bewegt und wie sich das Geschäftspotenzial noch besser ausschöpfen lässt. Für das wichtige Thema der qualifizierten digitalen Signatur präsentierten die drei Anbieter Certifaction, Skribble und SwissSign ihre Lösung für die Personalverleiher.

CEO-Meeting

Insgesamt 69 Geschäftsführende und Entscheidungstragende nahmen am CEO-Meeting in Zürich und Lausanne teil. Präsident Leif Agnéus und Direktorin Myra Fischer-Rosinger führten durch das Programm. Sie stellten das neue Tarifierungsmodell der Suva für die Klasse 70C vor, präsentierten die neue E-Learning-Plattform mit Start Ende 2023 und gaben einen Einblick in die intensiven Verhandlungen für die Erneuerung des GAV Personalverleih 2024-2027.

Ein weiteres wichtiges Thema war das neue Mitgliederbeitragssystem für swissstaffing, welches an der Generalversammlung 2024 zur Abstimmung kommt. Am CEO-Meeting wurde das Beitragsmodell vorgestellt und erklärt, weshalb es für den Verband zukunftsrelevant ist. Es konnten zudem viele Fragen beantwortet werden. Die Möglichkeit zum gemeinsamen Austausch wurde am Stehlunch rege genutzt.



**swissstaffing
setzt sich
für die
Qualitäts-
entwicklung
in der Perso-
naldienst-
leistung ein.**



Geschäftsstelle

Flexwork ist ein Megatrend. Dabei spielt die Temporärarbeit als Vorreiterin eine zentrale Rolle. In den vergangenen drei Jahrzehnten hat sich die Anzahl an Temporärarbeitenden mehr als versechsfacht. Wachstum bedeutet Verantwortung – deshalb setzt sich swissstaffing für die Qualitätsentwicklung in der Personaldienstleistung ein.

Im Jahr 2023 hat der Verband dazu wichtige Schritte unternommen:

- Die neue **Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih QAS** hat sich bereits sehr gut in der Branche etabliert und erfreut sich einer steigenden Nachfrage.
- Mit der **Lernplattform «staffing city»** hat swissstaffing ein neues Bildungsangebot für Brancheneinsteigerinnen und -einsteiger in der Personaldienstleistung lanciert. Dies ist ein erster Schritt, um das Ausbildungsangebot unter dem neuen Titel QAT Quality & Training weiter auszubauen und massgeschneiderte, offiziell anerkannte Bildungswege für Personaldienstleistende zu ermöglichen.

Die Massnahmen im Bereich der Qualitätsförderung sollen, wie der swissstaffing-Vorstand im Jahr 2023 beschlossen hat, in den kommenden Jahren in eine **Weiterentwicklung des swissstaffing-Qualitätslabels** münden.

Auch die Arbeitsbedingungen und die soziale Absicherung der Temporärarbeitenden liegen der Personaldienstleistungsbranche und swissstaffing am Herzen. Ein wichtiges Instrument dafür ist der **GAV Personalverleih**, der erneuert und für weitere vier Jahre bis Ende 2027 verlängert werden konnte.

Dass die Temporärarbeit mit diesen Rahmenbedingungen eine Vorreiterrolle für den Flexwork-Trend einnimmt, belegt wiederum das neueste **White Paper** von swissstaffing: Eine Temporärbeschäftigung bietet in vielen Fällen eine Brücke, die aus der Arbeitslosigkeit in eine Festanstellung führt. Und jenen, die flexibel arbeiten möchten, bietet die Temporärarbeit einen abgesicherten Rahmen.

Megatrends und Veränderungen schüren aber auch Ängste, die von politischen Akteuren aufgegriffen werden. Entsprechend wichtig ist die Aufgabe von swissstaffing, der Politik den Beitrag der Temporärbranche für Wirtschaft und Gesellschaft deutlich zu machen und allfälligen Bedenken mit konstruktiven Lösungsvorschlägen zu begegnen.

swissstaffing hat sein **politisches Netzwerk** in verschiedenen Themenfeldern erfolgreich mobilisiert. Gleichzeitig bleiben der politische Dialog und die Überzeugungsarbeit eine Daueraufgabe. Im Jahr 2023 beschäftigten insbesondere folgende politischen Themen die Personaldienstleistung: die BVG-Revision, Einschränkungen der Temporärarbeit in der Romandie, der Personalverleih in private Haushalte, die Temporärarbeit im Spitalwesen und die Weiterentwicklung der bilateralen Verträge mit der EU.

Dem topmotivierten Geschäftsstellen-Team gilt mein grosses Dankeschön ebenso wie den 483 treuen Mitgliedern, die diese Arbeit für die Zukunft der Personaldienstleistung überhaupt erst ermöglichen.

Myra Fischer-Rosinger
Direktorin swissstaffing

Branchenlösung KTG

Über die Branchenlösung KTG wurden 749 Verträge (Vorjahr: 714) abgewickelt. Die subventionierte Lohnsumme betrug 5,115 Mia. Franken (+12 Prozent). Von der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme waren 85,4 Prozent (Vorjahr: 80,6 Prozent) durch die Branchenlösung KTG versichert. Die ausbezahlten Prämiensubventionen stiegen um 12 Prozent auf 20,462 Mio. Franken.

Die Prämieinnahmen unter Berücksichtigung des Subventionsbeitrags von 0,4 Prozent beliefen sich auf 103,184 Mio. Franken. Die Gesamtzahlungen der Versicherer beliefen sich auf 113,176 Mio. Franken und die Leistungsquote, bezogen auf die vereinnahmten Risikoprämien, ergab 110 Prozent (Vorjahr: 93 Prozent). Der durchschnittliche Prämiensatz erhöhte sich auf 2,88 Prozent (Vorjahr: 2,85 Prozent).

Pensionskasse

Nach einem schwierigen Jahr an den Finanzmärkten wies die Stiftung 2. Säule swissstaffing ein leicht tieferes Anlageergebnis von +5 Prozent auf. Die Altersguthaben wurden erneut mit grosszügigen 3 Prozent verzinst. 99,65 Prozent der insgesamt fast 12 000 Anrufe im Jahr 2023 wurden direkt entgegengenommen. Insgesamt hat die Stiftung über 24 000 Geschäftsfälle bearbeitet und 8 000 Anfragen von Versicherten sowie fast 1 400 Anfragen von Unternehmen beantwortet. Die Mitgliederumfrage von swissstaffing zeigte: Die Zufriedenheit der Mitglieder mit der Pensionskasse ist im Jahr 2023 gestiegen. Die neuen Vorsorgepläne TEMP PREMIUM wurden von 26 Mitgliedern in Anspruch genommen. Georg Staub wurde per Ende 2023 als langjähriger Stiftungsratspräsident verdankt. Sein Nachfolger ist Dr. Marius Osterfeld, Leiter Wirtschaft und Politik bei swissstaffing.

Auf [swissstaffing-bvg.ch](https://www.swissstaffing-bvg.ch) werden stets die aktuellen Konditionen für das festgestellte bzw. temporäre Personal publiziert.





Branchenlösung QAS Quality and Safety

QAS, die neue Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, ist im Jahr 2023 auf reges Interesse gestossen. Ende 2023 zählte sie bereits 97 Anschlüsse aus allen Regionen der Schweiz. Die Branchenlösung ist zugänglich für alle Personalverleiher: 18 Prozent der Anschlüsse gehören zu Unternehmen, die keine Mitglieder von swissstaffing sind.

Neue QAS-Mitglieder werden mit einem Webinar und verschiedenen Schulungen ausführlich ins Sicherheitssystem eingeführt. Im Jahr 2023 fanden 8 SIBE-Schulungen mit insgesamt 69 Teilnehmenden sowie 3 CEO-Schulungen mit insgesamt 17 Teilnehmenden statt.

Maria Cantagallo, Verantwortliche QAS, hat im Jahr 2023 den persönlichen Kontakt zu den QAS-Mitgliedern verstärkt und neben zahlreichen Telefongesprächen und Online-Meetings auch 7 Beratungsgespräche und Audits vor Ort durchgeführt.

