

# Jahresbericht 2018



**50 Jahre**



**swissstaffing**

Flexibilität  
braucht  
**Stabilität**



---

# Inhaltsverzeichnis

---

## **5 Vorwort des Präsidenten**

---

## **6 Verband**

- 6** Vorstand
  - 7** Verbandsmitglieder
- 

## **8 Die Geschichte**

---

## **10 Events**

- 10** Generalversammlung
  - 10** Ausserordentliche Generalversammlung
  - 10** Regionalmeetings
  - 11** CEO-Meeting
  - 11** Personal Swiss / Salon RH
- 

## **12 Das Jubiläum**

---

## **14 Verband**

- 14** Geschäftsstelle
- 

## **15 Services**

- 15** Pensionskasse
  - 15** KTG-Branchenlösung
  - 15** AHV-/Familienausgleichskasse
  - 16** Interne Dienste
- 

## **17 HR-Berufsprüfung**

---

## **18 Die Kampagne**

---

## **20 Services**

- 20** Kommunikation
  - 21** Rechtsdienst
  - 22** temptraining
- 

## **24 Branche**

- 24** Eckdaten der Personaldienstleistung 2018
  - 25** Branchenentwicklung
- 

## **28 Die Blogger**

---

## **30 Politische Arbeit**

---

## **32 Die Zukunft**

---

## **34 HR Today**

---

## **35 Impressum**

**Die Temporärarbeit. Das Tor zur grossen, weiten Arbeitswelt.** Zutritt für alle: Fach- und Hilfskräfte. Anfänger und Fortgeschrittene. Und für solche, die einmal etwas Neues ausprobieren möchten.

---

# Vorwort des Präsidenten

---

50 Jahre swissstaffing – was für eine magische Reise und schöne Evolution unserer Branche, auf die wir am 26. Juni 2018 im Kursaal Bern zurückblicken durften. Als neuer Präsident bin ich stolz, dass ich dieses Jubiläum mit unseren zahlreichen Mitgliedern feiern durfte. Die Branche hat sich in den letzten Jahren rasant entwickelt: Statt reinen Temporärunternehmen gibt es immer mehr etablierte Personaldienstleister. Wir, swissstaffing und die Branche, haben in den vergangenen Jahren einen wichtigen Beitrag zur Flexibilität der Unternehmen und somit des Schweizer Arbeitsmarkts geleistet. Darauf können wir stolz sein.

Mit der Jubiläumskampagne rückte die Temporärarbeit auch in den Fokus der Öffentlichkeit: Über 45 Mio. Personen hat die Kampagne erreicht. Dies über Inserate in Zeitungen und Magazinen, online und Social Media sowie in den öffentlichen Verkehrsmitteln. Die Imagearbeit für und mit unseren Mitgliedern war erfolgreich!

Die Temporärarbeit und damit die Personalverleiher mussten 2018 einige Attacken entgegennehmen. Der Kanton Genf hat im Sommer 2017 eine Quote für Temporärarbeitende im Reglement über das öffentliche Beschaffungswesen eingeführt. Im Kanton Tessin ist eine ähnliche Regelung in der Pipeline. Der swissstaffing-Rechtsdienst hat 2018 aktiv gegen diese Einschränkungen gekämpft. In Genf wurde im Dezember unser Rekurs gutgeheissen. Das ist ein wichtiger Sieg für unsere Branche. Wir konnten mit dem Urteil eine massive Einschränkung stoppen und werden uns auch in Zukunft gegen jegliche Einschränkungen unserer Wirtschaftsfreiheit wehren.

Wir konnten 2018 den GAV Personalverleih für weitere zwei Jahre verlängern und somit für alle Personalverleiher und Temporärarbeitenden in der Schweiz gleiche Bedingungen schaffen. Gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen wir nun das Prinzip «Equal Time & Equal Minimum Pay» für alle Temporärarbeitenden.

2018 war auch das Jahr, in dem die Schweiz die Stellenmeldepflicht eingeführt hat. swissstaffing konnte seine Mitglieder frühzeitig mit an Bord nehmen und informieren. Die Personaldienstleister waren somit gut vorbereitet für die Einführung am 1. Juli 2018 und haben sich seither tatkräftig eingebracht. Die Personaldienstleister sind ein wichtiger Partner der RAV und vermitteln jedes Jahr rund 90 000 Personen eine feste Stelle und knapp 400 000 Personen einen temporären Job. Die Zusammenarbeit mit den RAV wollen wir weiter stärken. Der Stellenwert der flexiblen Arbeit nimmt laufend zu. Immer mehr Menschen möchten flexibel und selbstbestimmt arbeiten. Unsere Branche hat diese Flexibilität in den letzten 50 Jahren erst möglich gemacht. Wir bleiben auch in den kommenden Jahren dran. Das erfordert einen frischen Geist und den Mut, Neues auszuprobieren. Packen wir die Zukunft gemeinsam an.



Leif Agnéus  
Präsident  
swissstaffing

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing 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 swissstaffing. Er besteht aus Vertreterinnen und Vertretern von Personaldienstleistungsunternehmen jeglicher Grösse. Ebenso repräsentiert er die verschiedenen Regionen der Schweiz. Das gewährleistet, dass die Interessen der gesamten Branche vertreten sind.

Im Jubiläumsjahr standen der Rücktritt von Charles Bélaz aus dem Vorstandsgremium und der Präsidiumswechsel im Vordergrund. Der langjährig und verdient wirkende Georg Staub wurde zum Ehrenpräsidenten ernannt. Leif Agnéus wurde mit Akklamation und Applaus zum neuen Präsidenten gewählt. Wir danken allen Vorstandsmitgliedern für ihr Engagement.



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



**Michael Agoras**  
Hardworker  
Schweiz AG  
Vizepräsident



**Nicole Burth Tschudi**  
Adecco Human  
Resources AG  
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



**Paul Fritz**  
Home Instead  
(Schweiz) AG  
Vorstand



**Jean-Luc Giongo**  
Multi Personnel  
Services SA  
Vorstand



**Robin Gordon**  
Interiman Group  
Holding SA  
Vorstand



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



**Susanne Kuntner**  
mein job zürich  
gmbh  
Vorstand



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



**Kerstin Wenger**  
Walmonag  
Vorstand

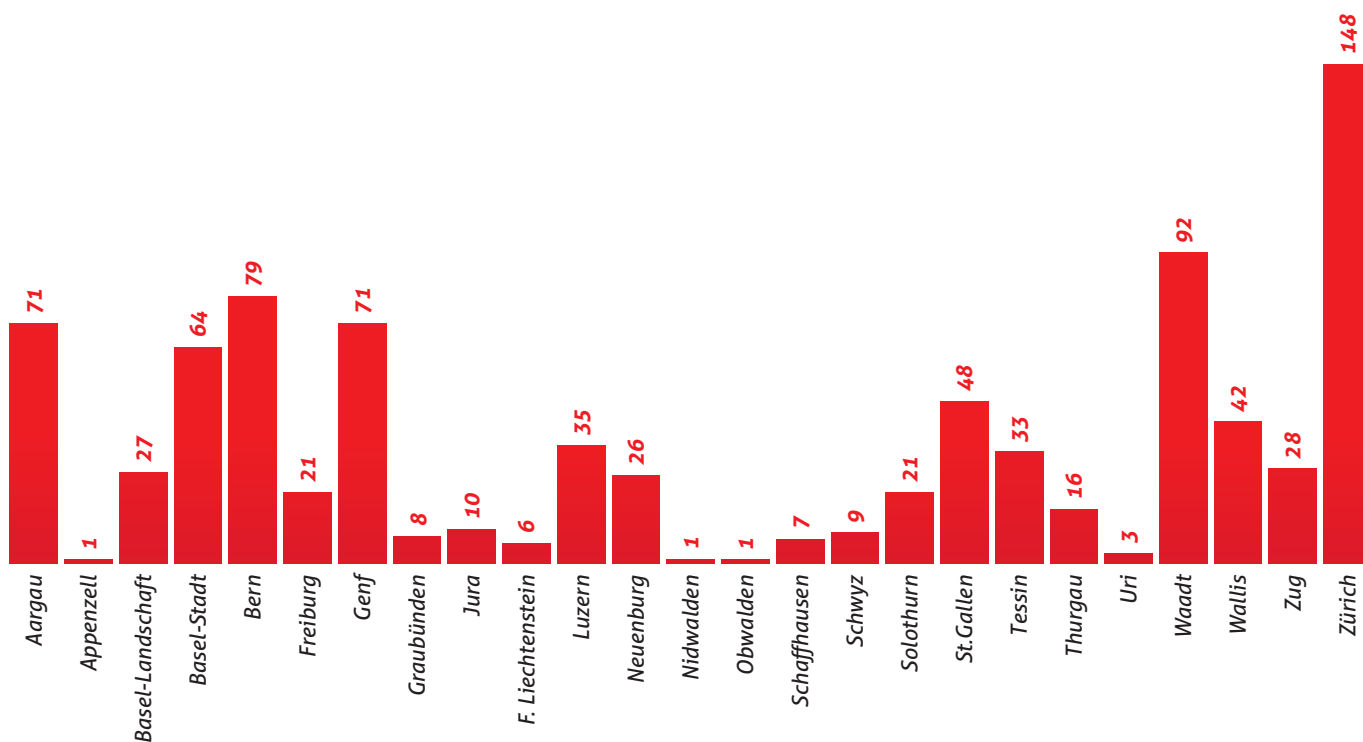


## Verbandsmitglieder

Im Jahr 2018 durfte swisstaffing 30 neue Mitglieder im Verband willkommen heissen. Per 31. Dezember 2018 traten 10 Unternehmen aus dem Verband aus – aufgrund von Geschäftsaufgaben, Fusionen oder weil sie den Personalverleih aufgaben. Per Ende 2018 konnte swisstaffing erstmalig die 400er-Marke überschreiten und ist mit neu 405 Mitgliedern weiterhin auf Wachstumskurs.

SQS, der Zertifizierungspartner von swisstaffing, hat insgesamt 95 Audits bei neuen Mitgliedern 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 2018 erfolgreich das Audit abgeschlossen haben.

## Mitgliederstandorte (Filialen) nach Kanton 2018



# Die Geschichte



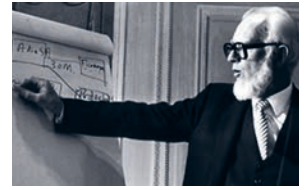
**1941 We can do it!**  
«Rosie the Riveter» – Symbol der Emanzipation und Ikone der Popkultur, war eigentlich eine Kunstfigur, geschaffen zu Propagandazwecken, um Frauen für die Rüstungsindustrie in den USA anzuwerben.



**1946 Office service for business.** William Russell Kelly legte im Oktober 1946 mit 10 000 Dollar für 20 Comptometer (mechanische Rechenmaschinen) und einige Schreibmaschinen den Grundstein für die Eröffnung des «Russell Kelly Office for Business».



**1948 Temporary help agency.** Unter grossem Zeitdruck sollten die beiden amerikanischen Rechtsanwälte Elmar L. Winter und Aaron Scheinfeld ein juristisches Schriftstück verfassen, als ihre Sekretärin erkrankte.



**1957 Schweizer- und Europapremiere.** Das erste Personalvermittlungsbüro Europas wurde in der Schweiz von Henri-Ferdinand Lavanchy gegründet. Die Idee dazu kam ihm während einer Grippeepidemie.



**1960 La Grande Dame.** Maria Mumenthaler (1933–2010) und André Dreyer († 1969) erwarben von Manpower die Lizenz für die französische Schweiz und eröffneten 1960 die erste Filiale in Genf, an der Rue des Maraîchers.



**1967 CIETT – erster internationaler Verband.** Mit der Gründung der «International Confederation of Private Employment Services (CIETT)» 1967 in Paris begann das länderübergreifende Zusammenwirken nationaler Vereinigungen sowie international und national tätiger Personaldienstleistern.



**1968 SVUTA – der Beginn von swissstaffing.** Gründung des Schweizerischen Verbands der Unternehmungen für temporäre Arbeit, SVUTA. Er vertrat die Interessen der Branche und stellte Dienstleistungen für den rasch wachsenden Temporärmarkt zur Verfügung.



**1985 Die eigene Pensionskasse.** Ein Meilenstein in der Verbandsgeschichte erfolgte mit der Gründung der Stiftung 2. Säule SVUTA, heute Stiftung 2. Säule swissstaffing.



**1991 AVG tritt in Kraft.** Am 1. Juli 1991 trat das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) mit dem neuen «Kapitel 3: Personalverleih» in Kraft und damit verbunden die gesetzliche Regelung der Temporärarbeit.



**1998 VPDS – als Nachfolge von SVUTA.** Mitte der Neunzigerjahre öffnete sich der Verband auch für die Unternehmungen der privaten Arbeitsvermittlung.



**2006 Unmissverständlich swissstaffing.** Kurz und bündig: 2006 beschlossen die Mitglieder an ihrer Generalversammlung einstimmig, das missverständliche «VPDS» im Verbandsnamen durch swissstaffing zu ersetzen.



**2012 Temporärarbeitsfrieden.** Der GAV Personalverleih ist ein ausgeklügeltes Regelwerk, das für Balance zwischen sozialer Sicherheit für Mitarbeitende und Flexibilität für Unternehmen sorgt.



---

**2018**

### **Zwei Macher treten zurück.**

Mit Georg Staub und Charles B elaz treten im Jubiläumsjahr zwei starke Pers onlichkeiten zurück, die den Verband und die Branche massgeblich gepr agt haben.

Georg Staub nach stolzen 28 Jahren (1991-2018) als Vorstandsmitglied, langjähriger Verbandsdirektor und als Präsident.

Charles B elaz nach engagierten 19 Jahren (1999-2018) als Vorstandsmitglied und Past-Präsident. Ein charismatisches Team, das zu überzeugen vermochte.



---

**2018**

### **Präsidiumswechsel.**

Anlässlich der 50. Generalversammlung von swissstaffing ernannten die Mitglieder mit Leif Agnéus, einem ausgewiesenen Branchenkenner, ihren neuen Präsidenten. Er übernimmt das Amt von Georg Staub, dem neu gek urten Ehrenpräsidenten.

Leif Agnéus erwarb seine langjährige und weitreichende Erfahrung national wie international unter anderem in verschiedenen führenden Funktionen bei Kelly Services, europäischen Gremien und als Vorstandsmitglied von swissstaffing. Mehrsprachig kommuniziert er in der Schweiz auch perfekt über den Röstigraben hinweg. Seit Februar 2017 agiert er erfolgreich als General Manager von Manpower (Schweiz) AG.



---

# Events

---

## Generalversammlung

Die historische 50. Generalversammlung von swissstaffing fand am 26. Juni 2018 im Kursaal in Bern statt. Gleich im Anschluss folgte vor Ort die grosse swissstaffing-Jubiläumsfeier. Neben den allgemeinen Traktanden stand die Wahl des neuen Präsidenten im Zentrum der Versammlung. Insgesamt waren 359 Stimmen anwesend; die Generalversammlung war somit beschlussfähig und gut besucht.

Leif Agnéus, General Manager von Manpower (Schweiz) AG, wurde zum neuen Präsidenten gewählt. Er verfügt sowohl auf dem nationalen als auch internationalen Parkett über langjährige Branchenerfahrung. Als vorheriges Vorstandsmitglied ist ihm auch die Arbeit von swissstaffing vertraut. Der frischgewählte Präsident versprach, die starke Präsenz und den Einfluss von swissstaffing im Interesse der Branche geltend zu machen.

Georg Staub wurde abschliessend mit der Wahl zum Ehrenpräsidenten honoriert – eine Anerkennung seiner 28-jährigen Arbeit als vormaliger Verbandsdirektor und späterer Präsident von swissstaffing. Gemeinsam mit Charles Bélaz, der swissstaffing ebenfalls 19 Jahre lang mitprägte, durfte er seine Hand als Abdruck in einem Gipsrelief verewigen und erhielt ein eigens für ihn geschaffenes Cartoonbook zur Erinnerung an seine Zeit bei swissstaffing.

---

## Ausserordentliche Generalversammlung

Am 30. Oktober 2018 fand ebenfalls im Kursaal Bern die ausserordentliche Generalversammlung statt. Der Anlass stand im Zeichen der Erneuerung des GAV Personalverleih. Mit 419 von 784 möglichen Stimmen war die Veranstaltung beschlussfähig und ebenfalls gut besucht.

Robin Gordon, Leiter der Verhandlungsdelegation des GAV Personalverleih, dankte seinem Team für die ausdauernde Arbeit während der vergangenen Monate. Weiter erläuterte er die einzelnen Verhandlungsschritte, die zum GAV 2019-2020 führten. Mit 418 Ja-Stimmen und einer Enthaltung wurde der neue GAV Personalverleih klar angenommen.

Auch die Erteilung des Verhandlungsmandats für die zukünftige Erneuerung des GAV Personalverleih ab 2021 und die vorgeschlagene Verhandlungsdelegation wurden eindeutig angenommen. Den weiteren Schritten bis zum Inkrafttreten des GAV 2019-2020 stand seitens swissstaffing somit nichts mehr im Wege.

---

## Regionalmeetings

Die Regionalmeetings fanden im März und November 2018 statt, jeweils in Basel, Bern, Luzern, Zürich, St. Gallen, Genf, Lausanne und Lugano. Insgesamt nahmen an den Veranstaltungen 690 Besucherinnen und Besucher teil: ein neuer Besucherrekord. Das Publikum setzte sich sowohl aus Mitgliedern als auch aus weiteren Gästen zusammen.

Das Regionalmeeting im März 2018 widmete sich der Zukunft der Arbeit und der Einführung der Stellenmeldepflicht. swissstaffing präsentierte die Resultate seiner Digitalisierungsumfrage vom Herbst 2017. Die Studie, bei der verschiedenste Schweizer Personaldienstleister befragt wurden, vermittelte dem Publikum einen umfassenden Einblick in die Branche und zeigte mögliche Zukunftsszenarien auf.

Gastreferent German Ramirez, Buchautor, Referent und Unternehmer, analysierte im Anschluss die bevorstehende digitale Transformation der HR-Branche.

---

Er gab wertvolle Tipps dazu, wie sich Personaldienstleister im digitalen Zeitalter erfolgreich positionieren können. Abschliessend erhielten die Besucherinnen und Besucher wichtige Informationen zur bevorstehenden Umsetzung der Stellenmeldepflicht.

Das Regionalmeeting im November 2018 setzte denselben Fokus, beleuchtete die Themen jedoch aus einer anderen Perspektive. Die Firma Renuo AG informierte als externer Referent über die Anwendung der Blockchain-Technologie in der Personalberatung. Das Publikum erhielt einen umfassenden Einblick in die aufstrebende Technologie – bis hin zu den Anfängen im 14. Jahrhundert. Mauro Tomeo, Leiter der Fachlichen Vollzugsunterstützung RAV/LAM/KAST beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, gab darauf sein Insiderwissen zu den aktuellen Entwicklungen der Stellenmeldepflicht weiter. Anschliessend stellte er sich den zahlreichen Fragen des Publikums. Der Event endete mit wirtschaftlichen Prognosen sowie grundlegenden Informationen zur Verlängerung des GAV Personalverleih. Die Besucherinnen und Besucher waren somit bestens für das Jahr 2019 gewappnet.

---

## CEO-Meeting

Die CEO-Meetings für die Geschäftsführer der Mitgliedsunternehmen fanden im September 2018 in Zürich und Lausanne statt. Leif Agnéus informierte als neuer Präsident über die bevorstehenden politischen Herausforderungen sowie die zukünftige Strategie von swissstaffing. Direktorin Myra Fischer-Rosinger berichtete ausserdem über den Status Quo der Verhandlungen zum GAV 2019-2020 und zeigte die nächsten Verhandlungsschritte auf. Abschliessend bekamen die Verbandsmitglieder die Möglichkeit, von ihren bisherigen Erfahrungen mit der Stellenmeldepflicht zu berichten und ihre Wünsche für die Zukunft anzubringen.

---

## Personal Swiss / Salon RH

Als offizieller Partner unterstützte swissstaffing 2018 die auf die Recruiting-Branche spezialisierten Messen Personal Swiss in Zürich und Salon RH in Genf. An beiden Orten organisierte swissstaffing Podiumsdiskussionen mit hochkarätigen Referenten zum Thema «Flexibilisierte Arbeitswelt: Wer rekrutiert in Zukunft?».

Der Podiumsschwerpunkt im April an der Personal Swiss lag auf den neuen technologischen Herausforderungen der Branche – Digitalisierung, Robotisierung, Gig Economy und Big Data. Mit dabei waren vier Branchenkenner: Taco de Vries, Randstad (Schweiz) AG, Marc Lutz, Hays (Schweiz) AG, Jana Jutzi, Careerplus AG und Valery Lorenz, mein job zürich GmbH. Die Podiumsteilnehmer diskutierten angeregt und waren sich in einem Punkt einig: Der technologische Wandel ist sowohl im Privatleben als auch in der Arbeitswelt allgegenwärtig. Um den Anschluss nicht zu verpassen, müssen Personaldienstleister auf den Zug aufspringen. Dabei sollten sie jedoch auch mögliche negative soziale Auswirkungen berücksichtigen.

Auch die Podiumsdiskussion am Salon RH im Oktober widmete sich der Zukunft der Arbeit. Verschiedene Rekrutierungs-Plattformen haben sich im Markt bereits etabliert und die Gig Economy ist auf dem Vormarsch. Neue Technologien sind aus der Personaldienstleistung somit nicht mehr wegzu-denken. Welche Herausforderungen erwarten die Branche und wie kann sie Arbeitnehmende am besten schützen? Es diskutierten: Julien Gibert, Page Personnel (Page Group), Jérick Develle, The Adecco Group AG, Olivier Landerer, Randstad (Suisse) SA und Sandrine Fourgnaud, Permed SA.



# Das Jubiläum



## Jubiläumsanlass: 26. Juni 2018

**Das Publikum:** 435 Gäste aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft

**Der Ort:** Arena Kursaal Bern

**Der Moderator:** Reto Lipp, Wirtschaftsredaktor und Moderator SRF ECO

**Das Fest:** Begleitet durch Roboter Pepper, mit Apéro und Gala-Dinner

**Die Unterhaltung:** Erfrischend mit der Band Take This





## Zukunft der Arbeit

### Die Gastreferenten:

Dominique de Buman Nationalratspräsident  
 Jürgen Schmidhuber Scientific Director, IDSIA  
 Stefan Breit Researcher, GDI

### Das Podium:

Giorgio Pardini syndicom  
 Marco Salvi avenir Suisse  
 Leif Agnéus Manpower  
 Jürgen Schmidhuber IDSIA  
 Reto Lipp Moderation



## Geschäftsstelle



**Myra Fischer-Rosinger**  
Direktorin  
swissstaffing

**Flexibilität braucht Stabilität** – unter diesem Motto haben wir das 50-jährige Bestehen von swissstaffing und die Temporärarbeit als Arbeitsform gefeiert. Die Personaldienstleister agieren als Integrationsmotor und Öl im Getriebe der Wirtschaft: Sie vermitteln Stellensuchenden Arbeitsplätze und stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Temporärarbeit bietet flexible Arbeitsmöglichkeiten in einem klar und fair geregelten Rahmen. Dafür setzt sich der Branchenverband swissstaffing seit 50 Jahren ein.

Die Digitalisierung begünstigt die flexible Arbeit. In den neuen Arbeitsmodellen werden die Risiken zwischen den Individuen, den Unternehmen und dem Staat in verschiedener Hinsicht neu verteilt. Deshalb braucht es eine Diskussion darüber, wie wir die Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy organisieren wollen. Die Temporärbranche hat hierzu Vorarbeit geleistet und Best Practices entwickelt – sei es mit der swissstaffing-Pensionskasse, dem GAV Personalverleih oder dem Weiterbildungsfonds temptraining.

Die zukunftsweisenden Modelle, die Flexibilität und soziale Sicherheit verbinden, gilt es einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen und im Austausch mit den Akteuren der Gig Economy in einer modernen Art und Weise weiterzuentwickeln. Dafür setzt sich swissstaffing ein.

Mein Dank an dieser Stelle gilt unserem schlagkräftigen Geschäftsstellen-Team, das engagiert und überzeugt an diesen Zukunftsprojekten mitarbeitet und damit weitere Erfolge für unsere Branche möglich macht. Ihnen, geschätztes Mitglied, danke ich für Ihre Unterstützung. Wir bleiben für Sie am Ball und freuen uns, Sie in eine spannende Zukunft begleiten zu dürfen.

# Services

## Pensionskasse



Auch im Jahr 2018 bot die Stiftung 2. Säule swisstaffing ihren Versicherten und Rentnern beste Konditionen. Die Altersguthaben wurden wiederum mit 3 Prozent verzinst und die Rentner durften sich über eine zusätzliche Rentenzahlung freuen. Das sind bemerkenswerte Leistungen, insbesondere, wenn man sie im Kontext mit den enttäuschenden Finanzmärkten sieht. Die Anlageperformance betrug im Jahr 2018 minus 5 Prozent und der Deckungsgrad fiel um 14 Prozent auf 129 Prozent. Trotz dieser Entwicklung präsentiert sich die Stiftung kerngesund. Sie konnte das hohe Leistungsniveau aus dem vergangenen Jahr beibehalten und sieht sich auch für die Zukunft sehr gut gewappnet.

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

## KTG-Branchenlösung



tempcare

Im Berichtsjahr waren 493 Verträge (Vorjahr: 466) durch die Branchenlösung KTG versichert, was einer Steigerung von 5,6 Prozent entspricht. Die durch die Branchenlösung KTG versicherte bzw. subventionierte Lohnsumme konnte um 13,4 Prozent auf 3,510 Mrd. Franken erhöht werden. Die ausbezahlten Prämien-subventionen stiegen ebenfalls um 13,4 Prozent auf 14,040 Mio. Franken. Durch die erneute Steigerung der versicherten bzw. subventionierten Lohnsumme waren 71,5 Prozent (Vorjahr: 67 Prozent) der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme durch die Branchenlösung KTG versichert.

Die Gesamtzahlungen der Versicherer beliefen sich auf 57,186 Mio. Franken. Davon waren 45,818 Mio. Franken Taggeldzahlungen und 11,368 Mio. Franken Gewinnbeteiligungen, die an die Personalverleiher bzw. die versicherten Beschäftigten ausgeschüttet wurden. Die Leistungsquote, bezogen auf die vereinbarten Risikoprämien, belief sich wie im Vorjahr auf 88 Prozent.

Der durchschnittliche Bruttoprämienatz (inklusive 0,4 Prozent Prämien-subvention) erhöhte sich erstmals leicht auf 2,37 Prozent (Vorjahr: 2,31 Prozent).

## AHV-/Familienausgleichskasse

Die AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily stehen den Mitgliedern von swisstaffing als Partner für die Belange der 1. Säule zur Verfügung. Beide Kassen werden durch das Kompetenzzentrum consimo geführt, welches auch das Beitragsinkasso für den GAV Personalverleih verrichtet.

Um dem stetigen Wandel auf dem Markt gerecht zu werden, verfolgt consimo eine darauf ausgerichtete Strategie. Ergänzend zur Entwicklung der neuen IT-Lösung iPension wurde die Umsetzung eines «achtsamen Prozessmanagements» initiiert. Mittels eines bewusst achtsamen Umgangs mit Prozessverbesserungen stellen wir unsere Mitarbeitenden und insbesondere unsere Kunden in den Mittelpunkt.

Diese Entwicklungen finden unter Einbezug von Kunden und Partnern statt. Gleichzeitig bilden wir unsere Mitarbeitenden weiter, um sie auf den Wandel vorzubereiten und ihr Know-how zu fördern. Daraus resultieren optimale Dienstleistungen für unsere Kunden und Partner.

## Interne Dienste

Das Team Interne Dienste übernimmt vielfältige Aufgaben. Dazu gehören Mitgliederadministration, Empfang, Personalberaterschulungen, HR-Berufsprüfung, Finanzen sowie das Beantworten von Telefonanrufen für temptraining und swissstaffing. Ebenfalls kümmert sich das Team um alle internen Anliegen der Mitarbeitenden.

Das Team Interne Dienste durfte 2018 rund 600 Gäste empfangen und bewirten. Die Telefonzentrale hat 6090 Anrufe für die Geschäftsstelle swissstaffing und über 28 000 Anrufe mit Weiterbildungsfragen für temptraining entgegengenommen. Viele der Anrufer erkundigten sich darüber, wie temptraining funktioniert und ob sie Anrecht auf Weiterbildung haben.



**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

2018 organisierte das Team Interne Dienste insgesamt 28 Basis-Kurse. Dazu gehörten auch Schulungen wie «Rechtsgrundlagen», «Interviewtechnik», «Kundenbesuch» und «Telefon intensiv». Geschult wurden fast 180 Personalberaterinnen und -berater aus der Deutschschweiz und der Romandie. Interne Dienste hat im Jahr 2018 ein neues Kursleiterteam aufgestellt, das die Basis-Kurse à jour gebracht hat.

Ebenfalls organisiert das Team Interne Dienste bei swissstaffing einen Teil des Lehrgangs zur HR-Berufsprüfung. swissstaffing bietet die Ausbildung zum HR-Fachmann bzw. zur HR-Fachfrau Fachrichtung C für private Stellenvermittler und -verleiher gemeinsam mit der KV-Bildungsgruppe an. 10 hochmotivierte, branchenversierte Personalberatende haben 2018 einen Teil der Ausbildung bei swissstaffing abgeschlossen und sich damit in der Personal- und Unternehmensführung perfektioniert.

Für verschiedene Projekte leistete das Team zudem fachliche Unterstützung, so etwa im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Temporärarbeitende.

# HR-Berufsprüfung

2018 wurde die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C zum zweiten Mal durchgeführt. 26 Absolventen wurden geprüft. Die Ausbildung ist ausgerichtet auf die Bedürfnisse privater Stellenvermittler und -verleiher. Themen der Ausbildung sind etwa Kundenbetreuung, Steuerung von Rekrutierungsprozessen oder die Führung und Beratung von Temporärarbeitenden und Stammpersonal.

swissstaffing bietet den Ausbildungslehrgang gemeinsam mit der KV-Bildungsgruppe an. Ebenso kann der Lehrgang an weiteren Bildungsinstituten absolviert werden. Der Verband unterstützt alle Schulen, welche die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C anbieten, sofern diese das wünschen. Die swissstaffing-Mitglieder engagieren sich sowohl bei der Prüfungserstellung als auch als Prüfungsexperten und bei der Korrektur.



Am 23. November 2018 erhielten die Absolventen an der Diplomfeier das eidgenössische Diplom «HR-Fachmann / HR-Fachfrau». Der beste Abschluss erzielte die Top-Note 5,2. Alle Absolventen haben bewiesen, dass sie ihre mannigfaltige Arbeit bestens beherrschen. swissstaffing gratuliert herzlich.

Um die HR-Berufsprüfung für Personaldienstleister bekannter zu machen, wurden 2018 verschiedene Werbemassnahmen umgesetzt. Im Zentrum der Massnahmen standen zwei animierte Filme. Darin geht es um Lui und Yasmine – zwei Personalberatende, die sich weiterbilden wollen. Die Filme wurden unter anderem via Social Media verbreitet. Die Werbemassnahmen zeigten Erfolg. Insbesondere eine Kampagne auf LinkedIn hat sehr gute Ergebnisse erzielt. Die beiden Filme wurden dort in insgesamt 7 Wochen über 4700-mal aufgerufen.



# Die Kampagne



**Die Temporärarbeit.**  
**Können ist überall gefragt.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Das Angebot zur Nachfrage.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Talente gesucht.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Erfahrung hat noch keinem geschadet.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Es muss nicht immer für immer sein.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Bringt frischen Wind ins Unternehmen.**

---

## Erfolg der Kampagne

- Über 45 Mio. Kontakte (Print, ÖV, Online)
- 46 097 Klicks (Online), davon 8516 über Facebook
- Rund 87,0 Prozent Reichweite
- 76 000 Besucher auf [die-temporaerarbeit.ch](http://die-temporaerarbeit.ch) im Jahr 2018





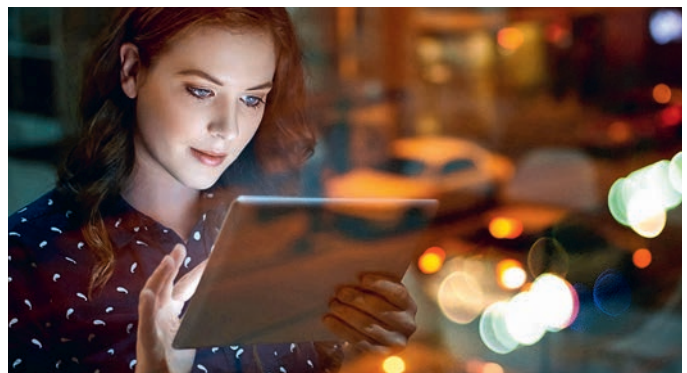
**Die Temporärarbeit.**  
**Flexibilität als Lebenshaltung.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Try and Hire.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Wenn Sie eine Dauerstelle suchen.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Bahnt Laufbahnen an.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Finden und gefunden werden.**



**Die Temporärarbeit.**  
**Studieren und Probieren.**

---

### **Massnahmen**

- **Paid-Kampagne in zwei Wellen:** März und September 2018
- **Dreisprachig:** Deutsch, Französisch und Italienisch
- **Print:** 44 Inserate in 15 Zeitungen und Magazinen
- **Online:** Desktop und Mobile Ads
- **Hängekartons & Screens:** in Bussen und Trams in 8 Schweizer Städten, 2015 Hängekartons und 279 Screens
- **die-temporaerarbeit.ch:** Website sowie Facebook-Auftritt mit 240 dreisprachigen Beiträgen und zwei Wettbewerben

## Kommunikation

Pünktlich zum Jahresbeginn startete das Kommunikationsteam mit der Imagekampagne im Jubiläumsjahr. Die neue, mehrsprachige Website [die-temporaerarbeit.ch](http://die-temporaerarbeit.ch) erlaubt es, die Chancen der Temporärarbeit und die Personaldienstleister positiv in Szene zu setzen: sei es mit Beiträgen zur Branche, ihrer Herkunft oder zur Zukunft der Arbeit ganz generell. Bis Ende 2018 stieg die Besucherzahl von 0 auf über 76 000. Die in zwei Wellen lancierte Kampagne, in Printmedien, öffentlichen Verkehrsmitteln sowie online, erreichte über 45 Mio. Personen. Das Kommunikationsteam nutzte weitere Veröffentlichungsmöglichkeiten zur Unterstützung und Imageförderung: So etwa die [swissstaffing-Blogs](http://swissstaffing-blogs), wo sich die Leserschaft auf 22 000 verdoppelt hat. Auch auf LinkedIn, Xing und Twitter war [swissstaffing](http://swissstaffing) mit der Kampagne präsent und steigerte die Anzahl Follower um 20 Prozent. Über die neue Facebook-Seite [die-temporaerarbeit.ch](http://die-temporaerarbeit.ch) wurden mehr als 240 Beiträge dreisprachig gepostet. Alle Aktivitäten wirkten sich ausserdem positiv auf die Websites von [swissstaffing](http://swissstaffing), [swissstaffing-bvg](http://swissstaffing-bvg) und [temptraining](http://temptraining) aus.



**Blandina Werren**  
Leiterin  
Kommunikation



**Julia Bryner**  
Leiterin  
Marketing & Events



**Sonja Stucki**  
Mitarbeiterin  
Kommunikation

Ebenso erfolgreich und sehr geschätzt waren der glanzvoll organisierte Jubiläumsanlass zur Zukunft der Arbeit, die beiden Regionalmeetings an jeweils acht Standorten sowie die zwei CEO-Meetings, die insgesamt von über 1200 Gästen und Teilnehmenden besucht wurden. Zudem bestritt [swissstaffing](http://swissstaffing) zwei hochkarätige und gut besuchte Podien – im April an der Personal Swiss in Zürich und im Oktober am Salon RH in Genf.

Im Medienbereich hat sich der quartalsweise publizierte Swiss Staffingindex etabliert. Weitere Mitteilungen erfolgten zum Jubiläum, dem Präsidiumswechsel sowie zur Erneuerung des GAV Personalverleih. Auf [presseportal.ch](http://presseportal.ch) verzeichnete [swissstaffing](http://swissstaffing) beachtliche 40 500 Zugriffe bis Ende 2018. Verschiedenen Medien stand [swissstaffing](http://swissstaffing) für Auskünfte zur Verfügung oder konnte entsprechende Artikel veröffentlichen: unter anderem Radio 24, Radio SRF, RSI, Persorama, 24heures, Schweizerische Gewerbezeitung. Der Abschluss bildete ein mehrseitiger Artikel im Branchenmagazin des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister in Deutschland.

Wie gewohnt erschienen interessante Berichte in jedem HR-Today-Magazin, dem offiziellen Verbandsorgan von [swissstaffing](http://swissstaffing). Neben dem monatlichen Newsletter an alle Interessierten und den verschiedensten Blogbeiträgen erhielten die Mitglieder zahlreiche CEO-Newsletter zu wichtigen Themen: etwa zu den GAV-Verhandlungen, zur Umsetzung der Stellenmeldepflicht, der Senkung der SUVA-Prämien oder zur Gutheissung des Rekurses in Genf.

Für diverse Bereiche leistete das Team fachliche Unterstützung – etwa für den Weiterbildungsfonds [temptraining](http://temptraining) mit der Umsetzung einer Online-Werbekampagne oder für die [swissstaffing](http://swissstaffing)-Pensionskasse. Mit zwei animierten Filmen wurde eine Facebook-Kampagne für die HR-Berufsprüfung durchgeführt. Zudem wurden die Ausgleichskassen [swisstempcomp](http://swisstempcomp) und [swisstempfamily](http://swisstempfamily) bei einer umfangreichen Umfrage bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern unterstützt.

---

## Rechtsdienst



**Arie Joehro**  
Vizedirektor  
Leiter Rechtsdienst

Der Rechtsdienst berät die Mitglieder in den Bereichen Arbeitsrecht und Arbeitsvermittlungsrecht, Sozialversicherungsrecht, Ausländerrecht und allgemeines Vertragsrecht. Mehr als 1600 Beratungen führte das Team im Laufe des Jahres durch (2017: 1555 Beratungen). Zudem ist es mit der Führung des Sekretariats der Rekurskommission im Rahmen des Vollzugs des GAV Personalverleih betraut.

2018 hat sich der Rechtsdienst in diversen Fachgruppen engagiert:

- In Bezug auf die Stellenmeldepflicht leitete der Rechtsdienst eine Fachgruppe aus Verbandsmitgliedern. Zur Vorbereitung des Inkrafttretens am 1. Juli 2018 hat der Rechtsdienst spezifische Praxisfragen in Bezug auf die Personaldienstleistung mit dem SECO geklärt. Er erstellte ein Merkblatt mit einer Übersicht zum Ablauf und eine FAQ-Liste zur Umsetzung der Stellenmeldepflicht.
- Weiter leitete der Rechtsdienst die Fachgruppe «Personalverleih in private Haushalte». Die Erkenntnisse aus der Fachgruppe flossen in die Vernehm-



**Boris Eicher**  
Stv. Leiter  
Rechtsdienst



**Philipp Müller**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst



**Sandro Pohli**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst



**Sara Stoffel**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst



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



**Daniela Volken**  
Mitarbeiterin Rechts-  
dienst, Stv. Präsidentin  
Rekurskommission

lassung des Bundes zum Modell für die kantonalen NAV Hauswirtschaft sowie in die kantonalen Vernehmlassungen (Zürich und Luzern) ein.

- Schliesslich leitete der Rechtsdienst die Fachgruppe «Schriftformerforder-  
nis 2.0». Unter Einbezug der Mitglieder hat er die Bedürfnisse der Branche in  
Bezug auf die schriftliche Form der Verträge definiert und erste Kontakte mit  
anderen betroffenen Akteuren aufgenommen.

Intensiv beschäftigte sich der Rechtsdienst auch mit der Einschränkung der Temporärarbeit. Mit dem Urteil vom 12. Dezember 2018 hiess das Genfer Verfassungsgericht den Rekurs von swissstaffing gut und annullierte Bestimmungen des kantonalen Reglements, welche eine Einschränkung vorsahen. Mit diesem Urteil konnte eine massive Einschränkung gestoppt werden.

Seit dem 25. Mai 2018 gelten in der EU durch die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) strengere Datenschutzvorschriften. Auf das Inkrafttreten der DSGVO fasste der Rechtsdienst die Konsequenzen und den Handlungsbedarf für Personaldienstleister in der Schweiz in einem Merkblatt zusammen.

Im Herbst 2018 wurden die GAV-Verhandlungen abgeschlossen. Dabei überwachte der Rechtsdienst das AVE-Verfahren und einen allfälligen vertragslosen Zustand. Das Team begleitete auch die Finalisierung des paritätischen Kommentars zum GAV Personalverleih.

Weitere Aufgaben beinhalten die Schulung interessierter Mitglieder, die Überwachung des Vollzugs des GAV Personalverleih, das politische Monitoring sowie das Verfassen von Vernehmlassungen bei Revisionen von Gesetzen.

Am 1. Januar 2019 übernahm Boris Eicher die Leitung Rechtsdienst und löste Arie Joehro, den langjährigen und verdienten Leiter und Vizedirektor, ab.



# Services

## temptraining

temptraining

Im Jahr 2018 konnte temptraining weiterhin viele Gesuchstellende bei der Weiterbildung unterstützen. Die Gesuche nahmen im ersten Quartal gegenüber dem Vorjahr zu und gingen im zweiten und dritten Quartal etwas zurück, während es im vierten Quartal wieder einen leichten Anstieg gab (Grafik 1). Insgesamt wurden rund 7800 Gesuche bewilligt mit einem Totalbetrag von rund 9,7 Mio. Franken. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein leichter Rückgang der bewilligten Gesuche. Die finanzielle Situation bei temptraining hat sich entspannt. Dies ist das zweite Jahr in Folge, in dem der budgetierte Betrag nicht ausgeschöpft wurde (Grafik 2).

Im Oktober 2018 startete temptraining eine dreisprachige Online-Kampagne mit dem Ziel, den Weiterbildungsfonds bei möglichst vielen Temporärarbeitenden bekannt zu machen. Die Kampagne lief während 2 Wochen erfolgreich auf diversen Online-Medien und über Social-Media-Portale. Die gesamte Kampagne hat rund 720 000 Personen erreicht und über 3000 Klicks ausgelöst. Im Jahr 2019 geht die Kampagne weiter.



**Claudio Tenna**  
Leiter temptraining



**Myriam Del Castillo**  
Administrationsverantwortliche



**Biagio Bongiovanni**  
Sachbearbeiter



**Nathalie Fangueiro**  
Sachbearbeiterin



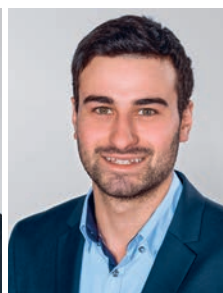
**Nadine Fierz**  
Sachbearbeiterin



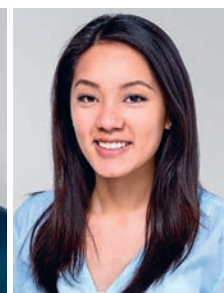
**Brigitte Keller**  
Senior Sachbearbeiterin



**Sylvia Mersch**  
Senior Sachbearbeiterin



**Fabio Streuli**  
Sachbearbeiter



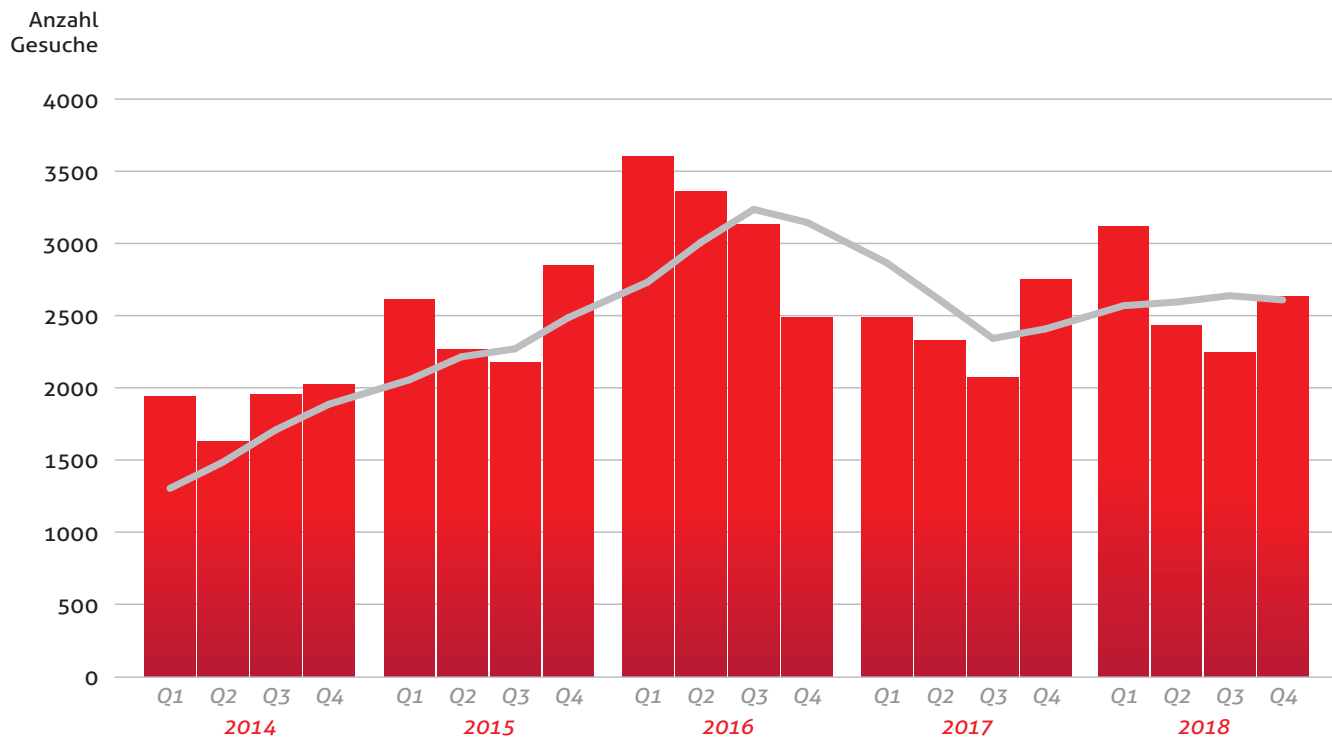
**Lobsang Tadhey**  
Sachbearbeiterin

Damit noch mehr Temporärarbeitende vom Weiterbildungsfonds profitieren können, wurden im Dezember 2018 an der Mitgliederversammlung des paritätischen Vereins Personalverleih die Anspruchskriterien zu Gunsten der Temporärarbeitenden erweitert. Die Reglementsänderung tritt am 1. April 2019 in Kraft.

Das neunköpfige temptraining-Team engagiert sich täglich für eine professionelle und effiziente Gesuchbearbeitungsabwicklung und die kundenfreundliche Beratung der Gesuchsteller.

Das Digitalisierungsprojekt befindet sich in der Schlussphase, die Entwicklung wurde abgeschlossen und die intensive Testphase hat begonnen. Die Einführung der ersten Phase mit der Ablösung des bestehenden Kundenerfassungssystems startete Anfang März 2019. Mit der zweiten Phase werden die Gesuchsteller eine Effizienzsteigerung erfahren, indem Sie die Gesuche digital über das neue Webportal einreichen können.

## Entwicklung der Anzahl Gesuche pro Quartal



## Verlauf Beiträge pro Jahr (in CHF)





# Branche



Dr. Marius Osterfeld  
Ökonom

2018 leisteten knapp 400 000 Temporärarbeitende in der Schweiz 198 Mio. Arbeitsstunden. Flexible Arbeit ist heute aus der Wirtschaft kaum mehr wegzudenken: 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 neuen Online-Vermittlungsplattformen und damit 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 gibt sie Menschen, die flexibel arbeiten wollen, die Freiheit, dies unter dem Dach der Schweizerischen Sozialversicherung zu tun. Andererseits baut Temporärarbeit dank geringer Einstellungs Hindernisse eine Brücke im Arbeitsmarkt für Menschen, die ihre Stelle verloren haben und auf der Suche nach einer neuen Festanstellung sind.

## Eckdaten der Personaldienstleistung 2018 (Schätzung)

Temporärarbeitende pro Jahr	396 000
Vollzeitäquivalente	99 000
Anteil an der Beschäftigung	2,4 %
Geleistete Einsatzstunden	198 Mio.
Lohnsumme der Temporärarbeitenden in CHF	7,2 Mia.
Umsatz der Temporärbranche in CHF	9,2 Mia.
Feststellenvermittlungen durch private Vermittler	90 000
Umsatz aus Feststellenvermittlungen in CHF	650 Mio.

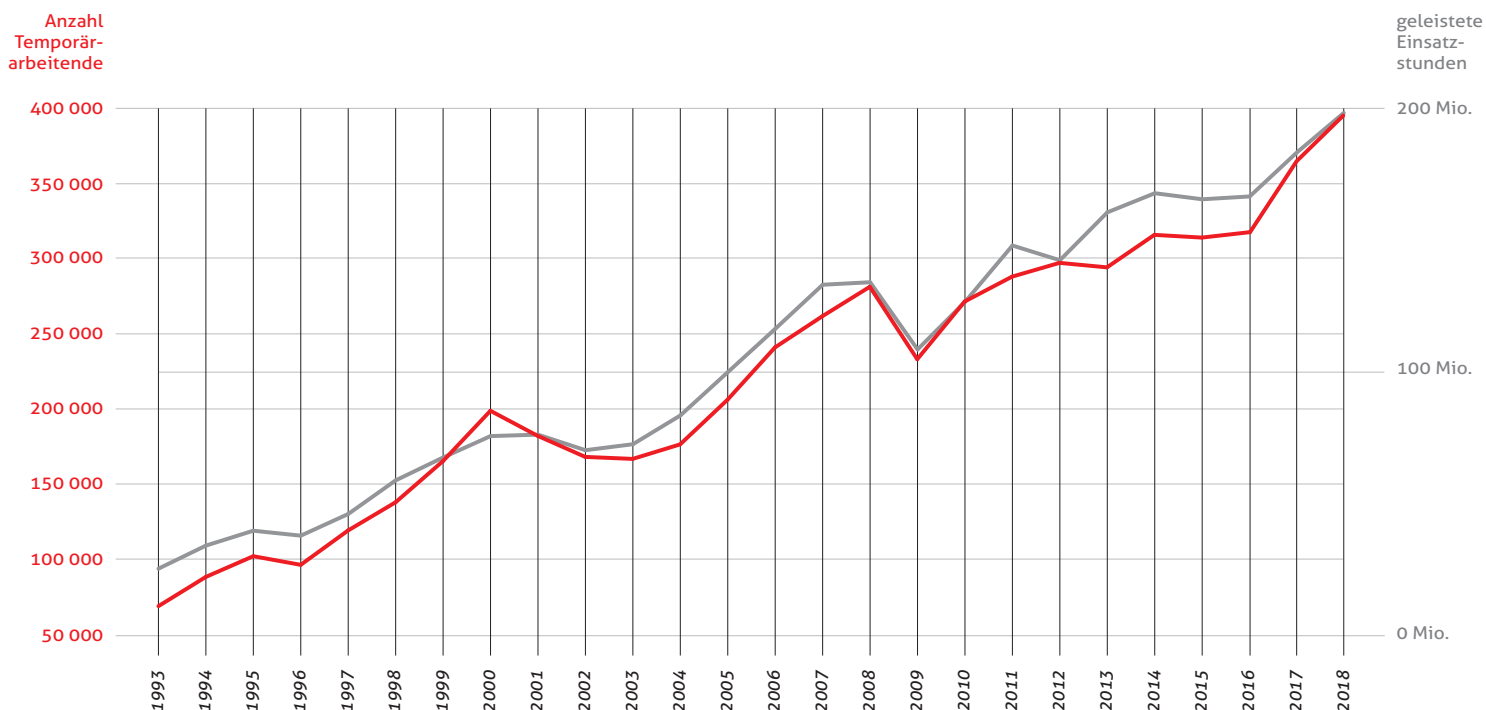
Quelle: SSUV, SECO, BFS

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

## Branchenentwicklung

Im Jahr 2018 konnte die Temporärbranche das gute Wachstum aus dem Vorjahr nochmals übertreffen. Um 8,4 Prozent legten die geleisteten Einsatzstunden zu. Geschuldet ist der Anstieg einerseits der guten Konjunktur, andererseits aber auch der Innovationstätigkeit der Personaldienstleister. Gerade Dienstleistungen wie Payrolling, Online-Vermittlungsplattformen oder die Versorgung privater Haushalte mit Betreuungsdienstleistungen sind zwar längst auf dem Markt etabliert, haben ihr Wachstumspotenzial in der Wirtschaft jedoch noch nicht ausgeschöpft. Schlanke Kostenstrukturen und eine kundenorientierte Preispolitik sind Voraussetzung, um mit traditionellen und neuen Dienstleistungen am Markt bestehen zu können. Deshalb bleibt es auch in Zukunft eine unternehmerische Herausforderung, Kerngeschäft, Innovationsgeist und geschäftlichen Erfolg miteinander zu verbinden.

### Die jährliche Entwicklung der Temporärarbeitenden und der von ihnen geleisteten Einsatzstunden



Quelle: SECO, Berechnungen von swissstaffing.

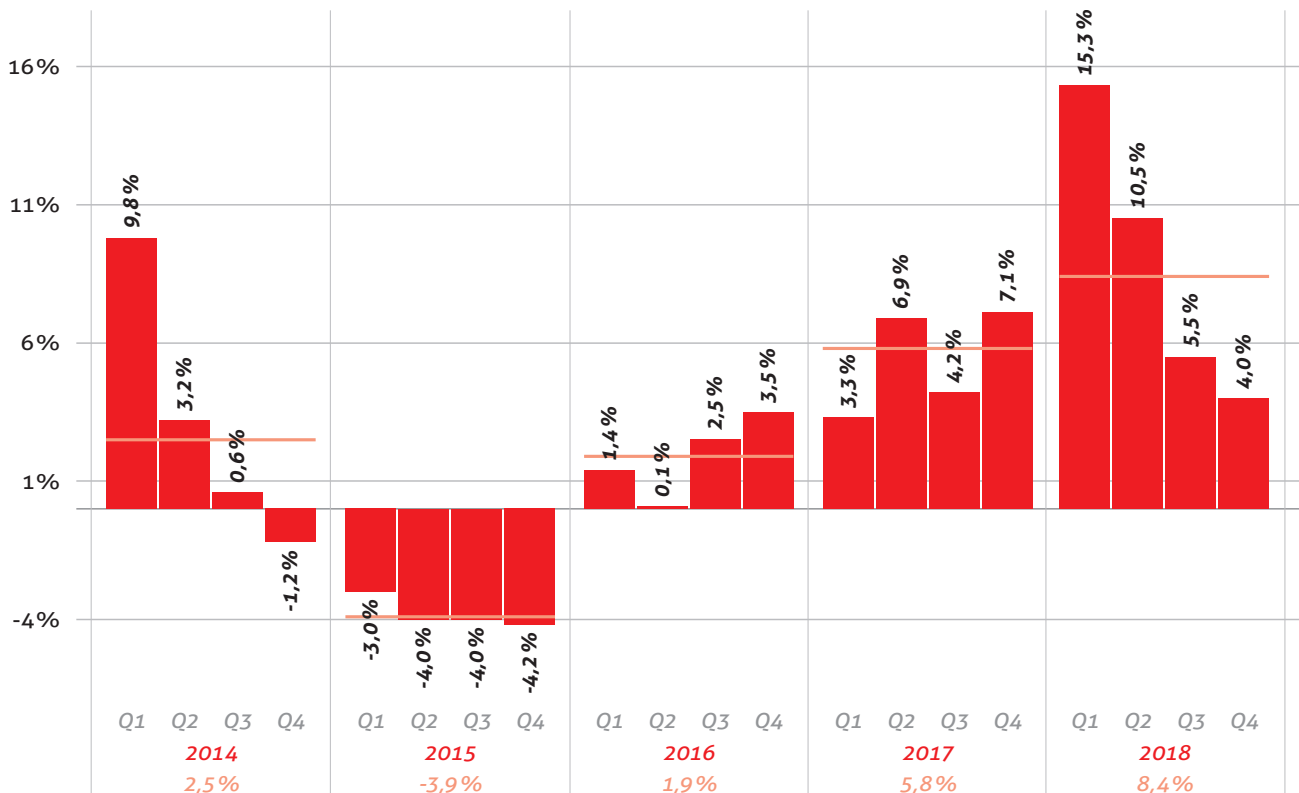
Anmerkung: Die Zahlen für 2018 basieren auf einer Schätzung von swissstaffing unter Verwendung des Swiss Staffingindex. Das SECO publiziert die Zahlen für das vorangegangene Jahr in der Regel erst im Juni des Folgejahres.

## Swiss Staffingindex

Der 2017 lancierte und mittlerweile etablierte und vierteljährlich den Medien zur Verfügung gestellte Swiss Staffingindex spiegelt den quartalsweisen Verlauf der Einsatzstunden. 2018 prägten Anstieg und Abkühlung das Geschäftsjahr der Temporärbranche. Gemäss dem Swiss Staffingindex startete das Jahr stark mit einem Plus von 15,3 Prozent bei den geleisteten Einsatzstunden. Damit wurde die gute konjunkturelle Entwicklung in der Schweiz frühzeitig in der Temporärbranche sichtbar. Im Jahresverlauf nahm das Quartalswachstum im Vorjahresvergleich jedoch kontinuierlich ab und lag im vierten Quartal noch bei 4,0 Prozent. Dieses wirft dem Jahr 2019, in dem sich die Wirtschaft weiter abkühlen dürfte, seine Schatten voraus.

## Arbeitstagbereinigte Entwicklung der Temporärbranche im Vergleich zum Vorjahresquartal

- Wachstumsrate im Vergleich zum Vorjahresquartal
- Jahreswachstum im Vergleich zum Vorjahr



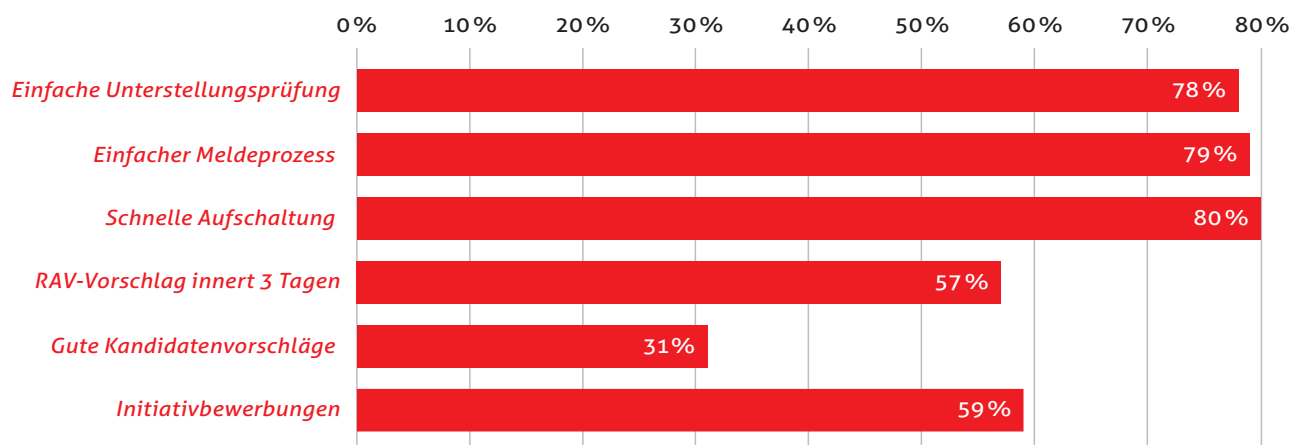
Quelle: swissstaffing

### Herausforderung: Stellenmeldepflicht

Im Juli 2018 hat die Schweiz die Stellenmeldepflicht eingeführt. Seit diesem Zeitpunkt müssen Unternehmen offene Vakanzen den RAV melden, sofern im ausgeschriebenen Berufsprofil eine Arbeitslosigkeit von mehr als 8 Prozent herrscht. Nach der Meldung müssen Unternehmen eine Sperrfrist von 5 Arbeitstagen abwarten, bevor sie die Vakanz öffentlich publizieren dürfen. In Anbetracht dieser Regulierung verwundert es kaum, dass die Stellenmeldepflicht die Temporärbranche stark betrifft. Als Personaldienstleister schreiben sowohl Temporärunternehmen als auch Feststellenvermittler laufend Vakanzen aus. Eine besondere Herausforderung der Branche, die ins Bewusstsein von Politik und Behörden gelangen muss: Die Stellenantritte sind in der Temporärbranche häufig dringlich und erfolgen innerhalb von 24 Stunden. Daher sind 5 Tage in der Branche eine Ewigkeit. Ein Lichtblick: Befristete Einsätze von bis zu 14 Tagen sind von der Stellenmeldepflicht befreit.

Positiv zu werten sind die Anstrengungen des SECO, den Meldeprozess so wirtschaftsfreundlich wie möglich zu gestalten. Eine Unternehmensumfrage von swissstaffing zeigt: Dies ist offenbar gelungen. Rund 80 Prozent der befragten Unternehmen empfinden es als einfach, die Unterstellung eines Berufsprofils zu prüfen und die Vakanz zu melden. Verbesserungspotenzial gibt es nach wie vor bei den RAV. Nur 57 Prozent der Befragten geben an, innert drei Werktagen Kandidatenvorschläge erhalten zu haben und weniger als ein Drittel ist mit der Qualität der Vorschläge zufrieden. Es steht aber zu erwarten, dass sich die Leistung der RAV mit mehr Ressourcen und der Verbesserung interner Abläufe deutlich steigern wird.

### Zufriedenheit mit der Umsetzung der Stellenmeldepflicht nach Prozessschritt



Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019

Anmerkung: Die Grafik zeigt den Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zum Meldeprozess zugestimmt haben.

Beobachtungszahl je nach Variable: 188 bis 238.



# Die Blogger

Der swissstaffing-Vorstand bloggt jeden Monat auf [blog.swissstaffing.ch](http://blog.swissstaffing.ch). Die Beiträge erscheinen auch im Fachmagazin HR Today.



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

## Technologie und Mensch gehen Hand in Hand

**Januar & Februar**

«Wir verwenden neue Rekrutierungstechnologien, um genau diese Profile zu finden. Die neuen Möglichkeiten, die sich durch diese Technologien eröffnen, geben uns mehr Zeit, die Kandidaten auf einer persönlichen Ebene kennenzulernen. Wir entwickeln für unsere Kunden zukunftsfähige Lösungen, damit sie all diese Herausforderungen bewältigen können.»



**Susanne Kuntner**  
mein job zürich  
gmbh  
Vorstand

## Warum Work-Life-Balance reine Kopfsache ist

**Mai**

«In der Praxis sieht Work-Life-Balance bei jedem anders aus. In der Theorie sind aber Gemeinsamkeiten festzustellen: Work-Life-Balance heisst für die meisten Menschen, dass ihre Arbeit die Lebensqualität nicht verringert, sondern idealerweise gar vergrössert. Auch wenn Work-Life-Balance sehr unterschiedlich interpretiert wird, so hat sie doch stets mit der Rolle der Arbeit im eigenen Leben zu tun.»



**Nicole Burth Tschudi**  
Adecco Human  
Resources AG  
Vorstand und  
Ausschuss

## Diversity als Wettbewerbsvorteil

**März**

«Gemäss wissenschaftlichen Studien erreichen diverse Teams bessere Resultate, lösen komplexe Probleme schneller und sind zudem innovativer. Es spricht also vieles für Diversität in Teamzusammensetzungen. Allerdings tendieren Menschen dazu, mit ähnlichen Leuten zusammen zu sein, weil der Umgang einfacher ist und weniger Konflikte verursacht. Darum verlangt das Führen von diversen Teams mehr Einsatz und Einfühlungsvermögen.»



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

## Recruiting ist die Königsdisziplin

**April**

«Der persönliche Kontakt mit dem Kandidaten steht für mich nach wie vor im Vordergrund. Damit aus diesem persönlichen Kontakt aber auch das Maximum an Informationen über den Kandidaten extrahiert werden kann, muss der Rekrutierer hohe Fach- und Sozialkompetenz ausweisen und vor allem seriös und umfassend auf das Gespräch vorbereitet sein. Er hat nur diese einmalige Chance, einen guten Kandidaten gewinnen zu können.»



**Georg Staub**  
swissstaffing  
Ehem. Präsident

## Ein Präsident tritt ab

**Juni**

«Das Thema Arbeitswelt fasziniert mich weiterhin. Wo werden uns die KI und Robotik ersetzen? Wo werden sie den Takt angeben und unsere Produktivität dramatisch steigern? Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie die neuen Arbeitsformen, die Projektarbeit, die Patchwork-Karrieren, die Zeitarbeit, die flexiblen Arbeitsmärkte, die arbeitsbedingte Mobilität und die arbeitsbedingte Emigration und Immigration menschlich korrekt gestaltet werden.»



**Robin Gordon**  
Interiman Group  
Holding SA  
Vorstand

## Global Mobility

**Juli & August**

«Die Vernetzung nimmt weltweit immer mehr zu und nationale Grenzen verschwinden. Seit den bilateralen Abkommen sind viele Ausländerinnen und Ausländer in die Schweiz gekommen, um hier zu arbeiten. Sie sind gut integriert, wobei die Arbeitslosenquote insgesamt nach wie vor sehr niedrig ist. In einigen Branchen herrscht in letzter Zeit richtiggehend Personalmangel, und der Einsatz ausländischer Fachkräfte ist wichtiger denn je.»



**Adrian Diethelm**  
Express  
Personal AG  
Vorstand

## Das Zünglein an der Waage

**September**

«Wir merken heute im Rekrutierungsprozess, dass nicht der Stellenbeschrieb relevant ist, sondern was die Firma auszeichnet. Die entscheidenden Faktoren sind die Unternehmenskultur und das Betriebsklima. Das kann sehr gut das «Zünglein an der Waage» sein, ob sich jemand für den Job entscheidet oder nicht und ob er sich dort wohl fühlt.»



**Paul Fritz**  
Home Instead  
(Schweiz) AG  
Vorstand

## Sicherheit im Alter

**Oktober**

«Wir befinden uns in einem fordernden demografischen Wandel. Sinkende Geburtenraten und eine überalternde Gesellschaft verändern die Bevölkerungsentwicklung. Deshalb sind Betreuung im Alter und Entlastung pflegender Angehöriger brennende Themen. Die Betreuung zuhause durch qualifizierte Fachkräfte nehme ich als eine nachhaltige Möglichkeit wahr, um Senioren qualitativ hochwertige Unterstützung im Alltag zukommen zu lassen.»



**Michael Agoras**  
Hardworker  
Schweiz AG  
Vizepräsident

## Talentmanagement: der Trugschluss

**November**

«Wir sprechen heute vom War for Talents, Employer of Choice und Employer Branding. Es wird sehr viel Geld ins Branding investiert à la: «Wir sind die Schönsten und die Besten». Das Ziel jedoch wird gründlich verfehlt und am Schluss fehlen uns die Talente noch immer und wir fragen uns tatsächlich: Wieso? Talente möchten umworben und ernst genommen werden, wollen Verbindlichkeit, Sinnhaftigkeit, Chancenvielfalt und Ehrlichkeit erfahren.»



**Kerstin Wenger**  
Walmonag  
Vorstand

## Zwingend für die Überholspur: Berufsbildung

**Dezember**

«Ich engagiere mich für die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C; die erste eidgenössische Ausbildung für Personalberater. Sie eignet sich für jeden Personalberater, der sich im entsprechenden Umfeld weiterentwickeln will oder eine Stellung im Unternehmen mit Führungsverantwortung einnehmen möchte. Es ist mir jedes Mal eine grosse Freude, an den Prüfungen zu sehen, was für tolle Berufsleute in unserem Metier vertreten sind.»

**Stellenmeldepflicht:** Das wohl prägendste Ereignis im Jahr 2018 war für die Temporärbranche die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) und damit verbunden die Einführung der Stellenmeldepflicht im Juli. Dabei stand swissstaffing im regen Austausch mit den Arbeitsmarktbehörden und vertrat aktiv die Interessen der Personaldienstleister. Es resultierte eine Umsetzung, die grösseres Übel für die Wirtschaft verhindert und mit gezielten Ausnahmen den Flexibilitätsbedürfnissen des Arbeitsmarkts Rechnung trägt.

Eine wichtige Aufgabe von swissstaffing war auch, die Mitglieder laufend über die Umsetzungssituation und die erforderlichen Anpassungen zu informieren. Dies erfolgte via CEO-Newsletter, Merkblätter, Blogs und redaktionelle Beiträge oder an den Regionalmeetings, die unter anderem auch den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den RAV und den Personaldienstleistern förderten.

**GAV Personalverleih:** Kurz vor Ende 2018 erteilte der Bundesrat die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des erneuerten GAV Personalverleih 2019-2020. Damit konnte der neue GAV Personalverleih mit schlanken Anpassungen am 1. Januar 2019 in Kraft treten. Es benötigte einiges an Durchhalte- und Verhandlungswillen, um eine für alle akzeptable Lösung zu finden. Und die neuen Verhandlungen für die Periode ab 2021 wurden bereits aufgeleitet.

**Einschränkung der Temporärarbeit:** Nach wie vor sieht sich die Branche konfrontiert mit verschiedenen politischen Angriffen auf kantonaler und kommunaler Ebene. So wurden in diversen Tessiner Gemeinden Vorstösse eingereicht, die die Temporärarbeit auf öffentlichen Baustellen begrenzen oder gar verbieten möchten. swissstaffing traf sich mit verschiedenen lokalen und kantonalen Akteuren aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft, um sie einmal mehr über die Temporärarbeit und ihre Vorteile für den Arbeitsmarkt ins Bild zu setzen und falsche Vorurteile abzubauen.

Das Kernargument von swissstaffing ist stets: Die Temporärarbeit ist engmaschig reguliert und kontrolliert und daher keine prekäre Arbeitsform. Ganz im Gegenteil verhindert die Temporärarbeit Lohndumping und Schwarzarbeit. Eine Beschränkung bzw. ein Verbot der Temporärarbeit ist daher unsinnig und verletzt darüber hinaus die Wirtschaftsfreiheit der Temporärbranche sowie der Einsatzbetriebe.

Das Ende 2018 ergangene Gerichtsurteil im Kanton Genf unterstützt swissstaffing in dieser Argumentation. Aufgrund des Rekurses von swissstaffing hat das Gericht den Erlass annulliert, mit dem der Kanton Genf eine Quote für Temporärarbeitende im öffentlichen Beschaffungswesen einführen wollte. Dieses Urteil wird swissstaffing bei der Auseinandersetzung mit den Tessiner Gemeinden helfen, aber auch gegen erneute Versuche, die Temporärarbeit einzuschränken.

**Schweizer Parteien:** Traditionellerweise traf sich swissstaffing auch 2018 mit den Präsidenten und weiteren Vertretern der bürgerlichen Parteien zum Austausch. Die Gespräche boten Gelegenheit, diverse Anliegen in Bezug auf die Temporärbranche und den Arbeitsmarkt Schweiz zu vertiefen (Stellenmeldepflicht, kantonale Mindestlöhne, Limitierung der Temporärarbeit) und Themen rund um die Digitalisierung und damit verbunden die wachsende Gig Economy zu diskutieren (digitale Unterschrift, Zukunft des Arbeitsrechts und der Sozialpartnerschaft).

---

**Nationale Abstimmungen:** swissstaffing sagte Nein zur Initiative «Schweizer Recht statt fremde Richter (Selbstbestimmungsinitiative)» und bekannte sich zu einer konstruktiven Europapolitik. swissstaffing hat die Kampagne «stark+vernetzt» unterstützt; eine Initiative von Schweizer Wirtschaftsverbänden, getragen durch mehr als 60 Organisationen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sowie tausende Personen aus der Schweizer Stimmbevölkerung. Das vereinte Zusammenstehen resultierte Ende November im Abstimmungserfolg. Die Initiative hätte internationale Abkommen gefährdet, Rechtsunsicherheit geschaffen und die Schweiz international ins Abseits geführt.

**Verbandsengagement:** swissstaffing pflegte den regelmässigen Austausch mit den nationalen Dach- und Branchenverbänden, sei es bei der Bearbeitung gemeinsamer Anliegen oder in Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen – unter anderem mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband, dem Schweizerischen Gewerbeverband, economiesuisse, dem Schweizerischen Baumeisterverband, Swissmem, hotelleriesuisse oder GastroSuisse.

Im Herbst 2018 präsentierte die Fondation CH2048 in ihrem Bericht «CH2048-Impulse» fünf Reformideen zu sozialer Absicherung und Sozialpartnerschaft. Die Stiftung vertritt die Meinung, dass als Folge der Digitalisierung die Sozialpartnerschaft und soziale Sicherheit reformiert werden müssen. Als Best Practice sieht sie in der Temporärarbeit eine innovative, bereits erprobte Lösung für die künftigen Herausforderungen rund um die soziale Absicherung. Auch swissstaffing hat am Dossier mitgewirkt und war im Stiftungsrat aktiv.

**International:** Am 25. Mai 2018 traten in der Europäischen Union mit der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) strengere Datenschutzvorschriften in Kraft – mit Auswirkungen auf die Temporärbranche. swissstaffing analysierte diese und fasste für die Personaldienstleister in der Schweiz die möglichen Konsequenzen in einem Merkblatt zusammen.

Zudem war swissstaffing im Juni 2018 an der World Employment Conference des WEC vertreten, dem internationalen Dachverband der Personaldienstleistungsbranche. Vertreter von über 50 nationalen Branchenverbänden und 7 international agierenden Temporärunternehmen dachten die Zukunft der Branche neu und vertraten ihre Interessen gegenüber internationalen Stakeholdern.

**Ausblick:** Nebst dem Fachkräftemangel wird die Personaldienstleister die rasant wachsende Gig Economy beschäftigen und damit verbunden die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit und die Digitalisierung der Prozesse. Viele Personaldienstleister stellen sich diesen Trends erfolgreich und entwickeln neue Geschäftsfelder.

Aber die Digitalisierung bringt auch neue Player mit innovativen Angeboten auf den Markt, die die bestehenden Gesetze und Sozialversicherungssysteme an ihre Grenzen bringen. Hier will swissstaffing ansetzen und mit den soliden Lösungen der Temporärbranche Hand bieten – für Rahmenbedingungen, die ein Gleichgewicht zwischen der Flexibilisierung der Arbeit und sozialer Sicherheit ermöglichen, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber.



# Die Zukunft

## Forever Job

Der demografische Wandel erfordert, der medizinische Fortschritt ermöglicht eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis ins höhere Alter. Werden wir so lange arbeiten können, wie wir wollen? Oder werden wir so lange arbeiten müssen, wie wir können?

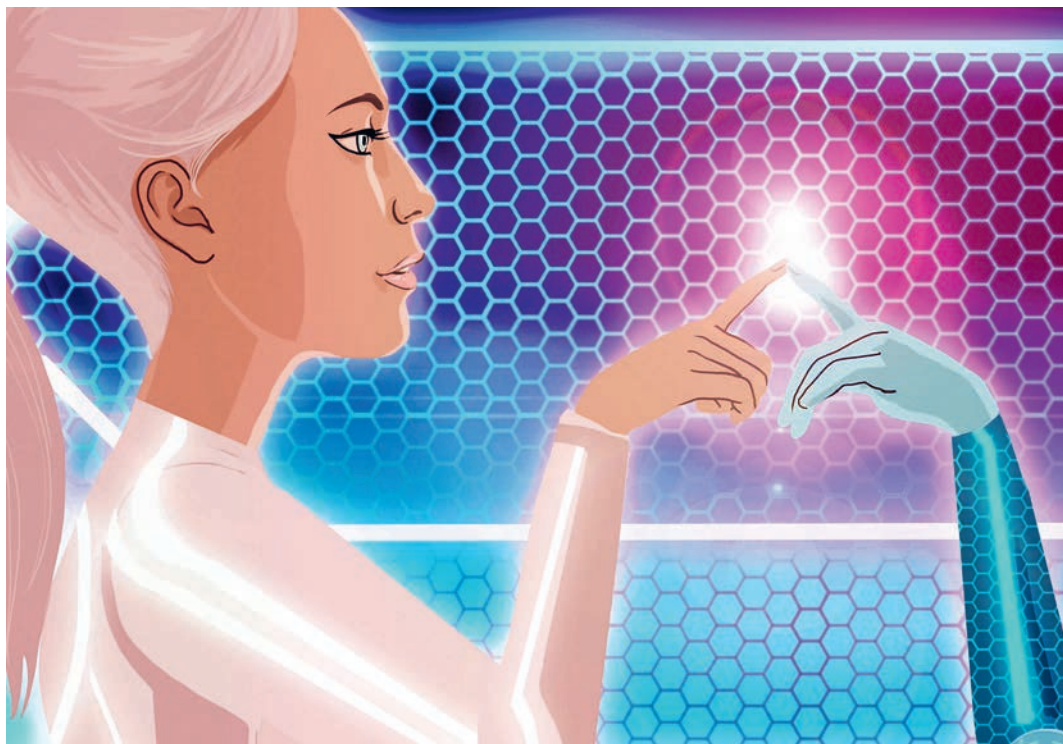
**«Die Arbeitszeit der Schweizer sinkt und sinkt – und das insgesamt in der Schweiz geleistete Arbeitsvolumen steigt und steigt.»**



## Total digital

Die Digitalisierung wird Wirtschaft und Gesellschaft im 21. Jahrhundert ähnlich heftig revolutionieren, wie es die Industrialisierung im 19. Jahrhundert getan hat. Welche neuen Strukturen und Kulturen, welche Chancen und Herausforderungen entstehen daraus?

**«Ob uns in Zukunft eher ein Dschinn oder eher eine Aura begleiten werden, ist noch unklar.»**







## Heute hier, morgen dort

In der Gig Economy werden Always-on und Projektarbeit zum Normalfall. Wie können dabei gleichermassen Dynamik und Verlässlichkeit organisiert werden?

**«Menschen werden weder als Arbeitstiere noch als Freizeitmenschen geboren, sondern als tätige Wesen.»**

## Im Schweisse deines Angesichts ...

Erwerbsarbeit ist seit Urzeiten mit Mühe und Anstrengung verbunden. Kann der technische und soziale Fortschritt dazu führen, dass das abgeschafft wird – dass nur noch gearbeitet wird, was auch Spass macht? Und was machen dann die Arbeitgeber?

**«...kann Big Data zur Optimierung von Arbeitssituationen beitragen, in denen nicht alles durch Roboter ersetzt werden kann.»**



## Kollege Roboter

Computer, Maschinen, künstliche Intelligenzen können in immer mehr Arbeitsgebieten eingesetzt werden – bald auch im Management. Entstehen daraus Arbeitsmärkte für Roboter (oder Mensch-Maschine-Teams)? Und wie sieht diese Zusammenarbeit aus?

**«...ein Markt für externe Experten – als Arbeitskräftevermittler für nichtmenschliche Arbeitskräfte.»**





Nicht nur swissstaffing feierte im Jahr 2018 Jubiläum. Auch das Fachmagazin HR Today, offizielles Verbandsorgan von swissstaffing, jubilierte. Mit einer inspirierenden Illustration, kreiert von Max Spring, gratulierte swissstaffing den Machern des HR Today zum 20-jährigen Bestehen und dankte für die ebenso lange und gute Zusammenarbeit.

---

## Impressum

### Herausgeber

©2018 swissstaffing  
Verband der Personaldienstleister der Schweiz  
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40  
info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

### Produktionsleitung & Redaktion

Julia Bryner, Leiterin Marketing & Events

### Mitarbeit

Boris Eicher, Leiter Rechtsdienst (ab 1.1.19)  
Myra Fischer-Rosinger, Direktorin  
Marius Osterfeld, Ökonom  
Irène Righetti, Leiterin Interne Dienste  
Sonja Stucki, Mitarbeiterin Kommunikation  
Claudio Trenna, Leiter temptraining  
Blandina Werren, Leiterin Kommunikation

### Lektorat

Antonia Fischer, Journalistin & Texterin, antoniafischer.ch

### Übersetzung

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

### Gestaltung

feinform grafik, Andrea Gmünder, feinform.ch

### Druck

Typotron AG, typotron.ch

### Nachweise für Bilder

Fotos GV 2018 und Jubiläum:  
Markus Senn, passion for pictures photography & communication

Fotos HR-Berufsprüfung:  
Sacha Danesi, sachadanesi.ch

Illustrationen Zukunft:  
Bianca Litscher, sukibamboo.com

Illustration 20 Jahre HR Today:  
Max Spring, maxspring.ch

Der Jahresbericht 2018 ist abrufbar auf  
[swissstaffing.ch](http://swissstaffing.ch)



[swisstaffing.ch](https://www.swisstaffing.ch)

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf