



# «Wir wollen die Qualität auf ein nächstes Niveau heben»

Text und Fotos: Beat Matter

**swissstaffing** repräsentiert als Branchenverband rund die Hälfte der Schweizer Personaldienstleister. Ein Gespräch mit Direktorin Myra Fischer-Rosinger über Herausforderungen am Arbeitsmarkt.



Myra Fischer-Rosinger  
ist Direktorin des  
Branchenverbands  
**swissstaffing**.



## Die Temporärbranche gilt als Spiegel des Arbeitsmarkts. Was sehen Sie, wenn Sie heute in diesen Spiegel schauen?

Wir blicken auf ein schwieriges Jahr 2023 zurück. Im Vorjahresvergleich nahm die Temporärarbeit Monat für Monat kontinuierlich ab. Bei den Dauerstellen sahen wir bis in den Sommer hinein noch eine positive Entwicklung, danach drehte es auch hier in den negativen Bereich. Die Gründe dafür sehe ich im Fachkräftemangel, der sich zu einem generellen Arbeitskräftemangel auswächst. Und in der sich abkühlenden Konjunktur, die wir in unserer Branche traditionell frühzeitig spüren.

### Wie geht es weiter?

Das ist die Preisfrage, die niemand verlässlich beantworten kann. Gesamtwirtschaftlich sind wir in der Schweiz noch nicht im Negativbereich angekommen. Die Verbote, die wir in der Temporärbranche sehen, deuten jedoch auf eine Bremsbewegung hin. Ich gehe davon aus, dass 2024 anspruchsvoll wird.

### Welche Rolle spielt die Temporärarbeit für die Schweizer Wirtschaft?

Die Temporärarbeit wird gerne als Öl im Getriebe der Wirtschaft beschrieben. Das bringt es für mich auf den Punkt. Unternehmungen stehen in einem fordernden Wettbewerb. Um darin zu bestehen, müssen sie sich möglichst agil aufstellen, um sich wandelnden Gegebenheiten anpassen zu können. Die Temporärarbeit gibt ihnen die Möglichkeit, diese Flexibilität im Personalbereich zu erreichen. Sie stärkt damit die einzelnen Firmen und gesamthaft die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz.

### Rund 15 Prozent der Temporärarbeitenden sind im Baugewerbe tätig. Welche Wichtigkeit hat das

### für den Bau?

Es kommen dieselben Vorteile zum Tragen, die auch gesamtwirtschaftlich wirken. Branchentypisch für den Bau ist ein noch erhöhtes Bedürfnis nach Flexibilität, die von der ausgeprägten Saisonalität der Bautätigkeit herrührt. Im Bauwesen sehen wir deshalb beispielhaft, wie sich Bedürfnisse von Arbeitgebenden und Temporärarbeitenden optimal decken können.

### Wie zeigt sich das?

Es gibt verschiedene Gründe, warum sich jemand für die Temporärarbeit entscheidet. Manche sehen darin einen einfachen Weg, um in den Arbeitsmarkt zu gelangen und schliesslich zu einer Festanstellung zu kommen. Andere schätzen die ausgeprägte Flexibilität, die ihnen die Temporärarbeit bietet. In der Baubranche sehen wir eine Situation, in der beide Aspekte mit Bedürfnissen der Arbeitgeber übereinstimmen.

### Temporärarbeit spielt also eine wichtige Rolle. Wird das gewürdigt?

Vonseiten der Wirtschaft wird die Wichtigkeit der Temporärarbeit spürbar anerkannt. Anders erlebe ich es in der Politik. Zwar wird auch dort der wirtschaftliche Nutzen anerkannt. Trotzdem begegnet man der Temporärarbeit auf dem politischen Parkett teilweise mit Vorurteilen, betreibt ideologisch motivierte Polemik und spielt mit Ängsten vor Veränderung.

### Was sind gängige Vorurteile?

Immer wieder begegnet man dem Vorurteil, durch Temporärarbeit werde Lohndumping betrieben. Tatsache ist: Personaldienstleister sind verpflichtet, die geltenden Gesamtarbeitsverträge ihrer Zielbranchen einzuhalten. Wenn also ein Personaldienstleister eine Fachkraft an einen Bauunternehmer ausleiht, muss er die Lohnregelungen des Landesmantelvertrags des



Schweizerischen Bauhauptgewerbes einhalten. Ebenso häufig wird hervorgehoben, dass man in der Temporärbranche innert zwei Tagen den Job verlieren könne. Das stimmt aber nur bei kurzen Temporäreinsätzen. Dauert ein Temporäreinsatz länger, gelten vergleichbare Kündigungsfristen wie bei Festanstellungen. Mit Argumenten wie diesen versuchen insbesondere gewerkschaftlich orientierte Akteure gerne, die Temporärbranche negativ darzustellen.

### Wie gehen Sie als Verband damit um?

**swisstaffing** sucht proaktiv den Dialog und pflegt Beziehungen zu allen politischen Akteuren, die sich mit Arbeitsmarktthemen befassen. Dabei stellen wir fest, dass das vorhandene Wissen über die Temporärarbeit oftmals lückenhaft ist. Im Austausch gibt es Gesprächspartner, die sehr schnell die effektiven Zusammenhänge und Mehrwerte der Temporärarbeit für Arbeitnehmende und Wirtschaft erkennen. Und es gibt solche, die ihre politischen Meinungen und Haltungen partout nicht durch Fakten beeinflussen lassen wollen. Letztere reiten bisweilen direkte Angriffe auf unsere Branche. Beispielhaft dafür sind die Gesetze über das öffentliche Beschaffungswesen mehrerer Westschweizer Kantone, in denen maximale Anteile von temporären Mitarbeitenden bei offerierenden Unternehmungen festgeschrieben sind. Gegen solche Einschränkungen setzen wir uns mit voller Kraft ein. Sie schaden Arbeitsmarkt und Wirtschaft.

**swisstaffing hat in der Temporärbranche einen spezifischen Qualitätsanspruch etabliert. Verbandsmitglieder verpflichten sich etwa, das swisstaffing-Qualitätslabel zu erlangen und alle drei Jahre eine SQS-Rezertifizierung zu durchlaufen.**

### Ist das eine Massnahme gegen grassierende Vorurteile?

Ja und nein. Ja, durch unseren Qualitätsanspruch wollen wir die Seriosität und Glaubwürdigkeit unserer Branche unterstreichen. Die Eintrittshürden in die Branche sind niedrig. Deshalb ist es uns ein Anliegen, ergänzend zu den gesetzlichen Vorgaben weitere Anforderungen zu stellen. Aber nein, ich glaube nicht, dass wir mit solchen Massnahmen eingefleischte Kritiker davon überzeugen können, dass ein flexibler Arbeitsmarkt eine gute Sache ist. Davon lassen wir uns aber nicht entmutigen.

### Führen die Massnahmen zu den angestrebten Ergebnissen?

Wir sind zufrieden mit der Wirkung unserer Qualitätsmassnahmen. Aber darauf ruhen wir uns nicht aus. Unsere Mitglieder erfüllen eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Sie führen nicht Schrauben und Muttern zusammen, sondern Menschen. Da ist es wichtig, genau hinzuschauen und mit sinnvollen Massnahmen die Qualitätsanforderungen stetig weiterzuentwickeln.

**Eine weitere Massnahme dafür ist die Branchenlösung QAS Quality and Safety. Sie soll die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Temporärarbeitenden gewährleisten. Das Werkzeug wurde per Anfang 2023 eingeführt. Wie ist die Akzeptanz unter den swisstaffing-Mitgliedern?**

Sehr gut. Seit der Lancierung Anfang 2023 haben sich bereits rund 100 Mitglieder der Branchenlösung angeschlossen. Wir sind zuversichtlich, dass sich die >> positive Entwicklung im zweiten Jahr fortsetzt. In der Gewährleistung der Arbeitssicherheit von Temporärarbeitenden steckt eine besondere Schwierigkeit. Der Personalverleiher kann zwar eine Grundinstruk-



tion durchführen, die spezifische Einweisung vor Ort aber muss der Einsatzbetrieb übernehmen. Die Branchenlösung QAS erweist sich als gute Grundlage, damit diese Schnittstelle richtig funktioniert.

**Ebenfalls im vergangenen Jahr wurde «staffing city» lanciert, ein Ausbildungsangebot für Personalberatende. Worum geht es dabei?**

«staffing city» ist eine Self-Learning-Plattform. Sie bietet Quer- und Neueinsteigerinnen die Möglichkeit, Grundlagen der Personaldienstleistung zu erlernen. Sie ist damit eine weitere Massnahme, um trotz niedriger Einstiegshürden kompetente Dienstleistungen zu gewährleisten.

**Sind bereits weitere Schritte angedacht?**

Mit QAS und «staffing city» haben wir im vergangenen Jahr die Standbeine Arbeitssicherheit und Ausbildung gestärkt. Ein nächster Schritt besteht darin, diese Werkzeuge und Anforderungen ins swissstaffing-Qualitätslabel zu integrieren und damit verpflichtend zu machen. Wir wollen damit unser Qualitätslabel auf ein nächstes Niveau heben.

**Ist der Ausbau von Qualitätsanforderungen in der Branche umstritten?**

Nein. Es besteht ein breiter Konsens dafür, weiter in die Qualität zu investieren. Die Branche wächst und stösst in weitere Zielbranchen und Qualifikationsstufen vor. Dadurch verändern sich die Anforderungen und Verantwortlichkeiten. Unsere Mitglieder spüren das und sind offen für Massnahmen, die sie dabei unterstützen. Verständlicherweise besteht zugleich die Erwartung, dass sich daraus kein überbordender administrativer Mehraufwand ergibt.

**Im Herbst 2023 haben Sie den GAV Personalverleih neu verhandelt. Dieser hat sich seit Lancierung im Jahr 2012 zum grössten GAV der Schweiz entwickelt. Sind Sie mit dem Ergebnis zufrieden?**

Ja. Uns war es wichtig, das Vertragswerk weiterzuführen. Der Weg dahin war jedoch anspruchsvoll. Denn die Gewerkschaften, die uns gegenüber sass, präsentierten eine Forderungsliste, die – vollständig umgesetzt – unsere Branche schlicht lahmlegen würde. Es brauchte ein knappes Dutzend Verhandlungsrunden, bis wir an den Punkt gelangten, an dem wir den GAV mit akzeptablen Anpassungen um vier Jahre verlängern konnten.

**Welches sind die zentralen Herausforderungen, die den Schweizer Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren beschäftigen werden?**

Ich sehe eine Fortsetzung der Entwicklungen, die jetzt schon spürbar sind. Der Arbeitskräftemangel wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung weiter zuspitzen. Die Zahlen dazu sind bekannt, wir stehen erst am Anfang der Pensionierungswelle der Babyboomer. Daneben sehen wir eine Digitalisierung, die mit dem Aufkommen von KI-Anwendungen ungeahnte Dimensionen annimmt. Mittlerweile sind es nicht mehr nur die einfacheren Jobs, die durch Automatisierung und Digitalisierung betroffen sind, sondern auch Positionen mit höheren Anforderungsprofilen. Damit umzugehen, wird äusserst anspruchsvoll. Umso wichtiger ist es, proaktiv Antworten und Strategien zu entwickeln.



## Welchen Beitrag kann die Temporärarbeit und kann **swisstaffing** leisten, um diese Herausforderungen anzugehen?

Die Geschmeidigkeit des Arbeitsmarkts, welche die Temporärbranche sicherstellt, ist in Umbruchzeiten wie diesen von unschätzbarem Wert. Dass zeitnah und verlässlich Menschen dort eingesetzt werden können, wo sie benötigt werden, und sie ihren wirtschaftlichen Beitrag leisten können, ist und bleibt eine vitale Stärke unseres Arbeitsmarkts. ||



## «Die Temporärarbeit wird gerne als Öl im Getriebe der Wirtschaft beschrieben. Das bringt es für mich auf den Punkt.»

Myra Fischer-Rosinger, Direktorin des Branchenverbands **swisstaffing**



Sei es für Festanstellung oder Temporärarbeit, Myra Fischer (links im Bild, **swisstaffing.ch**) und Susanne Kuntner (**sk-consultants.ch**, **meinjob.ch**) bringen die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Fachkräften zusammen.