Die Zusammenarbeit in der Trägerschaft war auch im Jahr 2023 konstruktiv und zielgerichtet. Mit Sarah Pfander, Geschäftsführerin ATEC Personal AG, durfte QAS eine neue Arbeitgebervertreterin in der Trägerschaft begrüssen. Ihrem Vorgänger Giuseppe Polizzi, ehemaliger Filialeiter Induserv (Nordwestschweiz) AG, danken wir herzlich für seine wertvolle Unterstützung beim Aufbau von QAS. Für das Expertenwissen konnte QAS auf den ASA-Pool vom AEH Zentrum für Arbeitsmedizin zählen.

QAS suchte den regelmässigen Austausch mit anderen Branchen- und Betriebsgruppenlösungen, deren Branchen viele Temporärarbeitende beschäftigen – unter anderem die Baubranche sowie die Transport- und Logistikbranche.

An der EKAS-Tagung im November 2023 durfte swissstaffing die neue Branchenlösung fast 500 Sicherheitsspezialistinnen und -spezialisten vorstellen.

Die Branchenlösung QAS bietet allen Personalverleihern eine praxisorientierte und gesetzeskonforme «Werkzeug-Box» nach dem ASA-Konzept, inklusive Beizug von Arbeitsärzten und Arbeitssicherheitsspezialisten. Durch den Anschluss an die Branchenlösung und die Anwendung des Sicherheitssystems können Personalverleiher die Sicherheit aller Mitarbeitenden – festangestellten und temporären – verbessern und sind gleichzeitig für die Kontrollen durch die Suva bestens vorbereitet.

AHV-/Familienausgleichskasse

Das Jahr 2023 war für die AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily, geführt durch consimo, das Jahr der Stabilität und Kontinuität nach der Einführung des neuen ERP-Systems AKIS im Jahr 2022. Nach einem etwas holprigen Start bei der Bearbeitung der Familienleistungen konnten die Pendenzen kontinuierlich reduziert und die Soll-Werte im Sommer 2023 erreicht und gehalten werden. consimo arbeitet weiter an der Optimierung der Prozesse und Dienstleistungen. Beim Kundenportal connect haben sich bis Ende des Jahres fast 100 Prozent der angeschlossenen swissstaffing-Mitglieder registriert. Ein erfreuliches Ergebnis, das die Basis für die effiziente Abwicklung der Leistungsgesuche ist.



Ökonomie und Politik

Swiss Staffingindex: Gemischte Jahresbilanz für Personaldienstleister

Der Arbeitskräftemangel prägte im Jahr 2023 die Geschäftsentwicklung der Personaldienstleister. Dass Stellensuchende weniger rasch verfügbar waren, liess den Temporärmarkt gegenüber dem Jahr 2022 um 5,8 Prozent schrumpfen. Der Feststellenmarkt wuchs hingegen das dritte Jahr in Folge. Er legte gegenüber dem Vorjahr um 8,7 Prozent zu. Wegen der schwierigen Arbeitsmarktlage für Unternehmen arbeiten diese verstärkt mit Personaldienstleistern zusammen, um Feststellen zu besetzen. Im vierten Quartal kehrte sich der Trend: Erstmals seit der Corona-Krise waren Temporär- und Feststellenmarkt gleichzeitig mit -7,2 Prozent bzw. -1,2 Prozent im Minus.



Dr. Marius Osterfeld Leiter Ökonomie & Politik
Ariane M. Baer Projektleiterin Ökonomie und Politik

Personaldienstleister suchen verstärkt für den Bau und das Gesundheitswesen

Im Vergleich zum Jahr 2022 wuchs die Zahl der Stelleninserate im Bauhaupt- und Baunebengewerbe sowie im Gesundheitswesen am stärksten. Besonders gesucht waren Schreiner (+164 Prozent, 10 044 Anzeigen), Plattenleger (+131 Prozent, 6240 Anzeigen) und Gipser (+129 Prozent, 4839 Anzeigen). Maurer waren im Bauhauptgewerbe besonders gefragt (+109 Prozent, 9828 Anzeigen).

Der heisse Sommer 2023 liess auch die Zahl der gesuchten Kältesystem-Monteure stark steigen (+141 Prozent, 2895 Anzeigen). Im Gesundheitswesen legten die Inserate für Pflegefachleute deutlich zu (+94 Prozent, 5850 Anzeigen). Aussagen darüber, welche Berufe bei den Personaldienstleistern besonders gefragt waren, sind erstmals dank einer Kooperation mit Lightcast möglich, einem auf Arbeitsmarktanalysen spezialisierten Unternehmen. Explodierende Stelleninserate bei Personaldienstleistern bedeuten nicht unbedingt starkes Geschäftswachstum im Bereich der gesuchten Berufe. Die Zahlen zeigen vielmehr, bei welchen Berufsprofilen der Fachkräftemangel die Unternehmenskunden am stärksten schmerzt. Die Zahl der verfügbaren Kandidaten begrenzt das Wachstum von Firmen und Branchen.

Arbeitsmarktintegration wird wichtiger

Mit der Konjunkturabkühlung zum Jahresende übernahmen die Personaldienstleister im Bereich der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle. Menschen, die ihre Stelle verloren hatten, konnten rasch umplatziert und die Sucharbeitslosigkeit klein gehalten werden. So bleibt der Arbeitsmarkt robust. Mit Blick auf die Marktentwicklung 2024 waren die CEOs der Personaldienstleister zum Jahresende pessimistisch. Gemäss einer Umfrage des gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing erwarteten nur 34 Prozent in den nächsten sechs Monaten einen Anstieg der Geschäftstätigkeit.

Eckdaten der Personaldienstleistungsbranche 2023

Schätzung

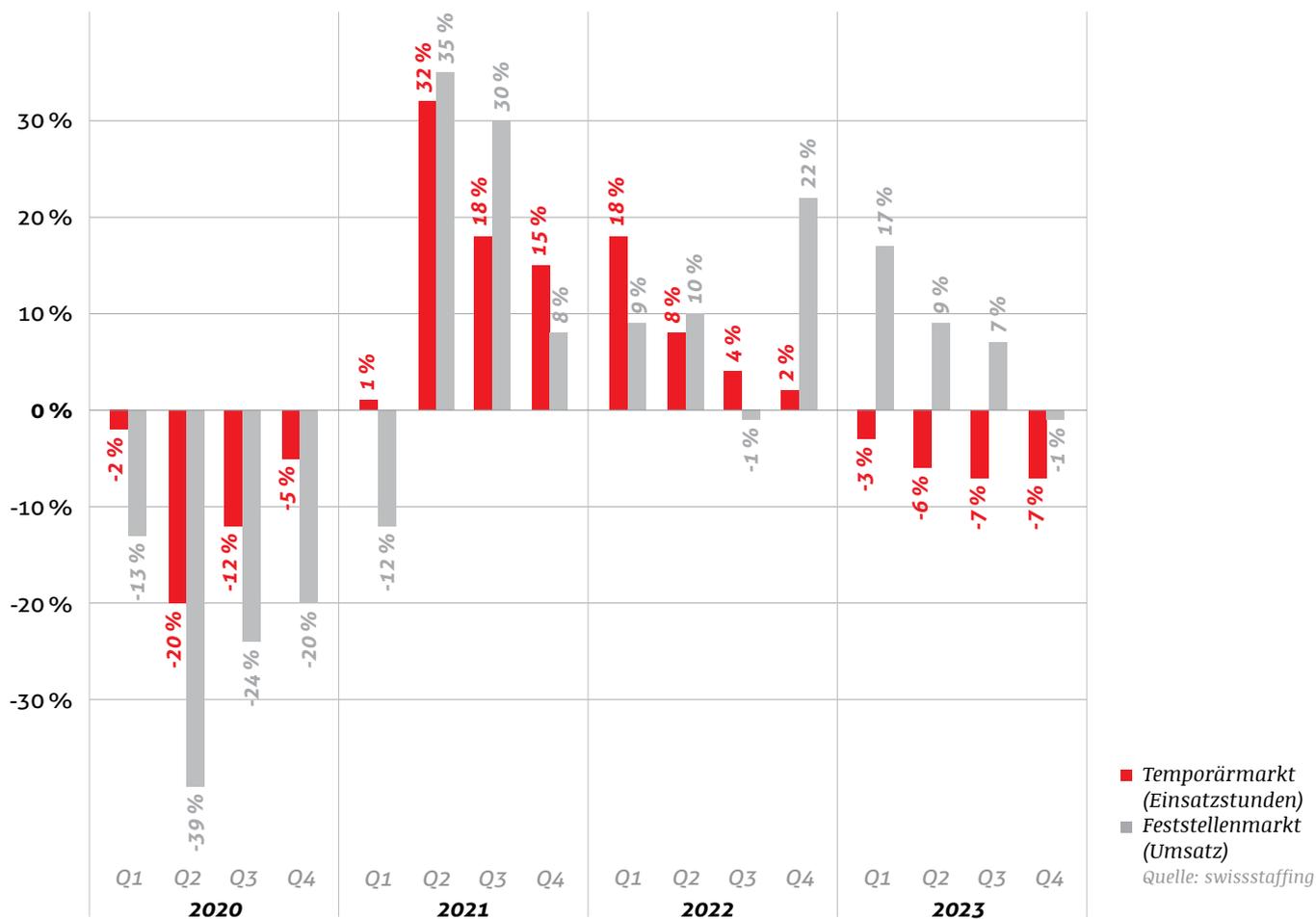
Temporärarbeitende pro Jahr	406 000
Vollzeitäquivalente	103 000
Anteil an der Beschäftigung	2,4 %
Geleistete Einsatzstunden	209 Mio.
Lohnsumme der Temporärarbeitenden in CHF	7,6 Mia.
Umsatz der Temporärbranche in CHF	10,6 Mia.
Feststellenvermittlungen durch private Vermittler	93 000

Anmerkung: Die Daten wurden auf der Basis des Swiss Staffingindex geschätzt.

Quellen: SSUV, SECO, BFS

Arbeitstagbereinigte Wachstumsrate des Temporär- & Feststellenmarkts

im Vergleich zur Vorjahresperiode



Zentrale Ergebnisse des White Papers

«Sicherheitsnetz und Rettungsanker: Wie Temporärarbeit in den Arbeitsmarkt integriert und flexible Arbeit absichert»

Es gibt zwei grundlegende Motive für Temporärarbeit: Sie dient entweder als Brücke zu einer Festanstellung oder ist ein dauerhaftes, flexibles Arbeitsmodell.

White Paper 09

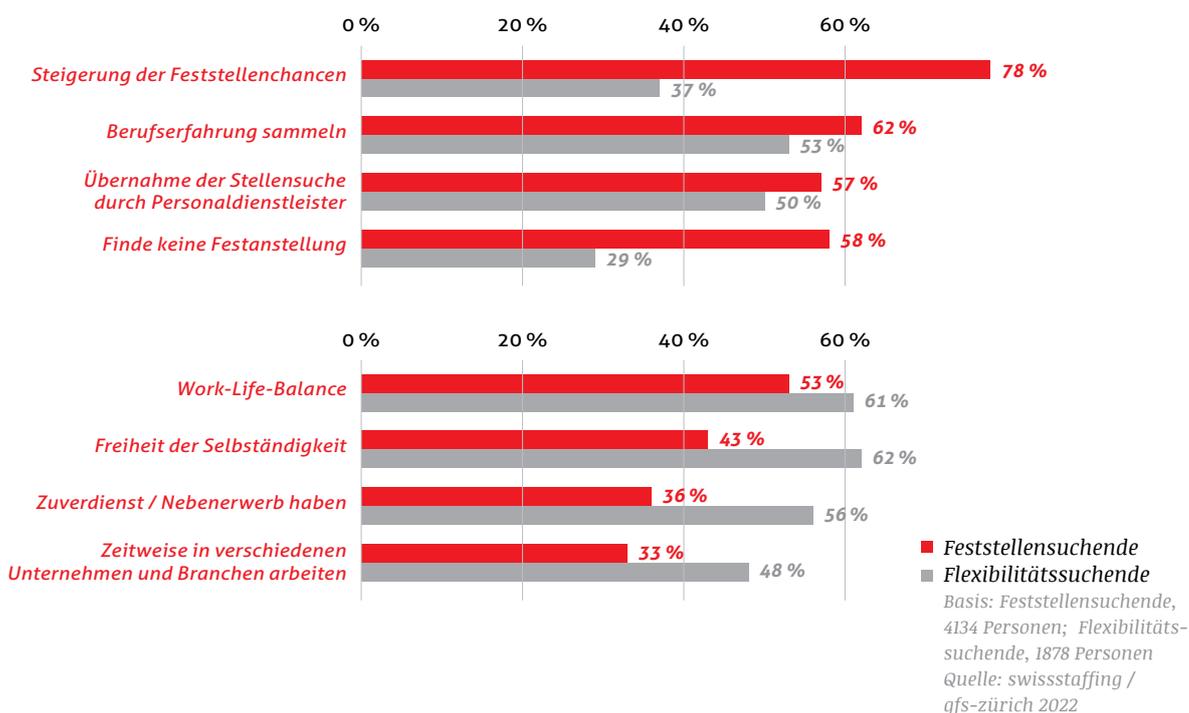
Im Jahr 2023 veröffentlichte swissstaffing das White Paper «Sicherheitsnetz und Rettungsanker: Wie Temporärarbeit in den Arbeitsmarkt integriert und flexible Arbeit absichert». Für die Studie befragte das Institut gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing mehr als 6000 Temporärarbeitende in der Schweiz zu ihren Motiven für Temporärarbeit und ihrer Zufriedenheit mit den Personaldienstleistern.

Menschen, die eine Festanstellung suchen, nutzen Temporärarbeit als Übergang: Sie wollen im Erwerbsleben verbleiben oder (erneut) darin Fuss fassen. Rund 40 Prozent von ihnen waren vor ihrem Temporäreinsatz arbeitslos oder nicht erwerbstätig. Dank niedriger Eintrittsbarrieren und breitem Netzwerk der Personaldienstleister können sie mit temporärer Arbeit ihre Arbeitserfahrung erhalten und neue Kompetenzen erwerben. Temporärarbeit funktioniert als Integrationsmotor: 42 Prozent der Befragten haben ein gutes Jahr nach Beginn der Temporärarbeitsphase eine Feststelle gefunden, 82 Prozent sind im Arbeitsmarkt integriert.

Ein Drittel der Temporärarbeitenden sucht ausdrücklich keine Festanstellung. Diese Beschäftigten wünschen sich vielmehr ein langfristiges, flexibles Erwerbskonzept. Sie suchen Work-Life-Balance (61 Prozent), die Freiheit der Selbständigkeit (62 Prozent) und berufliche Abwechslung (48 Prozent). In dieser Gruppe ist die Unterscheidung zwischen Haupt- und Nebenerwerb wichtig.

Temporärarbeitende im Nebenerwerb sind häufig Menschen mit familiären Verpflichtungen, Studierende oder Pensionierte. Solche im Haupterwerb suchen ein dauerhaftes Erwerbsmodell, das ihrem Bedürfnis nach Flexibilität und Autonomie entspricht. Sie sind gut ausgebildet und arbeiten als Fach- oder Führungskräfte. Sie bewegen sich bewusst weg von einer Festanstellung hin zu flexiblerer Arbeit.

Für beide Gruppen – Feststellensuchende und Flexibilitätssuchende – sind Personaldienstleister wichtige Partner. Die hohe Zufriedenheit von über 80 Prozent der Befragten belegt, dass die Personaldienstleister die Bedürfnisse ihrer Kandidaten erfüllen.



**Personal-
dienstleister
sind wichti-
ge Partner
für Temporär-
arbeitende.**

Marketing & Kommunikation

Im Jahr 2023 förderte das Team Marketing & Kommunikation das Image der Branche und des Verbands mit 30 dreisprachigen Blogbeiträgen, 136 Social-Media-Posts, die über 142 457 Impressionen erzielten, sowie monatlichen Newslettern. Zusätzlich informierte es die Mitglieder und Partner von swissstaffing anhand von 27 CEO-Newslettern und weiteren Spezial-Versänden über politische und rechtliche Themen.

Dank diversen Medienmitteilungen und dem direkten Kontakt zu Medienschaffenden fand swissstaffing im Jahr 2023 Erwähnung in zahlreichen Medien, darunter SRF 10 vor 10, Tages-Anzeiger, 20 Minuten, SonntagsBlick, Schweizerische Gewerbezeitung und Le Journal. Insgesamt wurde der Verband 81 Mal in Printmedien, drei Mal in Radio und Fernsehen und 201 Mal in Online-News erwähnt. Der Verteilkanal presseportal.ch verzeichnete über 34 787 Zugriffe auf den swissstaffing-Newsroom. Auch das Fachmagazin HR Today publizierte diverse Fachbeiträge des Verbands.

Des Weiteren beschäftigte sich das Team Marketing & Kommunikation im Jahr 2023 mit verschiedenen Massnahmen zum neuen Datenschutzgesetz, mit der Kommunikation rund um das neue temp-training-Webportal (vgl. S. 26) und mit Werbeaktionen für das Weiterbildungslabel QAT und die Self-Learning-Plattform «staffing city» (vgl. S. 24). Es setzte auch Brandings und Packagings im swissstaffing-Design um – zum Beispiel swissstaffing-«Kägi frets» als Give-aways für Weiterbildungsteilnehmende und «Q-ookies» für die Branchenlösung QAS.

Neben der Website des Verbands bewirtschaftet das Team Marketing & Kommunikation auch die Websites der swissstaffing-Pensionskasse, des Weiterbildungsfonds temptraining sowie des GAV Personalverleihs.

Auch im Jahr 2023 produzierte und publizierte das Team Marketing & Kommunikation gemeinsam mit der Abteilung Ökonomie & Politik ein neues White Paper. Unter dem Titel «Sicherheitsnetz und Rettungsanker» beleuchtet es die Motive von Temporärarbeitenden sowie die Vorteile dieser Arbeitsform. Ein Kurzfilm fasst die Erkenntnisse des White Papers zusammen.



Von links
Celeste Bella Leiterin Marketing & Kommunikation
Bianca Helms Projektleiterin
Antonia Janina Fischer Mitarbeiterin
Sonja Stucki Mitarbeiterin



Als Give-away und süsse Überraschung für die Teilnehmenden von swissstaffing-Kursen kreierte das Team Marketing & Kommunikation «Kägi frets» und «Q-ookies» für die Branchenlösung QAS im swissstaffing-Design.

Im Juni 2023 fand der vom Team Marketing & Kommunikation organisierte Flexwork-Event «Warum Flexwork boomt» im Kursaal Bern statt (vgl. S. 20/21). Die Highlights des Events wurden filmisch festgehalten. Für das HR Festival europe im März 2023 organisierte das Team eine Podiumsdiskussion zum Thema «Megatrend Flexwork: So profitieren Arbeitnehmende und Wirtschaft».

Am 1. Juli 2023 hat die ehemalige Leiterin Kommunikation, Blandina Werren, ihre wohlverdiente Pensionierung angetreten. Celeste Bella hat die Leitung der Abteilung Marketing & Kommunikation übernommen. Mit der Neubesetzung wurde auch der Name der Abteilung angepasst, um den Fokus auf das Marketing zu unterstreichen. Ebenfalls im Juli 2023 ist Bianca Helms als Projektleiterin zum Team Marketing & Kommunikation gestossen. Zu ihren Aufgaben gehört unter anderem die Vermarktung der Weiterbildungsangebote von swissstaffing und des Weiterbildungsfonds temptraining.



HR Festival europe

Das HR Festival europe in Zürich ist ein Event für HR-Fachleute und die grösste HR-Messe der Schweiz. swissstaffing war am HR Festival europe 2023 mit der Podiumsdiskussion «Megatrend Flexwork: So profitieren Arbeitnehmende und Wirtschaft» vertreten.

Namhafte Podiumsgäste aus Wirtschaft, Personaldienstleistung und Wissenschaft diskutierten über flexible Arbeitsformen, die Entwicklung des Arbeitsmarkts und die Vorteile von Flexwork für Unternehmen. Ihre Expertise geteilt haben Manuela Morf, HR-Wissenschaftlerin der Universität Luzern, Yves Schneuwly, Chief Commercial Officer Couple (Schweiz) AG und Boris Eicher, Leiter Rechtsdienst bei swissstaffing. Die anregende Diskussion wurde moderiert von Thomas Odermatt.

«9 von 10 Arbeitnehmenden suchen Flexibilität und Autonomie bei der Arbeit», Yves Schneuwly, Chief Commercial Officer Couple (Schweiz) AG.



FLEXWORK-EVENT





Am 28. Juni 2023 begrüßte Leif Agnéus rund 230 Gäste zur vierten Ausgabe des Flexwork-Events. Der Anlass fand im Kursaal Bern auf Deutsch mit Simultanübersetzung in Französisch und Italienisch statt und war bis auf die letzten Plätze ausgebucht.

Wirtschaftsmoderator Thomas Odermatt begleitete durch den Nachmittag. Unter dem Motto «Warum Flexwork boomt» wurden Lösungen für die flexible Arbeitswelt von morgen diskutiert.



Yaël Meier, Mitgründerin von ZEAM und Sprachrohr der Generation Z, portraitierte in ihrem spannenden Referat ihre digital vernetzte Generation. In der darauffolgenden politischen Debatte tauschten sich Flavia Wasserfallen (Nationalrätin, SP) und Hannes Germann (Ständerat, SVP) zum Thema soziale Absicherung und Flexibilität aus. Danach wurde das Thema Flexwork in einer spannenden Podiumsdiskussion aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Die Podiumsgäste: Jan Jacob, CEO Manpower (Schweiz) AG, Dr. Manuela Morf, HR-Wissenschaftlerin der Universität Luzern, Reto Parolini, togethr GmbH und Ex-Personalchef der Migros, und Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse.



Im Rahmen des Flexwork-Events wurde auch der 4-minütige Film «Warum Flexwork boomt» präsentiert. Dieser stellte eine aktuelle Studie von swissstaffing rund um die Motive von Temporärarbeitenden sowie die Vorteile dieser Arbeitsform vor.

Der Flexwork-Event hat einmal mehr gezeigt, dass flexible Arbeit kein vorübergehender Trend ist und in Zukunft weiterhin im Fokus der Arbeitswelt stehen wird. Mit diesem jährlichen Anlass möchte swissstaffing eine Debatte über flexible Arbeitsmodelle anstossen, die Temporärarbeit als Wegbereiterin für Flexwork etablieren, Temporärarbeit als faires Arbeitsmodell hervorheben und Lösungsansätze für die Arbeitswelt von morgen aus verschiedenen Perspektiven beleuchten.

Die Highlights des Flexwork-Events 2023 gibt es als Kurzfilm unter swissstaffing.ch/flexwork-event.



Operations & Mitgliederservices

Als zentrale Drehscheibe des Verbands durfte das Team Operations & Mitgliederservices im Jahr 2023 zahlreiche Kunden und Mitarbeitende unterstützen. Es nahm nicht nur rund 4860 Anrufe für swisstaffing und 44 138 Anrufe für temp-training entgegen, sondern organisierte auch zahlreiche Meetings, Schulungen und Workshops. Als Give-aways sorgen «Kägi frets» im swisstaffing-Design dabei für süsse Überraschungsmomente.

Über 1000 Dienstleistungen durfte das Rechnungswesen im Jahr 2023 in Rechnung stellen. Im Vergleich zum Vorjahr waren es erneut mehr als 100 zusätzliche Rechnungen. Grund dafür waren insbesondere die neuen Dienstleistungen QAS und QAT. Intern wurde mit der Einführung einer Spesen-App ein neuer digitaler Meilenstein gelegt.

Die Nachfrage nach Mitgliedschaftsberatungen – per Telefon, online und persönlich – war im Jahr 2023 besonders hoch. Deshalb sind im Team Operations & Mitgliederservices neu drei Personen für die Mitgliedschaftsberatung zuständig: Fadilia Dilli, Irene Florida und Julia Bryner.

Per Ende 2023 befanden sich bei swisstaffing 46 Personaldienstleister noch in Aufnahme. 35 Unternehmen hatten das Qualitätsaudit bereits erfolgreich abgeschlossen und wurden definitiv als Mitglieder aufgenommen.

Mit der swisstaffing-Pensionskasse und der AHV-/Familienausgleichskasse pflegte swisstaffing im Jahr 2023 einen engen Austausch. Die Zufriedenheit der Mitglieder mit der Pensionskasse verbesserte sich im Jahr 2023 und erreichte einen guten Wert. Nach der neuen Systemführung bei der AHV-/Familienausgleichskasse war consimo 2023 mit der Optimierung der Prozesse beschäftigt und bestrebt, den Servicelevel zu erhöhen.

Die swisstaffing-Events sind sowohl für Mitglieder als auch für Nichtmitglieder und Partner eine wichtige Plattform für den Austausch. Im Jahr 2023 haben insgesamt 1133 Personen an den Mitglieder-Events teilgenommen. Nahezu 20 Prozent der Teilnehmenden der Regionalmeetings waren Nichtmitglieder und Partner. Das Regionalmeeting vom März 2023 war mit 447 Teilnehmenden das bisher bestbesuchte Vor-Ort-Regionalmeeting in der Geschichte von swisstaffing.

Die Administration der Weiterbildungskurse stellte die reibungslose und zufriedenstellende Durchführung von 36 Weiterbildungskursen mit 240 Teilnehmenden sicher. Zusätzlich hat das Team zum Thema Datenschutz 3 Tagungen auf Deutsch, eine Tagung auf Französisch und eine Tagung auf Italienisch organisiert, die von insgesamt 75 Teilnehmenden besucht wurden.

Die Anzahl Anschlüsse an QAS, die Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih, konnte innerhalb des Jahres 2023 mehr als verdoppelt werden: 97 Unternehmen profitierten schliesslich davon. 2023 wurden 89 Personen in das Sicherheitssystem eingeführt.



Oben von links

Julia Bryner Leiterin Operations & Mitgliederservices

Maria Cantagallo Projektleiterin

Reto Da Rugna Verantwortlicher Empfang

Fadilia Dilli Projektleiterin

Unten von links

Irene Florida Mitarbeiterin

Isabel Staub Leiterin Rechnungswesen



Von links

Boris Eicher *Leiter Rechtsdienst*

Diana Berger *Mitarbeiterin*

Ardian Laha *Mitarbeiter*

Philipp Müller *Mitarbeiter*

Sara Stoffel *Mitarbeiterin*

Ivana Zellweger *Mitarbeiterin*

Rechtsdienst

Der Rechtsdienst ist das Kompetenzzentrum der Temporärbranche für Fragen zum Arbeits- und Arbeitsvermittlungs-, Sozialversicherungs- und Ausländerrecht sowie zum allgemeinen Vertragsrecht. Im Jahr 2023 hat der Rechtsdienst Verbandsmitglieder und Nichtmitglieder in 2088 Fällen beraten (2022: 1661 Beratungen).

Die Inkraftsetzung des neuen Datenschutzgesetzes per 1. September 2023 hat den swisstaffing-Rechtsdienst stark beschäftigt. Das neue Gesetz führte unter anderem zu einem grossen Anstieg der Beratungsanfragen. Zusätzlich hat der Rechtsdienst Merkblätter erstellt und Tagungen in der Deutschschweiz und in der Romandie organisiert, um die Mitglieder über ihre neuen Pflichten im Bereich des Datenschutzes zu informieren.

Im Herbst 2023 wurden die GAV-Verhandlungen für den GAV Personalverleih (GAVP) 2024-2027 mit dem swisstaffing-Rechtsdienst als Teil der Verhandlungsdelegation abgeschlossen. Dabei überwachte der Rechtsdienst das AVE-Verfahren für die Verlängerung und die Erneuerung des GAVP, damit ein AVE-loser Zustand verhindert werden konnte.

Der Rechtsdienst leitete erneut die Fachgruppe «Personalverleih in private Haushalte». Dabei wurden Verhandlungen mit den Sozialpartnern zur Regelung des «Live-in-Modells» im Personalverleih sowie die Diskussionen mit dem SECO in Bezug auf die Anwendung des Arbeitsgesetzes auf den Personalverleih in private Haushalte weitergeführt.

Intensiv beschäftigte sich der Rechtsdienst auch mit der Einschränkung der Temporärarbeit in der Baubranche in der Romandie und im Tessin. In diesem Zusammenhang musste swisstaffing auch im Jahr 2023 Beschwerde gegen eine Gesetzesrevision über das öffentliche Beschaffungswesen im Kanton Neuenburg beim Bundesgericht einreichen.

Der Rechtsdienst hat zudem intensiv an der Entwicklung der Self-Learning-Plattform QAT mitgearbeitet und seinen Rechtsgrundlagenkurs virtuell und vor Ort in Zürich und Lausanne durchgeführt, um die Mitglieder für die rechtlichen Grundlagen der Branche zu sensibilisieren.

Weitere Aufgaben des Rechtsdienstes beinhalten das politische Monitoring sowie das Verfassen von Vernehmlassungen bei Revisionen von Gesetzen. Zudem ist der Rechtsdienst durch die Sekretariatsführung der Rekurskommission des Paritätischen Vereins Personalverleih mit dem Vollzug des GAV Personalverleih betraut.

QAT Quality and Training

Als Verband hat swissstaffing tiefgreifende Kenntnisse über die Bedürfnisse und Herausforderungen im Personalverleih. Unser breites Netzwerk von Fachexperten in der Branche unterstützt uns dabei, die Theorie mit der Praxis zu verbinden und unsere Ausbildungen an die Marktbedürfnisse anzupassen. QAT steht für Qualität und Training und repräsentiert unser digitales sowie physisches Schulungsangebot zur Kompetenzförderung der Branche.



Sabrina Fellmann Leiterin Bildung

Irène Righetti Verantwortliche Personalentwicklung

staffing city



«staffing city» ist die erste Self-Learning-Plattform für den professionellen Einstieg in die Personaldienstleistung. Seit der Lancierung im November 2023 stehen neuen Mitarbeitenden über 40 gamifizierte Trainings sowie 20 Lernstunden zur Verfügung. Das Wissen wird mit einem Abschlusstest geprüft und die Lernenden erhalten ein swissstaffing-Zertifikat. Im Rahmen der Entwicklung von Branchenstandards und zum Aufbau des Online-Bildungsangebots arbeitet swissstaffing bereits an einem neuen Repetitionsmodul für bestehende Mitarbeitende mit Erfahrung.



Weiterbildungskurse

In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt ist Weiterbildung ein entscheidender Faktor für den Erfolg. Dies zeigt sich auch an der aktiven Nutzung des swisstaffing-Schulungsangebots.

Am Kurs «Rechtsgrundlagen» nahmen 75 Personen teil. Der Kurs «Absenzenmanagement», den swisstaffing in Kooperation mit der SUVA anbietet, zählte 11 Teilnehmende. Die Kurse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen der Branchenlösung QAS verzeichneten 86 Teilnehmende. Am Kurs «Interviewtechnik» nahmen 25 Personen teil. Ebenfalls auf grosses Interesse gestossen ist der neue Kurs «Social-Media-Recruiting für Einsteiger»: Er verzeichnete 18 Teilnehmende.

HR-Berufsprüfung

Im Herbst 2023 haben 40 Personen die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C absolviert. Die Erfolgsquote lag bei 75 Prozent und der Gesamtnotendurchschnitt bei 4,39. Die Teilnehmenden, die den Vertiefungsteil der Weiterbildung beim Verband besucht hatten, wurden vorgängig im Generalistenteil durch die Kooperationspartner von swisstaffing ausgebildet. Diese Zusammenarbeit wird sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Partnerschulen sehr geschätzt. swisstaffing gratuliert allen Absolvierenden herzlich und wünscht ihnen viel Erfolg auf ihrem weiteren Berufsweg.

Kursangebot	Total Teilnehmende 2023	Total Teilnehmende 2022
Absenzenmanagement	11	15
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	86	35
Interviewtechnik	20	24
Interviewtechnik auf der virtuellen Plattform	5	17
Kundenbesuch	10	11
Nachhaltig und erfolgreich telefonieren	15	28
Rechtsgrundlagen	75	185
Rev. Datenschutzgesetz (RDSG)	75	
Social-Media-Recruiting für Einsteiger	18	32

temptraining

Im Jahr 2023 hat temptraining über 15 000 Weiterbildungsgesuche im Wert von rund 16,6 Mio. Franken bewilligt. Im Januar wurde mit 2295 eingereichten Gesuchen ein neuer Rekord aufgestellt. Dieser Anstieg der Gesuchszahlen ist vor allem auf die Kurse zum Anschlagen von Lasten zurückzuführen. Um einen weiteren Anstieg zu verhindern, hat die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) per 1. Februar 2023 maximale Kosten für Kurse im Bereich Arbeitssicherheit und Anschlagen von Lasten sowie für Sprachkurse eingeführt.

Während der Implementierung des neuen Webportals von temptraining im August und September 2023 wurden aufgrund eines Einreichestopps keine Gesuche eingereicht.

Gleichzeitig mit der Einführung des neuen Webportals am 29. September 2023 hat temptraining auch sein Reglement und seine Prozesse überarbeitet und verbessert. Neu können beispielsweise Temporärarbeitende ihre Weiterbildungen bis zu 12 Monate rückwirkend oder im Voraus beantragen. Um den administrativen Aufwand zu senken, werden die immer beliebter werdenden Arbeitssicherheitskurse ausserdem neu pauschal vergütet. Ebenfalls vereinfacht wurde das Budgetsystem.

Um die Nutzung des neuen Portals zu unterstützen, wurden Webinare durchgeführt. Weitere Erklärvideos sind in Planung.

Im Jahr 2023 wurde sichergestellt, dass die Einreichung von Sammelgesuchen für Arbeitssicherheitskurse ab dem 1. Quartal 2024 möglich ist und erste Softwareprovider die Schnittstelle zur Einreichung der Einsatzstunden Anfang 2024 implementieren können. Dies soll den Gesuchsprozess weiter beschleunigen und das Einreichen von Lohnabrechnungen überflüssig machen.



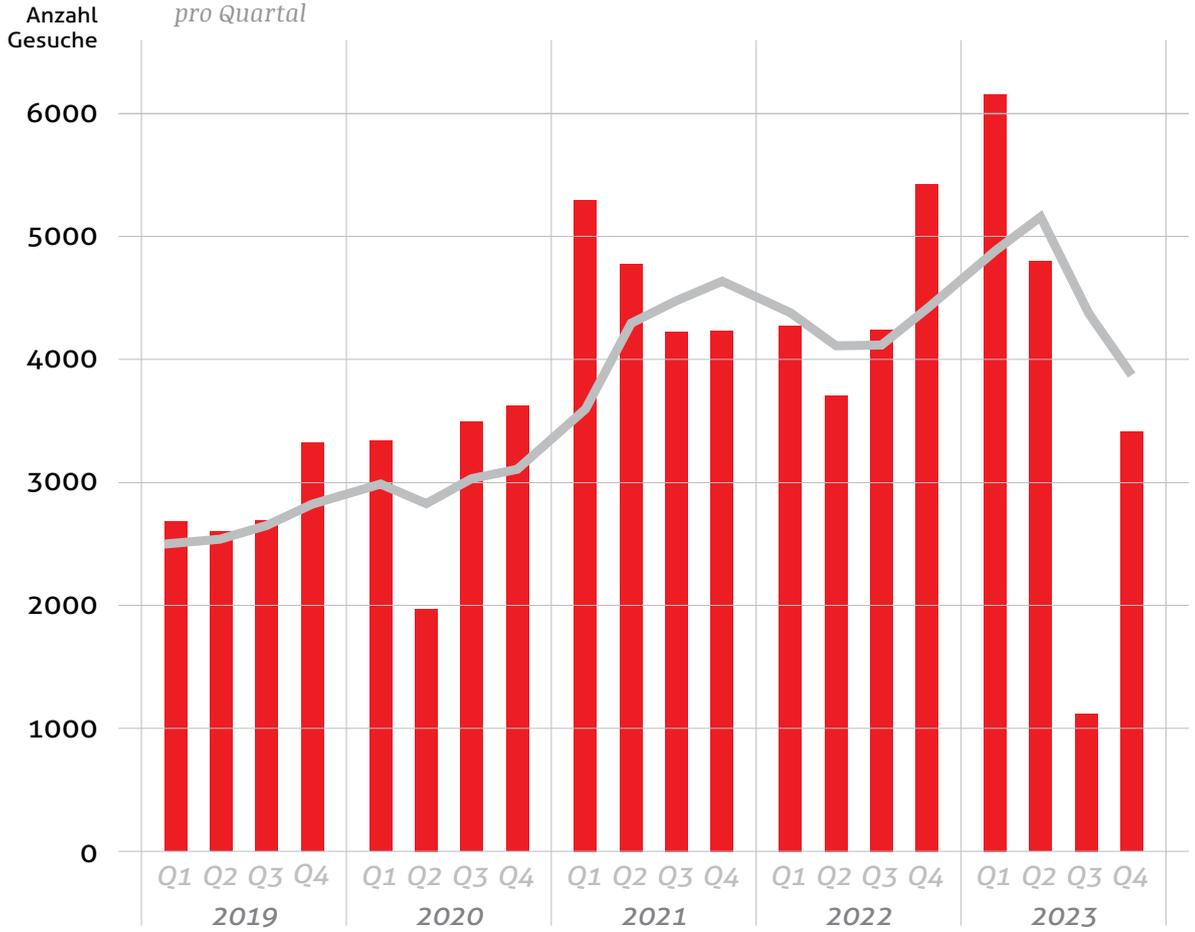
Oben von links

Claudio Trenna Leiter temptraining
Anissa Bousbaine Sachbearbeiterin
Laurance Batt Sachbearbeiterin
Biagio Bongiovanni Sachbearbeiter
Myriam Del Castillo Verantwortliche Administration
Nathalie Fanguero Sachbearbeiterin

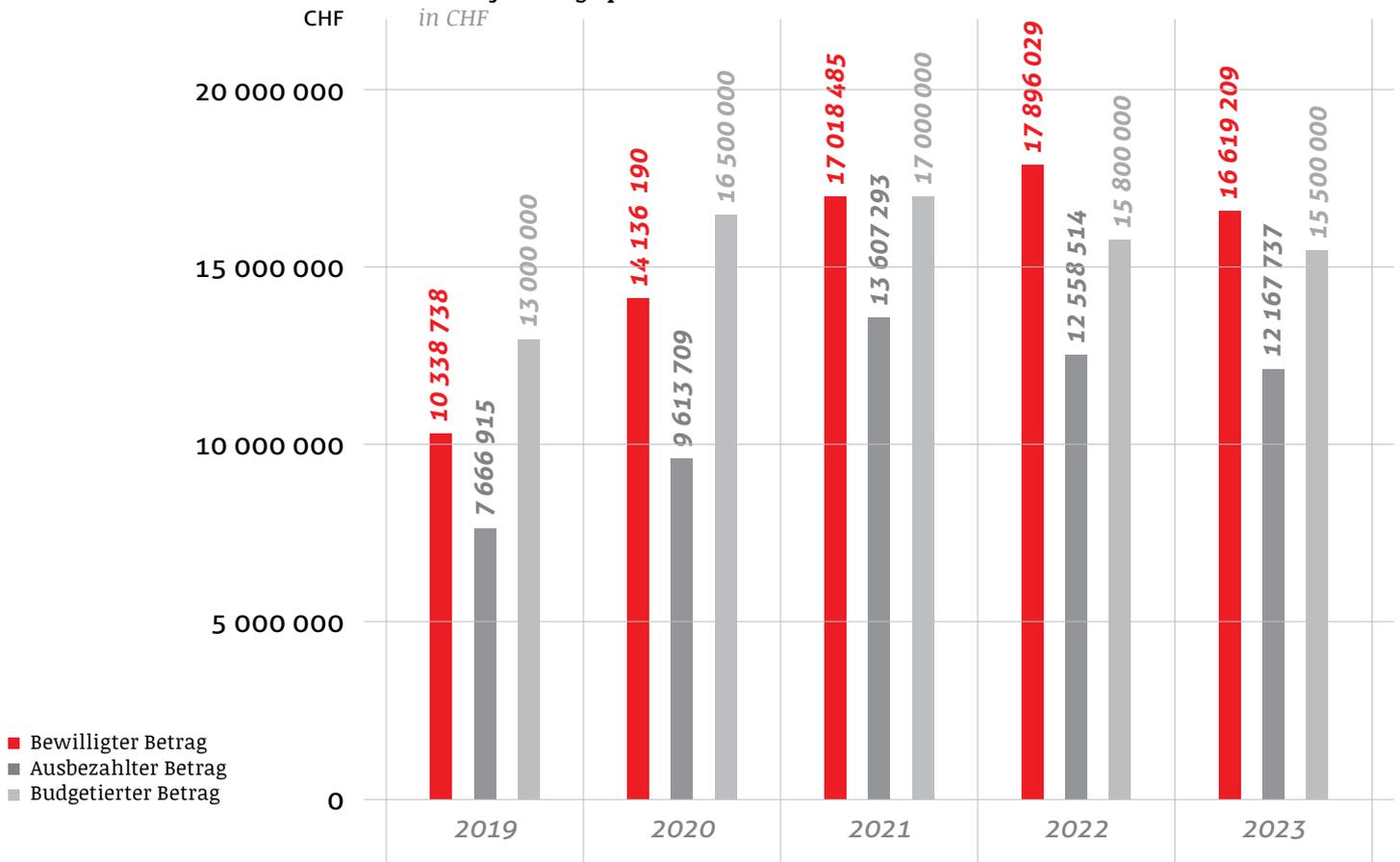
Unten von links

Claudio Foletti Sachbearbeiter
Mariangela Iula Sachbearbeiterin
Sandra Heuberger Sachbearbeiterin
Sylvia Mersch Senior Sachbearbeiterin

**Entwicklung der Anzahl Gesuche
pro Quartal**



**Verlauf Beiträge pro Jahr
in CHF**



Einschränkungen der Temporärarbeit sind schädlich

In verschiedenen Kantonen der Romandie wurden trotz eines aktiven Dialogs von swissstaffing mit der lokalen Politik und den Sozialpartnern Einschränkungen der Temporärarbeit im öffentlichen Beschaffungswesen beschlossen. Diese reichen von Maximalquoten auf öffentlichen Baustellen bis zu Melde- und Genehmigungspflichten und sogar einem Verbot. Ein Teil dieser Beschränkungen ist in Kraft getreten. In zwei Fällen hat swissstaffing diese angefochten und vor Bundesgericht gezogen.

Aus Sicht von swissstaffing sind solche Einschränkungen absolut unnötig, weil die Temporärarbeit via Arbeitsvermittlungsgesetz und GAV Personalverleih bereits engmaschig reguliert ist. Eine Einschränkung der Temporärarbeit verletzt vielmehr die Wirtschaftsfreiheit von Personaldienstleistern und Einsatzbetrieben sowie die Freiheit der Arbeitnehmenden bei der Wahl ihrer Arbeitsform. Zudem leistet eine Einschränkung von Temporärarbeit schlecht bis gar nicht geregelten Formen flexibler Arbeit – bis hin zur Schwarzarbeit – Vorschub.

BVG-Reform verkennt Lösung der Temporärbranche

Die berufliche Vorsorge ist mit der demographischen Alterung einerseits und der Flexibilisierung der Arbeit andererseits aus dem Gleichgewicht geraten. swissstaffing unterstützt daher grundsätzlich den Reformbedarf. Allerdings verkantete der Bundesrat die Lösungskraft des Vorsorgesystems der Temporärbranche für ebendiese Probleme. Im Parlamentsprozess haben einige Parlamentarierinnen und Parlamentarier zu Recht darauf hingewiesen, dass die Reformvorlage die Lösung der Temporärbranche sogar gefährdet, und eine Ausnahme für die Temporärbranche gefordert. Leider erreichte das Ausnahmebegehren zum Schluss keine Mehrheit im Parlament. Die BVG-Reform kommt im Jahr 2024 vor das Volk.

Temporärarbeit in der Pflege nimmt zu

Das Gesundheitswesen ist aufgrund der demographischen Entwicklung arg herausgefordert und leidet an einem akuten Fachkräftemangel. Die Arbeitsbedingungen insbesondere des Pflegepersonals geraten deshalb unter Druck, und es kommt vermehrt zu Berufsausstiegen, welche die Situation weiter verschärfen.

Die Temporärarbeit kann in dieser Situation Abhilfe schaffen, indem sie flexiblere Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte zur Verfügung stellt und damit Pflegepersonal im Beruf hält sowie bereits Ausgestiegene wieder ins Gesundheitswesen zurückholt. Der Anteil Temporärarbeitender in der Pflege ist in den vergangenen Jahren gestiegen, was Diskussionen ausgelöst hat.

swissstaffing hat den Dialog mit der Gesundheitspolitik und den Spitälern aufgenommen, um die Diskussion zu versachlichen und das Zusammenspiel zwischen Gesundheitseinrichtungen und Personaldienstleistern zu unterstützen. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Personaldienstleistung und Gesundheitswesen hat grosses Potenzial, um die vom Pflegepersonal gewünschte Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen zu beschleunigen und den Fachkräftemangel im Interesse der Gesundheitsversorgung zu mildern.

Neues Suva-Tarifierungssystem schafft Risikogerechtigkeit

In enger Zusammenarbeit zwischen Suva, swissstaffing und Personalverleihern ist es gelungen, ein neues Tarifierungssystem für die Unfallversicherungsprämie im Personalverleih zu entwickeln. Die neue Tarifierung sorgt künftig für risikogerechte Prämien, die sich zudem rascher an Änderungen des Tätigkeitsschwerpunkts der Personalverleiher anpassen. Ausserdem schafft das neue System eine grössere Transparenz über das Unfallgeschehen, so dass Personalverleiher mit Prävention und Absenzenmanagement noch gezielter auf den Risikoverlauf Einfluss nehmen können.

Gefährliche inländische Massnahmen zu den «Bilateralen III»

Nach dem Scheitern des institutionellen Rahmenabkommens mit der EU im Jahr 2021 hat der Bund im Jahr 2023 mit dem Paket «Bilaterale III» einen neuen Anlauf genommen. Parallel dazu sollen inländische Massnahmen zum Lohnschutz beschlossen werden, um die Unterstützung der Gewerkschaften sicherzustellen. swissstaffing steht im aktiven Austausch mit den Behörden, Sozialpartnern sowie Politikerinnen und Politikern, die über die Lohnschutzmassnahmen diskutieren.

Wie bei der Einführung der Personenfreizügigkeit besteht erneut ein Risiko, dass die Temporärarbeit als «Lohnschutzmassnahme» weiter reguliert werden soll. Dagegen wehrt sich swissstaffing vehement. Der Personalverleih ist in der Schweiz umfassend über das Arbeitsvermittlungsgesetz und den GAV Personalverleih reguliert, und die Personalverleiher werden vom Kontrollorgan des GAV Personalverleih engmaschig kontrolliert. Der Lohnschutz ist damit sichergestellt. Darüber hinaus stellt die Kurzfristigkeit der Temporärarbeit sicher, dass Schweizer Personalverleiher in der EU bedarfsgerecht rekrutieren und die Zuwanderung von Temporärarbeitenden mit dem Fach- und Arbeitskräftemangel in der Schweiz schwankt.

Erneuerung GAV Personalverleih erfolgreich verhandelt

Nach intensiven Verhandlungen konnte der allgemeinverbindlich erklärte GAV Personalverleih (GAVP), der per 31. Dezember 2023 auslief, bis ins Jahr 2027 erneuert werden. Der GAVP ist ein wichtiges Instrument, um die Flexibilität der Temporärarbeit mit den Errungenschaften des Schweizer Arbeits- und Sozialversicherungsrechts zu kombinieren. In verschiedenen Bereichen – etwa Altersvorsorge, Weiterbildung oder Erwerbsausfall bei Krankheit – hat der GAVP eigene Modelle entwickelt, um den Schutz und die berufliche Entwicklung der Temporärarbeitenden bestmöglich zu gewährleisten und gleichzeitig die Flexibilität der Temporärarbeit aufrechtzuerhalten. swissstaffing hat sich dezidiert und erfolgreich für eine Weiterführung dieses zentralen Vertragswerks eingesetzt. Erstmals und vor dem Hintergrund einer inflationären Phase enthält der neue GAVP einen automatischen Teuerungsausgleich auf den Mindestlöhnen.

Besondere Regeln für den Personalverleih in private Haushalte

Der Personalverleih in private Haushalte beschäftigt hauptsächlich Betreuungspersonal für hilfsbedürftige Seniorinnen und Senioren. Die Betreuenden leben meist vor Ort in sogenannten «Live-in»-Settings. Für diese Arbeitsverhältnisse gilt seit 2021 gemäss Bundesgericht das Arbeitsgesetz, welches mit den Spezifitäten der Care-Arbeit aber nur schwer vereinbar ist.

Deshalb hat swissstaffing mit seinen Sozialpartnern einen Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih entwickelt, der diese besondere Form der Temporärarbeit regelt und der die Grundlage für eine Ausnahme in der Verordnung zum Arbeitsgesetz bilden soll.

Ein runder Tisch mit dem Seco, swissstaffing und Gewerkschaften hat im Jahr 2023 mit der Entwicklung einer solchen Ausnahmeregelung gestartet. swissstaffing setzt sich dabei dafür ein, dass den besonderen Bedürfnissen der Seniorinnen und Senioren ebenso Rechnung getragen wird wie den Arbeitsbedingungen der Betreuenden. Der Personalverleih in private Haushalte leistet einen wichtigen Beitrag zur Entschärfung des Pflegeengpasses, der sich aufgrund der demographischen Alterung zuspitzt.

Gelebter Dialog zwischen Wirtschaft und Politik

In «Bundesbern» werden viele Rahmenbedingungen festgelegt, die den Alltag in den Unternehmen prägen. Das politische System der Schweiz dürfte im internationalen Vergleich insgesamt praxisnähere Regulierungen hervorbringen als viele andere Länder – nicht zuletzt dank dem Milizparlament und den zahlreichen Mitwirkungsmöglichkeiten für die Betroffenen – von der Vernehmlassung bis zum Referendum und zur Volksabstimmung.

Wer gehört werden will, muss aber seine Argumente frühzeitig und aktiv vorbringen und den Dialog mit der Politik pflegen. Um den Austausch der Personaldienstleistungsbranche mit der nationalen Politik zu vertiefen, hat swissstaffing vor einigen Jahren einen politischen Beirat aufgebaut. 8 Parlamentarierinnen und Parlamentarier tauschen sich seither regelmässig mit Mitgliedern des Vorstands und Mitarbeitenden der Geschäftsstelle des Verbands über aktuelle Themen aus.

Gemeinsam ist allen Beiratsmitgliedern ein Interesse an für swissstaffing relevanten Themen – dies war die Voraussetzung für eine Einladung zur Mitarbeit. Bei der Zusammenstellung des Beirats hat der Verband darauf Wert gelegt, dass unterschiedliche Parteien, beide Kammern (National- und Ständerat), die relevanten Kommissionen (insbesondere die Sozial- und die Wirtschaftskommission) sowie Deutschschweiz, Romandie und Tessin vertreten sind.

Seit Juni 2021 finden halbjährliche Treffen statt, jeweils in einer Mittagspause der Parlamentssession in Bern. Diskutiert wird über unterschiedliche Themen: Zu aktuellen politischen Geschäften – in jüngster Zeit etwa die Reform der beruflichen Vorsorge oder die digitale Unterschrift – erläutert swissstaffing den Beiratsmitgliedern die Auswirkungen von Vorlagen auf die Branche und macht Vorschläge, wie praxisgerechte Lösungen aussehen könnten. Die Parlamentarier spiegeln das in ihrer politischen Optik. Gemeinsam suchen Verband und Politik nach politisch zielführenden und mehrheitsfähigen Wegen und sind bestrebt, den Personalverleih in Bundesbern in all seinen Facetten zu präsentieren.

Neben Anliegen, welche direkt aktuelle politische Geschäfte betreffen, ist auch generell die Entwicklung der Temporärbranche und der Arbeitswelt ein Thema. Für swissstaffing bieten die Sitzungen die Chance, die Beiratsmitglieder auf laufende oder anstehende Entwicklungen hinzuweisen. Die Beiratsmitglieder profitieren im Gegenzug von einem direkten Einblick in die Praxis der Personaldienstleister.

swissstaffing dankt den Beiratsmitgliedern herzlich für ihr Interesse und ihr Engagement.

Politischer Beirat

«Die Arbeitswelt verändert sich ständig und schnell. Pflicht der Politik ist es, zu versuchen, den Entwicklungen zu folgen und ihnen möglicherweise sogar zuvorzukommen. swissstaffing liefert einen wichtigen Beitrag aus der Praxis, der es erlaubt, sich eine Meinung zu bilden, die nicht auf ideologischen Grundlagen, sondern auf der Basis einer sich verändernden Realität beruht.»

Alex Farinelli

«Die Schweiz lebt vom engen Austausch zwischen Wirtschaft und Politik. Der Beirat von swissstaffing ist ein Gefäss, in dem wir diesen Dialog regelmässig pflegen und über die Gestaltung der Zukunft der Arbeitswelt diskutieren.»

Hannes Germann

«Die Arbeitnehmenden schätzen flexible Arbeit immer mehr, und für viele ist gerade die Temporärarbeit der erste Schritt zu einer Festanstellung und dient der Integration. Im Beirat von swissstaffing erhalte ich Einblicke in Entwicklungen in der Arbeitswelt und kann so im Parlament zu praxistauglichen und zukunftsfähigen Diskussionen beitragen.»

Christian Lohr

«Bis 2030 wird eine Million Arbeitnehmende in den Ruhestand gehen. Der Mangel an Fachkräften wird für unser Land in den nächsten Jahrzehnten eine der grössten Herausforderungen sein. Dank der Erfahrung und der vielfältigen Kompetenzen der Vorstandsmitglieder von swissstaffing können konkrete und pragmatische Vorschläge an das Parlament weitergegeben und verteidigt werden.»

Vincent Maitre

«Mir ist es wichtig, Veränderungen mit Mut zur Lösung anzugehen und Chancen zu nutzen. Wie hilft mir das Engagement im Beirat von swissstaffing dabei? Qualitativ gute Gesetzgebung ist möglich, wenn Parlamentsmitglieder Vorschläge aus verschiedenen Wirtschaftszweigen und von zivilgesellschaftlichen Akteuren aufnehmen, sich informieren und Auswirkungen prüfen. So können wir Rahmenbedingungen schaffen, die der Gesamtgesellschaft zugutekommen.»

Melanie Mettler

«Das Fabrikzeitalter ist vorbei, die Arbeitswelt hat sich weiterentwickelt. Die Politik ist gefordert! Sie muss Rahmenbedingungen schaffen, welche die nötige Sicherheit garantieren, aber auch Freiheit und Flexibilität ermöglichen. Im Beirat von swissstaffing können wir diskutieren, welche Weiterentwicklungen nötig und sinnvoll sind.»

Daniela Schneeberger



Oben von links

Alex Farinelli Nationalrat (FDP / Tessin)

Hannes Germann Ständerat (SVP / Schaffhausen)

Christian Lohr Nationalrat (Mitte / Thurgau)

Unten von links

Vincent Maitre Nationalrat (Mitte / Genf)

Melanie Mettler Nationalrätin (GLP / Bern)

Daniela Schneeberger Nationalrätin (FDP / Basel-Landschaft)



swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf