

Jahres- bericht 2024

A close-up, profile view of a woman with long, light brown hair, wearing a red ribbed beanie. She is looking towards the right side of the frame. The background is a solid, warm orange-red color. The lighting is soft, highlighting her facial features and the texture of the beanie.

Herausgeber

2024 swisstaffing
Verband der Personaldienstleister der Schweiz
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40
info@swisstaffing.ch, swisstaffing.ch

Creative Direction / Production

Celeste Bella, Leiterin Marketing & Kommunikation

Project Management

Bianca Helms, Projektleiterin Marketing & Kommunikation

Graphic Design / Layout

Bryan Da Silva Berger

Bildnachweise

Unsplash
Fotos Flexwork-Event, Generalversammlung und
swisstaffing-Mitarbeitende (Stand 31.12.2024):
Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch

Ein herzliches Dankeschön
an alle Mitwirkenden dieser Ausgabe.

4

Vorwort

des Präsidenten

6

Verband

- Vorstand
- Mitglieder

8

Veranstaltungen

- Generalversammlung
- CEO-Meeting
- Regionalmeetings

12

Verband

Geschäftsstelle

14

Services

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

15

Branchenentwicklung

- Ökonomie und Politik
- Eckdaten der Personaldienstleistungsbranche 2024
- White Paper 10 «Mehr Arbeitskräfte dank Selbstbestimmung. Erwerbstätige wollen grössere Flexibilität»

18

Services

- Marketing & Kommunikation
- Flexwork-Event
- HR Festival europe

24

Services

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

30

Politische Arbeit

- Dialog mit der Politik
- Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih 2024-2027
- Regulierungsfolgenabschätzung warnt vor zusätzlicher Regulierung der Temporärarbeit
- Gratwanderung Bilaterale III
- swissstaffing intensiviert Qualitätsaktivitäten
- Temporärarbeit unterstützt das Gesundheitswesen
- Umsichtige Modernisierung des Arbeitsrechts

Vorwort des Präsidenten

Ich danke unseren Mitgliedern für das täglich Geleistete. Sie sind das Gesicht und die Visitenkarte unserer Branche.



Andreas Eichenberger
Präsident swissstaffing

Nach dem deutlichen Post-Corona-Aufschwung im Jahr 2022 war das Jahr 2024 für unsere Branche bereits das zweite mit einem Rückgang. Der noch immer andauernde Krieg in der Ukraine, die weiterhin hohen Energiepreise und der Konflikt in Nahost haben die weltpolitische Gemengelage nachhaltig verändert. Gleichzeitig wirkte sich auch die wirtschaftliche Entwicklung von wichtigen Exportländern wie Deutschland und China dämpfend auf unsere Aussenhandelsumsätze aus. Der monatlich publizierte Swiss Staffingindex spiegelt diese Dynamik deutlich wider.

Gerade vor diesem Hintergrund ist es besonders erfreulich, dass unser Verband im Geschäftsjahr 2024 weitere Meilensteine erreichen konnte. So ist es bereits früh gelungen, den GAV Personalverleih mit Augenmass weiterzuentwickeln und für eine neue Periode von 2024 bis 2027 abzuschliessen. Gleichzeitig hat die Mitgliederversammlung im Jahr 2024 dem neuen Beitragssystem zugestimmt. Die Beitragsbemessung auf Lohnsummenbasis sichert denn auch eine ausgewogene und zukunftsfähige Tarifierung für unsere Mitglieder. Schliesslich konnte der Verband seine Arbeiten an neuen Branchenstandards und damit verbundenen Hilfsmitteln – etwa dem Qualitätslabel, der Branchenlösung QAS oder dem Ausbildungsangebot QAT – weiter vorantreiben. Die Revision dieser Standards respektive deren Einführung werden dazu beitragen, die Qualität des Personalverleihs nachhaltig zu stärken. Diese Stärkung ist Teil eines ganzen Strausses von Massnahmen, die eine weiterhin spürbare Zugriffslust des Regulators abfedern sollen.

Von hoher Bedeutung war die Intensivierung des Austauschs mit der Politik und Wirtschaftsverbänden zur Ausgestaltung von

bestmöglichen Rahmenbedingungen für unsere Branche. Treffen mit Bundespolitikerinnen und -politikern in Bern, ein aktiver Austausch mit unserem politischen Beirat sowie laufende Gespräche mit hochrangigen Behördenvertretenden haben 2024 dazu beigetragen, die Wahrnehmung unseres Verbands weiter zu etablieren und unsere Anliegen an den richtigen Stellen zu deponieren. Dabei geht es darum, verständlich zu machen, dass Flexwork für eine grosse Mehrheit der Erwerbsbevölkerung einem wesentlichen Bedürfnis entspricht. Es ist an uns – Arbeitgebenden, Politik und Sozialpartnern – diesen Trend verständlich aufzuzeigen, um damit Rahmenbedingungen ohne noch mehr Hürden zu schaffen. Dies gilt ganz besonders auch in Bezug auf die anstehende Diskussion rund um die Beziehung der Schweiz zur Europäischen Union. swissstaffing ist für diese Diskussionen vorbereitet und möchte hier einen aktiven Beitrag leisten.

Ohne Temporärarbeit steht die Schweizer Wirtschaft still. Temporärarbeit hilft allen.

Zu guter Letzt möchte ich einen grossen Dank aussprechen. Ich danke unseren Mitgliedern für das täglich Geleistete. Sie sind das Gesicht und die Visitenkarte unserer Branche. Ein grosser Dank geht auch an die Geschäftsstelle für ihre hervorragende Arbeit sowie an den Vorstand für die weitsichtige strategische Steuerung des Verbands.

Vorstand

Der Vorstand ist das Steuerungsgremium von swissstaffing und repräsentiert Personal-dienstleistungsunternehmen jeglicher Grösse und unterschiedlicher Regionen der Schweiz. Dadurch ist gewährleistet, dass die Interessen der gesamten Branche vertreten sind. Anstehende Verbandsprojekte werden so aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und diskutiert.



Andreas Eichenberger
House of Flexwork AG
Präsident swissstaffing



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Vorstand



Bernhard Hänggi
Randstad (Schweiz) AG
Vorstand



Eric Jeannerod
Manpower Group
Vorstand



Jana Jutzi
Careerplus AG
Vorstand



Marcel Keller
The Adecco Group Switzerland
Vizepräsident



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 und Ausschuss



Balz M. Villiger
Gi Group Holding Switzerland
Vorstand und Ausschuss



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Vorstand

Leif Agnéus trat per Juni 2024 als Präsident von swissstaffing zurück. Er hat den Verband der Schweizer Personaldienstleister in dieser Rolle während sechs Jahren nachhaltig weiterentwickelt und vorangebracht. swissstaffing bedankt sich für seinen steten

Einsatz für den Verband und die Branche. Sein Nachfolger Andreas Eichenberger wurde am 27. Juni 2024 einstimmig zum neuen Präsidenten von swissstaffing gewählt. Neu in den Vorstand gewählt wurde Eric Jeannerod. Das Gremium besteht aus 11 Mitgliedern.

Mitglieder

Total **505**

Wachstum **+4,6%**

Mitgliederstandorte nach Kanton 2024

Hauptsitz und Filialen



Im Jahr 2024 durfte swissstaffing 52 neue Mitglieder willkommen heissen. Aus dem Verband ausgetreten sind 30 Unternehmen, davon über die Hälfte aufgrund von Konkursen, Fusionen oder der Aufgabe der Verleihetätigkeit. Zum Jahresende 2024 zählte swissstaffing insgesamt 505 Mitglieder, was einem Wachstum von 4,6 Prozent entspricht. Derzeit profitieren 14 Unternehmen aus den Bereichen Software, digitale Unterschrift und Treuhand von einer assoziierten Mitgliedschaft beim Verband.

SQS, der Zertifizierungspartner von swissstaffing, führte bei neuen und bestehenden Mitgliedern insgesamt 127 Audits durch. Das swissstaffing-Qualitätslabel ist ein national anerkanntes Gütesiegel, das speziell für die Personaldienstleistungsbranche entwickelt wurde und die Professionalität in dieser Branche überprüft. swissstaffing gratuliert allen Mitgliedern, die das Audit erfolgreich abgeschlossen haben.

General- versammlung

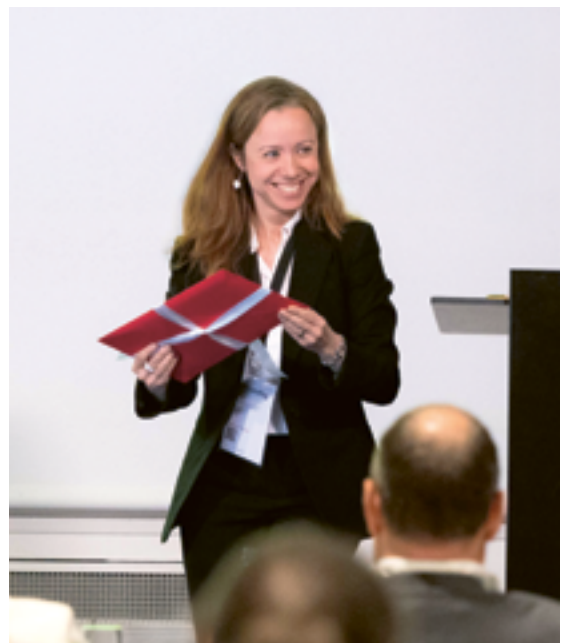
Die 56. General-
versammlung fand
am 27. Juni 2024
im Kursaal Bern
statt. Es waren
80 Teilnehmende
und 409 Stimmen
vertreten.

Leif Agnéus legte nach sechs Jahren sein Amt als Präsident nieder und wurde anlässlich der Generalversammlung herzlich verabschiedet. Der vorgeschlagene Kandidat Andreas Eichenberger wurde einstimmig zum neuen Präsidenten gewählt. In seiner Antrittsrede stellte Andreas Eichenberger seine Schwerpunkte für die kommende Legislaturperiode vor: proaktives Denken und Handeln, Branchenstandards, den GAV Personalverleih und eine aktive Öffentlichkeitsarbeit.

Auch Robin Gordon trat aus dem Vorstand zurück und wurde für sein langjähriges Engagement geehrt. Zur Wiederwahl vorgeschlagen und einstimmig bestätigt wurden Balz M. Villiger, President of the Board und Country Manager Gi Group Switzerland, Yves Schneuwly, Group Chief Commercial Officer Coople (Schweiz), und Marc Lutz, CEO Hays (Schweiz) AG. Nach einer persönlichen Vorstellung wurde Eric Jeannerod, CEO Manpower (Schweiz) AG, einstimmig in den Vorstand gewählt.

Anschliessend wurde das neue Mitgliederbeitragssystem, das ab 2025 gilt, vorgestellt. Die dazugehörige Statutenänderung wurde mit grosser Mehrheit angenommen.

Zum Abschluss gratulierte Leif Agnéus fünf Personen, die die Auszeichnung «Certified Staffing Professional swissstaffing» erhalten haben. Danach lud swissstaffing zum Stehlunch ein und begrüsst zahlreiche Mitglieder beim anschliessenden Flexwork-Event.









CEO-Meeting

Am diesjährigen CEO-Meeting in Zürich und Lausanne nahmen insgesamt 48 Geschäftsführende und Entscheidungsträger teil.

Der neue Präsident Andreas Eichenberger und Direktorin Myra Fischer-Rosinger führten durch das Programm. Andreas Eichenberger eröffnete die Veranstaltung, stellte seine Pläne als Präsident vor und berichtete über die wichtigsten Entscheidungen aus der Vorstandsklausur 2024.

Die Teilnehmenden erhielten Einblicke in den Fortschritt der Projekte zu den Branchenstandards und zur Modernisierung des swisstaffing-Qualitätslabels. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den Integrationsmöglichkeiten für ukrainische Flüchtlinge und der Rolle der Personaldienstleistungsbranche in diesem Prozess. Adrian Gerber vom Staatssekretariat für Migration trat als Gastredner auf. Die Möglichkeit zum gemeinsamen Austausch wurde am anschliessenden Stehlunch rege genutzt.

Regionalmeetings

Die Regionalmeetings fanden auch 2024 einmal vor Ort in den Regionen und einmal online statt – jeweils in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch.

Insgesamt nahmen 365 Personen an den acht Veranstaltungen in verschiedenen Schweizer Städten teil. Der swisstaffing-Rechtsdienst stellte den GAV Personalverleih 2024–2027 vor, der im Frühling 2024 allgemeinverbindlich erklärt wurde und in Kraft getreten ist. Dabei erklärte er die Anpassungen der Mindestlöhne und des GAV-Beitrags und wies auf die notwendigen Anpassungen in den Verträgen hin.

Unter dem Titel «Personalverleih im politischen Fokus» erhielten die Teilnehmenden einen Einblick in die Lobbying-Arbeit von swisstaffing und mögliche Einschränkungen des Personalverleihs. Das temptraining-Webportal, das Ende September 2023 eingeführt wurde, wurde von Mitgliedern des temptraining-Teams präsentiert. Sie berichteten über die neuen Regeln und Funktionen, die seit dem 1. September 2023 in Kraft sind, und gaben einen Ausblick auf zukünftige Optimierungen.

Beim letzten Referat stand das kontinuierliche Lernen im Fokus: swisstaffing hat die erste Online-Basisausbildung für neue Mitarbeitende im Personalverleih erfolgreich lanciert und präsentierte anlässlich des Regionalmeetings das neue Repetitionsmodul. Die Veranstaltungen boten reichlich Gelegenheit zum Austausch, die von den Teilnehmenden rege genutzt wurde.

Das Online-Regionalmeeting im November verzeichnete 330 Teilnehmende. Die Rekurskommission des GAV Personalverleih gab einen Einblick in ihre jüngsten Beschlüsse. Referenten der World Employment Confederation, dem internationalen Dachverband der Personaldienstleistungsbranche, präsentierten unter dem Titel «The Work We Want: Flexwork als Erfolgsfaktor in Grossunternehmen» die Ergebnisse einer Umfrage. Roger Oberholzer, CEO Metaverse Academy, sprach über die rasante Entwicklung von KI-Lösungen und deren Auswirkungen auf HR-Dienstleistungen, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Teilnehmenden erfuhren, wie Prozesse bereits heute effizienter gestaltet werden können.

«Qualität vorantreiben», «Sichtbarkeit ausbauen» und «Services optimieren» sind die Stichworte, die das Verbandsengagement im Jahr 2024 zusammenfassen.



Myra Fischer-Rosinger
Direktorin swissstaffing

Qualität vorantreiben

Die Qualitäts- und Ausbildungsinitiative für die Personaldienstleistungsbranche haben wir im Jahr 2024 auf verschiedenen Ebenen verstärkt: mit der umfassenden Überarbeitung unseres Qualitätslabels, mit der Schaffung des branchenspezifischen Zertifikatslehrgangs «Staffing HR Assistant», mit der weiteren Verbreitung der Lernplattform «staffing city» und mit der zunehmenden Verankerung unserer Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz QAS. Darüber hinaus wurde der GAV Personalverleih für vier weitere Jahre allgemeinverbindlich erklärt. Er garantiert den Temporärarbeitenden geregelte Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung auf hohem Niveau. Die Mitgliedsfirmen profitieren damit von umfassenden Qualitätsgrundlagen für ihre tägliche Arbeit mit Einsatzbetrieben und Temporärarbeitenden.

Sichtbarkeit ausbauen

Das Netzwerk in die Politik und den Dialog mit verschiedensten Stakeholdern aus Parlament, Verwaltung und Verbandspolitik konnten wir mit neuen Event-Formaten erfolgreich ausbauen. Die Positionen der Temporärbranche einzubringen, war insbesondere im Kontext der politischen Diskussionen um die Bilateralen III, die Temporärarbeit im Gesundheitswesen, die Betreuung von Senioren zu Hause sowie neue Arbeitsformen von grosser Bedeutung. Mit einem topaktuellen White Paper zu den Flexibilitätsbedürfnissen der Erwerbsbevölkerung, mit verschiedenen Best-Practice-

Beispielen aus der Temporärbranche und mit volkswirtschaftlich relevanten Statistiken zur Entwicklung der Personaldienstleistung ist es zudem gelungen, die Medienpräsenz für unsere Branche weiter zu stärken.

Services optimieren

Unsere AHV-/Familienausgleichskasse sowie unsere Pensionskasse haben ihre internen Prozesse und ihre Erreichbarkeit optimiert, was von den Mitgliedern mit hohen Zufriedenheitswerten honoriert wurde. Die Flexibilisierung der Regeln für die Weiterbildung von Temporärarbeitenden und die Modernisierung des temptraining-Gesuchsportals liessen die Gesuchszahl beim GAV-Weiterbildungsfonds auf ein Rekordhoch steigen.

Diese Erfolge wurden dank eines top-motivierten Geschäftsstellen-Teams und einer engagierten Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen möglich. Mein grosses Dankeschön richtet sich an das tolle Team ebenso wie an unsere treuen Mitglieder, für die wir uns täglich gerne einsetzen.

Services

Pensionskasse

Ein attraktiver Risiko- und Verwaltungsbeitrag für die angeschlossenen Unternehmen, eine bereits für das Jahr 2025 gewährte Verzinsung der Alterskapitalien von 3 Prozent sowie eine 13. Monatsrente für die Pensionierten.

Die gute Lage an den Finanzmärkten erlaubte der Stiftung 2. Säule swisstafing erneut, überdurchschnittliche Leistungen zu gewähren und gleichzeitig mit einer Steigerung des Deckungsgrads auf 136 Prozent die finanzielle Stabilität der Kasse auszubauen. Der hohe Deckungsgrad ist Teil der Philosophie der Kasse. Sie möchte für ihre Mitgliedsunternehmen ein zuverlässiger und berechenbarer Partner sein.

Im Jahr 2024 waren die Anlageverhältnisse gut, aber auch in Zeiten der Krise möchte die Kasse mit stabilen Leistungen punkten. Dass die Stiftung Wort hält, zeigt sich beispielsweise am Alterszins. Seit mehr als 10 Jahren gewährt die Pensionskasse einen Alterszins von mindestens 3 Prozent – auch als 2022 die Anlagerendite bei -16,1 Prozent lag.

Im Jahr 2024 begann die Stiftung, eine neue Strategie zu erarbeiten. Das Ziel: neben finanziellen Top-Leistungen die bereits gute Servicequalität erhalten und verbessern.

Branchenlösung KTG

Über die Branchenlösung KTG wurden 859 Verträge (Vorjahr: 749) abgewickelt. Die subventionierte Lohnsumme betrug 5,252 Mia. Franken (+3 Prozent). Von der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme waren 86,8 Prozent (Vorjahr: 85,4 Prozent) durch die Branchenlösung KTG versichert. Die ausbezahlten Prämiensubventionen stiegen um 3 Prozent auf 21,008 Mio. Franken.

Die Prämieinnahmen unter Berücksichtigung des Subventionsbeitrags von 0,4 Prozent beliefen sich auf 139,350 Mio. Franken. Die Gesamtzahlungen der Versicherer beliefen sich auf 116,373 Mio. Franken und die Leistungsquote, bezogen auf die vereinnahmten Risikoprämien von 123,109 Mio. Franken, lag bei 95 Prozent (Vorjahr: 110 Prozent). Der durchschnittliche Prämienersatz erhöhte sich auf 3,02 Prozent (Vorjahr: 2,88 Prozent).

AHV-/Familienausgleichskasse

Die AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily haben im Jahr 2024 ihre Systeme und Abläufe an die Neuerungen der Reform AHV 21 angepasst. Dank sorgfältiger Planung und umfangreicher Tests verlief die Umstellung reibungslos. Im Rahmen der Reform treten im Jahr 2025 weitere Änderungen in Kraft.

Im zweiten Quartal 2024 wurde bei den angeschlossenen Unternehmen der von consimo geführten AHV-Ausgleichskasse eine Kundenumfrage durchgeführt. Die zahlreichen positiven Rückmeldungen zeigten, dass consimo auf dem richtigen Weg ist. Auch in den kommenden Jahren wird der Fokus auf der Optimierung der Prozesse und Systeme liegen, um diese gezielt an die Anforderungen der Temporärbranche anzupassen.

Branchenlösung QAS Quality and Safety

QAS, die Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih, verzeichnete Ende 2024 insgesamt 132 Anschlüsse – 109 Mitglieder und 23 Nichtmitglieder. Eine gute Einführung und Schulung sind zentral für den Erfolg der Branchenlösung: Im Jahr 2024 wurden 11 SIBE-Schulungen mit insgesamt 56 Teilnehmenden sowie zwei CEO-Schulungen mit insgesamt 20 Teilnehmenden durchgeführt. Zusätzlich konnte eine Schulung für Personalberatende angeboten und durchgeführt werden.

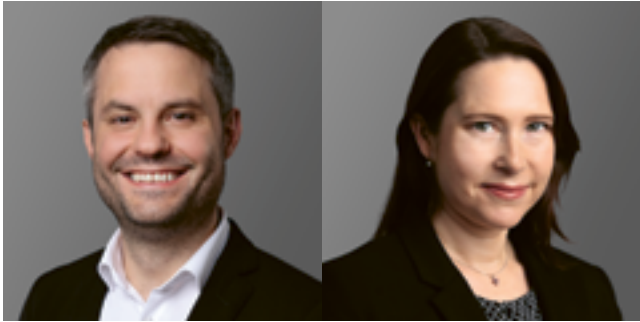
An der ERFA-Tagung 2024 nahmen 101 Personen teil. Die Tagung wurde dreisprachig durchgeführt, und die Teilnehmenden tauschten sich in Gruppen zu verschiedenen Themen, wie zum Beispiel dem Kurzprofil von Temporärarbeitenden, dem Gesundheitsschutz oder der Berufsunfallerfassung, rege aus. Maria Cantagallo, Verantwortliche QAS, führte neben zahlreichen Telefongesprächen und Online-Meetings auch 15 Beratungsgespräche und Audits vor Ort durch. Die diesjährige Jahreskampagne wurde den lebenswichtigen Regeln gewidmet. Dafür wurde für 19 Branchen je ein Plakat erstellt. Mittels QR-Code gelangen die Temporärarbeitenden zu einem spezialisierten Sicherheitstraining mit Lernkontrolle.

QAS suchte zudem den regelmässigen Austausch mit anderen Branchen- und Betriebsgruppenlösungen, deren Branchen viele Temporärarbeitende beschäftigen – darunter die Baubranche, die Transport- und Logistikbranche sowie die Gastronomie. Darüber hinaus wurde QAS auf der Arbeitssicherheitsmesse vorgestellt und von der Migros-Gruppe sowie cemsuisse eingeladen.

Die Branchenlösung QAS bietet allen Personalverleihern eine praxisorientierte und gesetzeskonforme «Werkzeugbox» 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.



Ökonomie und Politik



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

Das Jahr 2024 brachte für die Personaldienstleister in der Schweiz unerwartete Herausforderungen mit sich. Der Umsatz im Feststellengeschäft stürzte um 19,4 Prozent ab, während die Einsatzstunden der Temporärarbeitenden um 4,7 Prozent zurückgingen.

Bereits im Jahr 2023 zeichnete sich ein negativer Trend ab, als das Temporärgeschäft um 5,8 Prozent schrumpfte. Die unsicheren Zukunftsaussichten liessen Unternehmen vorsichtiger agieren. Neue Stellen wurden nur zögerlich geschaffen. Diese Entwicklungen führten erstmals seit Messbeginn vor 30 Jahren dazu, dass der Temporärmarkt zwei Jahre in Folge ein deutliches Minus verzeichnete.

Nach dem schwachen Jahr 2023 deutete Anfang 2024 vieles auf eine Stabilisierung hin. Doch die Hoffnung trog: Im zweiten Halbjahr rutschte der Markt erneut ab, mit einem Minus von 5,4 respektive 7 Prozent. Während im Vorjahr noch der Fachkräftemangel die grösste Herausforderung darstellte, lasteten im Jahr 2024 die nachlassende Konjunktur und der zunehmende Spardruck auf der Branche. Die Zurückhaltung bei Neuanstellungen machte auch vor Temporärstellen nicht Halt.

Besonders drastisch zeigt sich die Entwicklung im Feststellenmarkt: Nach einem starken vierten Quartal 2022 mit einem Plus von 21,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr fiel die Wachstumsrate bis Ende 2024 um 28,3 Prozent.

Der wachsende Spardruck treibt zudem den Strukturwandel voran. Unternehmen setzen vermehrt auf Künstliche Intelligenz, um ihre HR-Prozesse zu verschlanken. Das vereinfacht die interne Personaladministration, weshalb Temporärarbeitende rascher in die Stammbesellschaft integriert werden. Strukturierte Ausschreibungen zur Auswahl von Personaldienstleistern nehmen zu. Das verschärft den Wettbewerb und zwingt die Branche zu Innovation und Effizienzsteigerungen.

Die Normalisierung des Arbeitsmarkts dürfte sich nach einem akuten Arbeitskräftemangel 2023 im Jahr 2025 weiter fortsetzen. Wirtschaftliche Unsicherheiten und Fachkräftemangel bleiben bestehen. Neue Risiken wie mögliche Schutzzölle seitens der USA verschärfen die Lage zusätzlich. Eine Umfrage von swissstaffing zeigt, dass 40 Prozent der CEOs für 2025 Stagnation erwarten, knapp ein Viertel befürchtet weitere Verluste, und nur 33 Prozent hoffen auf ein moderates Wachstum. In diesem Umfeld sind Personaldienstleister gefordert, ihre Strategien kontinuierlich anzupassen, um den Anschluss nicht zu verlieren. Das Jahr 2025 wird zeigen, ob unerwartete Impulse die Branche wieder auf den Wachstumspfad zurückfinden lassen.

Eckdaten der Personal- dienstleistungsbranche 2024 *Schätzung*

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

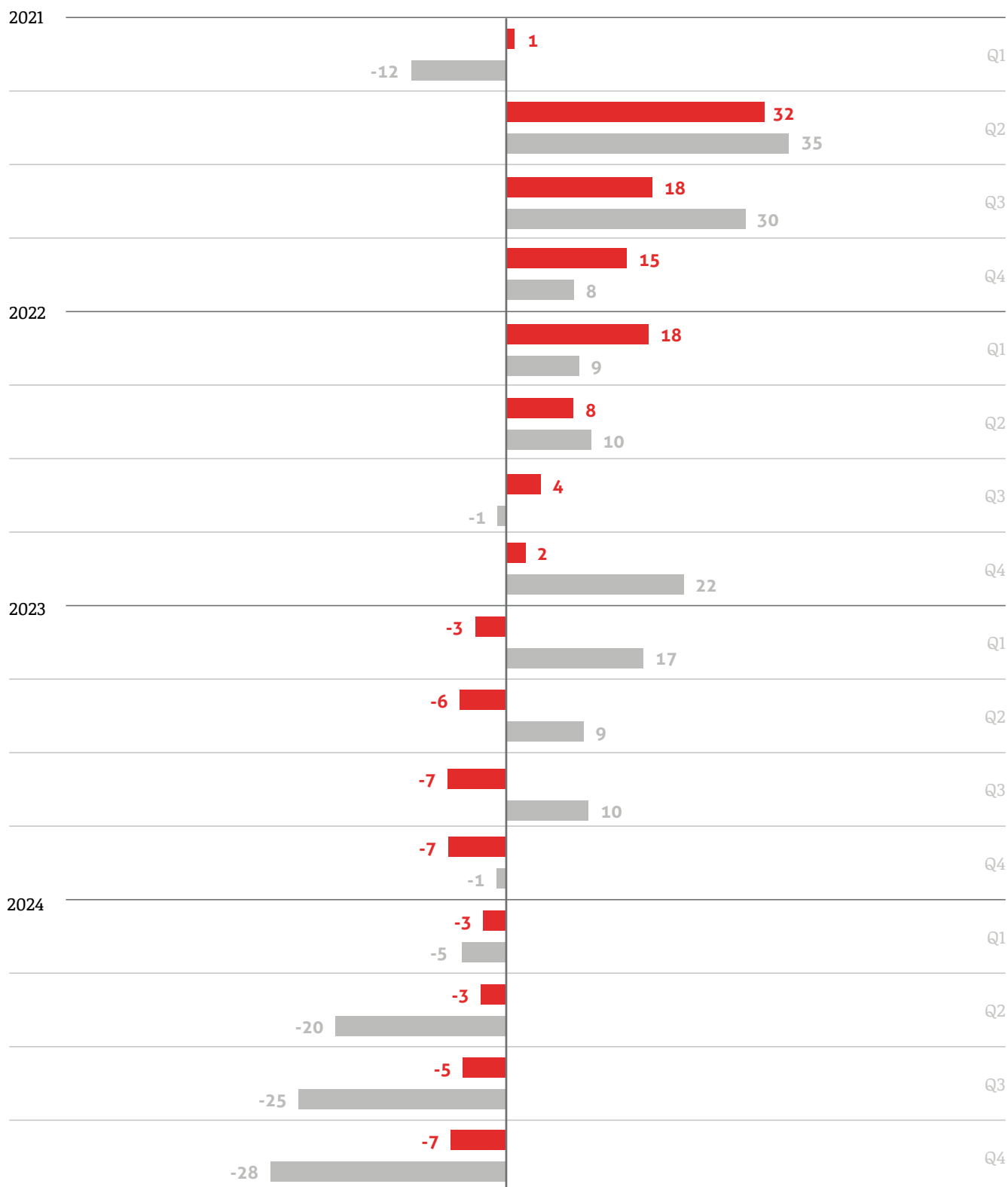
Temporärarbeitende pro Jahr	400 000
Vollzeitäquivalente	100 000
Anteil an der Beschäftigung	2,3 %
Geleistete Einsatzstunden	202 Mio.
Lohnsumme der Temporärarbeitenden in CHF	7,7 Mia.
Umsatz der Temporärbranche in CHF	10,8 Mia.
Feststellenvermittlungen durch private Vermittler	69 000

Arbeitstagbereinigte Wachstumsrate des Temporär- & Feststellenmarkts im Vergleich zur Vorjahresperiode (Angaben in %)

■ Temporärmarkt (Einsatzstunden)

■ Feststellenmarkt (Umsatz)

Quelle: swissstaffing



White Paper 10

Im Jahr 2024 veröffentlichte swissstaffing das White Paper «Mehr Arbeitskräfte dank Selbstbestimmung. Erwerbstätige wollen grössere Flexibilität». Für die Studie befragte das Institut gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing 1230 Personen im erwerbsfähigen Alter zu ihren Bedürfnissen in Bezug auf flexible Arbeit und was davon sie aktuell umsetzen können.

Zentrale Ergebnisse des White Papers

Flexible Arbeitsgestaltung ist ein zentrales Bedürfnis von Erwerbstätigen: Fast 80 Prozent wünschen sich Gleitzeit und eine flexible Aufteilung der Arbeitszeit über den Tag oder über die Woche. Für zwei Drittel ist Teilzeitarbeit wichtig. Rund die Hälfte hat das Bedürfnis nach Homeoffice bzw. ortsunabhängigem Arbeiten.

Der Soll-Ist-Vergleich zeigt: Wunsch und Realität liegen bei der Arbeitszeitgestaltung auseinander. Während mehr als drei Viertel der Erwerbstätigen flexible Arbeitszeiteinteilung für wichtig halten, kann nur gut die Hälfte ihre Arbeitszeit tatsächlich flexibel gestalten. Bei Teilzeitarbeit und Homeoffice gibt es hingegen keine Lücke: Wer so arbeiten möchte, kann das in der Regel auch.

Die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung gewinnt flexiblem Arbeiten positive Auswirkungen ab: 79 Prozent sehen darin die Chance, Beruf und Familie besser zu vereinen und Eigenverantwortung zu fördern, 67 Prozent beobachten eine Erhöhung der Produktivität.

Angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels setzen Politik und Wirtschaft auf die stärkere Nutzung des inländischen Erwerbspotenzials. Ziel ist es, Teilzeitarbeitende zu höheren Pensum zu motivieren und Nichterwerbstätige für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Doch die Studie zeigt: Eine Erhöhung des Beschäftigungsgrads ist nur begrenzt realisierbar. 33 Prozent der Erwerbstätigen möchten ihr Pensum reduzieren, während lediglich 13 Prozent es erhöhen wollen. Flexibilität ist eine mögliche Lösung: Hätten Erwerbstätige mehr Freiräume bei der Arbeitszeitgestaltung, könnten sie in einem höheren Pensum arbeiten. Auch rund die Hälfte der Nichterwerbstätigen wäre bereit, in den Arbeitsmarkt einzutreten, wenn sie Arbeitszeit und -volumen flexibel gestalten könnte.

Der aktuell herrschende Fach- und Arbeitskräftemangel wird sich in den kommenden Jahren verschärfen. Für Unternehmen bedeutet das: Wollen sie in Zukunft Mitarbeitende gewinnen oder halten, müssen sie flexibles Arbeiten ermöglichen. Das Abwanderungspotenzial ist real: Zwar ist die Mehrheit der Erwerbstätigen mit ihrer aktuellen Stelle zufrieden, dennoch wäre fast die Hälfte bereit, bei einer passenden Gelegenheit den Job zu wechseln.

Angaben in %
wichtig / aktuell möglich
Basis: Erwerbstätige Befragte (nmin=1074).
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

Eigenständige Aufteilung der Arbeitszeit über den Tag	79 / 54
Gleitzeit / flexible Arbeitszeiten	79 / 58
Eigenständige Aufteilung der Arbeitszeit über die Woche	75 / 48
Teilzeitarbeit	64 / 60
Jahresarbeitszeit	53 / 35
Homeoffice / ortsunabhängiges Arbeiten	51 / 50
Projektbezogene Arbeit	47 / 37
Freelancing / freiberufliche Arbeit	27 / 12
Jobsharing	24 / 16

Marketing & Kommunikation

Im Jahr 2024 stärkte das Team Marketing & Kommunikation das Image und die Sichtbarkeit der Personaldienstleistungsbranche und von swissstaffing weiter.



Von links

Celeste Bella Leiterin Marketing & Kommunikation

Antonia Janina Fischer Projektleiterin

Bianca Helms Projektleiterin

Zdenka Rüedi Projektleiterin

Manuela Vock Mitarbeiterin



Blogbeiträge
dreisprachig

30

Social-Media-Posts
mit über 190 682 Impressionen

118

CEO-Newsletter
exklusive monatliche Newsletter
und weitere Spezialversände

26

Das Team Marketing & Kommunikation veröffentlichte 30 Blogbeiträge in drei Sprachen sowie 118 Social-Media-Posts mit über 190 682 Impressionen und verschickte monatlich einen Newsletter. Zusätzlich informierte es die Mitglieder und Partner von swissstaffing anhand von 26 CEO-Newslettern sowie weiteren Spezialversänden über politische und rechtliche Themen.

Durch Medienmitteilungen und den direkten Kontakt zu Medienschaffenden fand swissstaffing breite mediale Beachtung. Der Verband wurde 93 Mal in Printmedien, 12 Mal in Radio und TV sowie 239 Mal in Online-News erwähnt – unter anderem bei SRF 10vor10, Radio SRF, Tages-Anzeiger, NZZ am Sonntag, Sonntags-Blick, Handelszeitung, Schweizerische Gewerbezeitung und Le Temps. Der Verteilkanal presseportal.ch verzeichnete über 23 293 Zugriffe im swissstaffing-Newsroom. Auch das Fachmagazin HR Today publizierte diverse Fachbeiträge des Verbands.

Unter dem Titel «Wachse über dich hinaus!» entwickelte das Team Marketing & Kommunikation eine umfassende Kampagne für den Weiterbildungsfonds temptraining (vgl. S. 29). Ebenfalls für temptraining produzierte es ein Image-Video und mehrere Erklärvideos. Zudem setzte es eine Dankeschön-Kampagne um, bei der Geschenkgutscheine an Temporärarbeitende verschickt wurden.

Gemeinsam mit der Abteilung Ökonomie & Politik produzierte und publizierte das Team Marketing & Kommunikation ein neues

White Paper (vgl. S. 17). Es zeigt auf, wie wichtig Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung für Schweizer Erwerbstätige ist und wie Temporärarbeit diese bereits heute möglich macht. Das White Paper traf einen Nerv in der Gesellschaft und erzeugte grosse mediale Aufmerksamkeit.

Auch im Bereich Corporate Design setzte das Team Marketing & Kommunikation Akzente: Die digitalen Versände des Verbands, das White Paper, der swissstaffing-Jahresbericht und der Jahresbericht der Stiftung 2. Säule swissstaffing erhielten im Jahr 2024 ein neues, frisches und modernes Design.

Als kommunikative Drehscheibe unterstützt das Team auch weitere interne Bereiche mit fachlichem Know-how und macht Werbung für verschiedenste Angebote. Neben der Website von swissstaffing betreut es auch die der swissstaffing-Pensionskasse, des Weiterbildungsfonds temptraining und des GAV Personalverleih.

Im Juni 2024 fand der vom Team Marketing & Kommunikation organisierte Flexwork-Event «Flexwork: Wunsch versus Wirklichkeit» im Kursaal Bern statt (vgl. S. 20). Für das HR Festival im März 2024 organisierte das Team eine Podiumsdiskussion zum Thema «Karriere-Kuppler: Dank Personaldienstleistern und Flexwork zum perfekten Match» (vgl. S. 23).

Im Jahr 2024 hat sich das Team Marketing & Kommunikation weiterentwickelt und ist gewachsen. Seit März bzw. Juli 2024 wird es durch Zdenka Rüedi und Manuela Vock verstärkt.

Flexwork-Event

Am 27. Juni 2024 begrüsst swissstaffing über 200 Gäste im Kursaal Bern zur fünften Ausgabe des Flexwork-Events mit dem Titel «Flexwork: Wunsch versus Wirklichkeit». Unter der Moderation von Sven Furrer thematisierte die Veranstaltung die Realität flexibler Arbeit, die Chancen und Herausforderungen flexibler Arbeitsmodelle sowie die entscheidenden Faktoren für eine zukunfts-fähige Arbeitswelt.

Prof. Dr. Wolfgang Jenewein, Titularprofessor an der Universität St. Gallen, eröffnete den Nachmittag mit der Botschaft: Es geht nicht darum, viel zu tun – es geht darum, das Richtige zu tun. Er betonte die Bedeutung offener Kommunikation und rief dazu auf, Themen direkt anzusprechen: «Put the fish on the table». Konflikte sollten nicht vermieden, sondern konstruktiv diskutiert werden. Die Abwesenheit von Konflikten sei nicht Harmonie, sondern Apathie. Ein gesundes Arbeitsumfeld brauche einen «Good Fight Club», in dem auch unangenehme Themen respektvoll besprochen werden.

Im Anschluss daran diskutierten Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen die Komplexität von Flexibilität in der Arbeitswelt. Auf dem Podium sassen Nathalie Balcon, CEO Oase Gruppe, Balz M. Villiger, President of the Board und Country Manager Gi Group Switzerland, Prof. Petra Klumb, Universität Freiburg, Sascha M. Burkhalter, CEO Kaufmännischer Verband Schweiz, und Martin von Moos, Präsident HotellerieSuisse. Ihre

unterschiedlichen Perspektiven lieferten wertvolle Einblicke in die unterschiedlichen Bedürfnisse von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

Der Event wurde von Patti Basler und Philippe Kuhn humorvoll zusammengefasst. Mit einem Instant-Protokoll und ihrem satirischen Blick auf die Diskussionen brachten sie das Publikum zum Lachen und Nachdenken. Sie rundeten die Veranstaltung mit ihrem Song «Stellet eu vor mir sind flexibel» zur Melodie von John Lennons «Imagine all the People» ab.

Der Flexwork-Event 2024 hat erneut gezeigt, wie wichtig eine flexible und gleichzeitig faire Arbeitswelt ist. swissstaffing trägt mit diesem Anlass zur Diskussion über zukunfts-fähige Arbeitsmodelle bei und stärkt die Bedeutung der Temporärarbeit als Wegbereiterin für Flexwork.

Die Highlights des Flexwork-Events 2024 gibt es als Kurzfilm unter [swissstaffing.ch/flexwork-event](https://www.swissstaffing.ch/flexwork-event).





HR Festival europe

Das HR Festival europe in Zürich ist die grösste HR-Messe der Schweiz und ein zentraler Treffpunkt für HR-Fachleute. swissstaffing war 2024 mit der Podiumsdiskussion «Karriere-Kuppler: Dank Personaldienstleistern und Flexwork zum perfekten Match» vertreten. In diesem spannenden Austausch beleuchteten Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft die Rolle der Personaldienstleister im dynamischen Arbeitsmarkt.



Auf dem Podium sassen Prof. Dr. Patrick Arni, Leiter des Center for Labor, Digital and Regional Economics der ZHAW, Marcel Keller, Country President Adecco Group, und Myra Fischer-Rosinger, Direktorin swissstaffing. Myra Fischer-Rosinger betonte dabei die Bedeutung des Dialogs zwischen Wirtschaft, Politik und Arbeitnehmenden, um zukunftsfähige Lösungen für den Arbeitsmarkt

zu entwickeln. Ein zentrales Thema war die steigende Nachfrage nach Flexibilität in Arbeitszeit und -ort, die sowohl Arbeitnehmenden als auch Unternehmen neue Perspektiven bietet. So schloss Marcel Keller: «Früher suchten sich die Unternehmen die Mitarbeiter aus; heute sind es die Mitarbeiter, die Unternehmen aussuchen.»

Operations & Mitgliederservices



Von links

Julia Bryner Leiterin Operations & Mitgliederservices

Maria Cantagallo Projektleiterin

Fadilia Dilli Projektleiterin

Irene Florida Mitarbeiterin

Isabel Staub Leiterin Rechnungswesen

Nuria Villar Mitarbeiterin Kundendienst und Empfang

Entgegengenommene Anrufe
für swisstaffing

3719

Entgegengenommene Anrufe
für temptraining

49 568

Dienstleistungen
in Rechnung gestellt

1515

Bewertung Stiftung 2.Säule
Skala 1 – 10

7,7

Bewertung swisstaffing
Skala 1 – 10

8,3

Im Jahr 2024 nahm das Team Operations & Mitgliederservices seine zentrale Drehscheibenfunktion tatkräftig wahr und unterstützte zahlreiche Mitglieder, Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitende. Es nahm 3719 Anrufe für swisstaffing und 49 568 Anrufe für temptraining entgegen. Zudem organisierte es zahlreiche Meetings, Workshops und Events und stellte deren reibungslosen Ablauf sicher.

Das Rechnungswesen stellte 1515 Dienstleistungen in Rechnung, fast 500 mehr als im Vorjahr. Die neuen Angebote – die Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz QAS und das Weiterbildungsangebot QAT mit der Self-Learning-Plattform «staffing city» – fanden weiteren Anklang in der Branche. Auch die Nachfrage nach Rechtsberatungen nahm zu.

Das Team Operations & Mitgliederservices durfte zahlreiche Interessierte beraten und neue Mitglieder im Verband willkommen heissen. Per Ende 2024 befanden sich bei swisstaffing 41 Personaldienstleister noch in Aufnahme.

Die swisstaffing-Events sind sowohl für Mitglieder als auch für Nichtmitglieder und Partner eine wichtige Plattform für den Austausch. Im Jahr 2024 verzeichneten die Regionalmeetings, die CEO-Meetings und die Generalversammlung insgesamt 823 Teilnehmende.

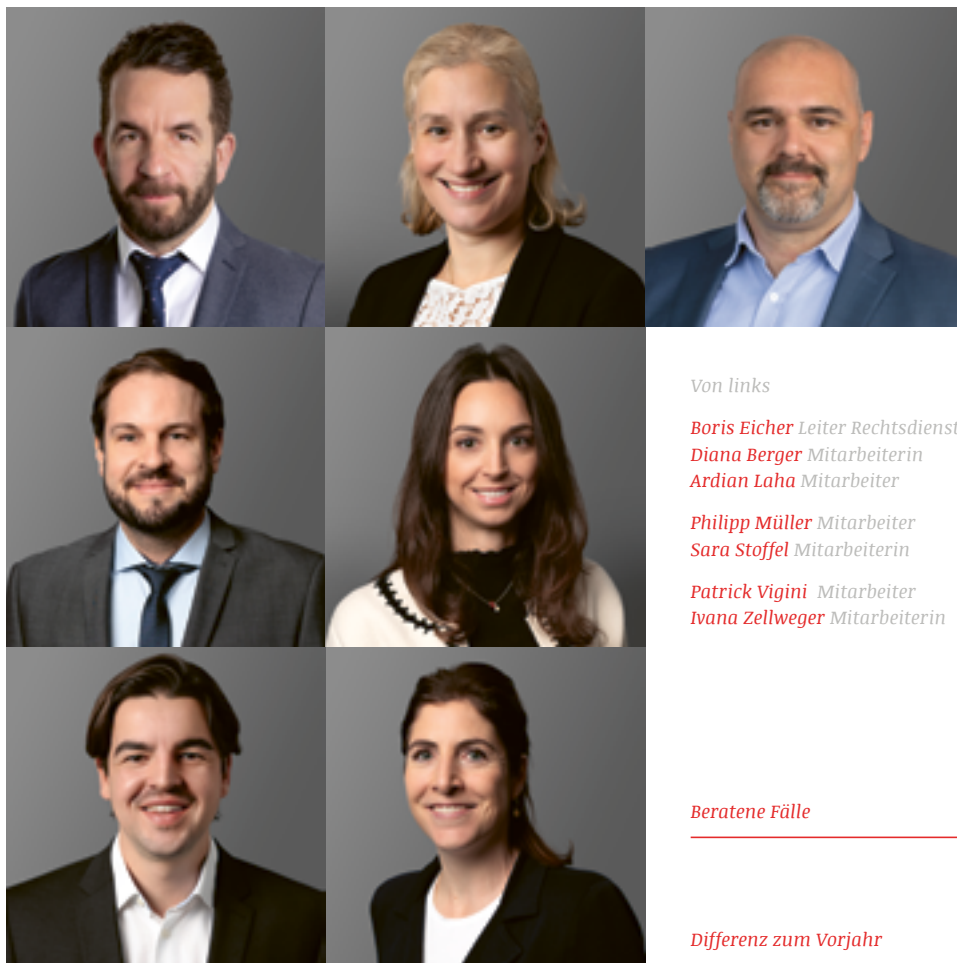
In Bezug auf das neue Mitgliederbeitragssystem und das neue Stimmenmodell galt es, die Mitglieder für die Abstimmung an der Generalversammlung zu informieren und danach alle Prozesse für das Inkasso durch consimo aufzugleisen.

Mit der Weiterentwicklung des swisstaffing-Qualitätslabels startete im Jahr 2024 ein wichtiges Projekt im Bereich Branchensstandards. 15 Mitglieder arbeiteten in mehreren Online-Workshops an der Überarbeitung des Qualitätslabels mit. Die Workshops fanden auf Deutsch und Französisch statt, ergänzt durch ein Interview mit einem Mitglied auf Italienisch. Das Team Operations & Mitgliederservices moderierte die Workshops und bereitete gemeinsam mit einem Experten der SQS alle Unterlagen für die Entscheidungen durch den Vorstand vor.

Besonders erfreulich waren die Resultate der Mitgliederumfrage im Juli 2024. Sowohl die Zufriedenheitswerte der Stiftung 2. Säule swisstaffing als auch die der AHV-Ausgleichskasse swisstempcmp und der Familienausgleichskasse swisstempfamily fielen sehr gut aus.

Die Stiftung 2. Säule swisstaffing konnte ihre guten Werte des vergangenen Jahres halten und erzielte eine durchschnittliche Bewertung von 7,7 (auf einer Skala von 1 bis 10). Die Massnahmen im Kundencenter und die Prozessoptimierung bei consimo zeigten Wirkung und überzeugten die Kundinnen und Kunden: Erstmals seit Einführung der Mitgliederumfragen erzielten die AHV- und die Familienausgleichskasse hervorragende Ergebnisse mit einer Bewertung von 8,1. Auch swisstaffing selbst konnte die Zufriedenheit seiner Mitglieder halten mit einer Bewertung von 8,3.

Rechtsdienst



Von links

Boris Eicher Leiter Rechtsdienst

Diana Berger Mitarbeiterin

Ardian Laha Mitarbeiter

Philipp Müller Mitarbeiter

Sara Stoffel Mitarbeiterin

Patrick Vigni Mitarbeiter

Ivana Zellweger Mitarbeiterin

Beratene Fälle

2323

Differenz zum Vorjahr

+235

Der Rechtsdienst von swissstaffing bleibt auch im Jahr 2024 das zentrale Kompetenzzentrum der Temporärbranche für Fragen zum Arbeits-, Arbeitsvermittlungs-, Sozialversicherungs- und Ausländerrecht sowie zum allgemeinen Vertragsrecht. Im Jahr 2024 hat der Rechtsdienst Verbandsmitglieder und Nichtmitglieder in insgesamt 2323 Fällen beraten (2023: 2088 Beratungen).

Die Verhandlungen für den GAV Personalverleih (GAVP) 2024–27 wurden im Herbst 2023 abgeschlossen und der neue GAVP wurde erfolgreich umgesetzt. Der Rechtsdienst überwachte das AVE-Verfahren für die Verlängerung und Erneuerung des GAVP, um einen AVE-losen Zustand zu verhindern.

Auch im Jahr 2024 war der Rechtsdienst intensiv mit dem Thema «Personalverleih in private Haushalte» beschäftigt. Die 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 wurden fortgesetzt.

Ein weiteres zentrales Thema war die Einschränkung der Temporärarbeit. Insbesondere beim Personalverleih im Gesundheitswesen hat der Rechtsdienst in der Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP) Stellung genommen und mit den swissstaffing-Mitgliedern Empfehlungen

für die Zusammenarbeit von Personaldienstleistern und Gesundheitsinstitutionen erarbeitet.

Der Rechtsdienst hat zudem weiterhin bei der Entwicklung der Self-Learning-Plattform QAT mitgewirkt und seinen Rechtsgrundlagenkurs virtuell und vor Ort in Zürich und Lausanne durchgeführt, um die Teilnehmenden für die rechtlichen Grundlagen der Branche zu sensibilisieren.

Im Jahr 2024 war der Rechtsdienst auch mit den gesetzlichen Entwicklungen im Bereich Homeoffice beschäftigt. Dabei hat er ein Webinar zum Thema grenzüberschreitendes Homeoffice organisiert, um die Verbandsmitglieder über die rechtlichen Konsequenzen und Herausforderungen zu informieren. Darüber hinaus hat der Rechtsdienst eine Stellungnahme zur Vernehmlassung «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» abgegeben, um die Interessen der Temporärbranche in Bezug auf Homeoffice-Regelungen zu vertreten und mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice zu fordern.

Zu den weiteren Aufgaben des Rechtsdiensts gehörten die Überwachung des Vollzugs des GAVP, das politische Monitoring sowie das Verfassen von Vernehmlassungen bei Revisionen von Gesetzen.

QAT Quality and Training



Sabrina Fellmann Leiterin Bildung

Irène Righetti Verantwortliche Personalentwicklung

Als Branchenverband kennt swissstaffing die Herausforderungen und Bedürfnisse im Personalverleih. Ein weitreichendes Netzwerk aus Branchenexpertinnen und -experten verknüpft Theorie und Praxis und entwickelt Schulungsangebote, die auf die Marktanforderungen abgestimmt sind.

«staffing city»-Nutzende 2023 / 2024

18 / 370

«staffing city»-Zertifikate

203

Zufriedenheit mit unserem QAT-Angebot (ROE) Intensiv Kurse

91 %

Zufriedenheit mit unserem QAT-Angebot (ROE) Lernplattform

85 %

ROE = Return of expectations

Im Jahr 2024 hat swissstaffing neue Massstäbe gesetzt: Unter dem Label «QAT Quality and Training» hat der Verband spannende Bildungsprojekte ins Leben gerufen, die 2025 gezielte neue Entwicklungsmöglichkeiten in der Personaldienstleistungsbranche schaffen. Ob digital oder physisch – das swissstaffing-Weiterbildungsangebot wächst stetig und stärkt die Kompetenzen der Verbandsmitglieder nachhaltig.

staffing city

«staffing city» ist die erste Self-Learning-Plattform für den professionellen Einstieg in die Personaldienstleistung. Derzeit nutzen 370 registrierte Benutzerinnen und Benutzer mehr als 55 Trainings, und 203 Mitarbeitende haben beide Zertifikatslehrgänge – Basismodul und Praxismodul Personalverleih und Arbeitsvermittlung – abgeschlossen. Im Jahr 2024 hat swissstaffing das Angebot erweitert: Neue Lernnuggets zu zentralen Branchenthemen sowie ein Repetitionsmodul für erfahrene Mitarbeitende wurden eingeführt, um die kontinuierliche Weiterbildung zu fördern.

Weiterbildungskurse

Die Nachfrage nach Weiterbildungskursen bei swissstaffing war 2024 rückläufig. Trotz eines qualitativ hochwertigen Schulungsangebots wurden weniger Teilnehmende verzeichnet als in den

Vorjahren. Daher wird der Verband seine Angebote noch gezielter an die Bedürfnisse der Branche anpassen. Analysen und Optimierungen sind bereits im Gange, um die Relevanz und Attraktivität der Kurse zu steigern. Besonders im Bereich digitaler Lernformate und praxisnaher Schulungen sieht swissstaffing grosses Potenzial für die Zukunft.

Im Jahr 2024 hat swissstaffing insgesamt 11 Intensivkurse mit 64 Teilnehmenden durchgeführt und damit zahlreichen Fachkräften die Möglichkeit geboten, ihr Wissen gezielt zu erweitern. Die Schwerpunkte lagen auf Rechtsgrundlagen, Interviewtechniken, Telefontraining und Social Media.

HR-Berufsprüfung

Im Herbst 2024 haben 35 Personen die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C erfolgreich absolviert. Die Erfolgsquote betrug 74,3 Prozent, und der durchschnittliche Notenschnitt lag bei 4,4. Die Teilnehmenden, die den Vertiefungsteil der Prüfung bei swissstaffing besuchten, erhielten vorher im Generalistenteil eine fundierte Ausbildung durch die Kooperationspartner von swissstaffing. Diese enge Zusammenarbeit wird sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Partnerschulen sehr geschätzt. swissstaffing gratuliert allen Absolventinnen und Absolventen herzlich und wünscht ihnen viel Erfolg bei ihrem weiteren beruflichen Werdegang.



QAT
QUALITY AND TRAINING

Wo kann man jetzt
Personaldienstleistung studieren?

- a) New York City
- b) Mexico City
- c) **staffing city**

+ swissstaffing

temptraining



Neue Berechnung ab 2024 durch die Reglementsänderung.
Daher ist keine Vergleichbarkeit zu Vorjahren möglich.

Bewilligter Betrag

9 878 299

Ausbezahlter Betrag

17 401 692

Budgetierter Betrag

14 166 677

Von links

Claudio Trena Leiter temptraining
Laurance Batt Sachbearbeiterin

Biagio Bongiovanni Sachbearbeiter
Anissa Bousbaine Sachbearbeiterin

Myriam Del Castillo Verantwortliche Administration
Nathalie Fanguero Sachbearbeiterin

Sandra Heuberger Sachbearbeiterin
Mariangela Iula Sachbearbeiterin

Sylvia Mersch Senior Sachbearbeiterin
Adam Wildhaber Sachbearbeiter

Im Jahr 2024 sind bei temptraining 22 998 Weiterbildungs-gesuche eingegangen. Das ist ein Rekordwert seit der Einführung von temptraining im Jahr 2012.

In der zweiten Oktoberhälfte bis Mitte Dezember lief die Kampagne «Wachse über dich hinaus!», um temptraining bekannter zu machen und noch mehr Temporärarbeitende zu erreichen.

Die Anzeigen der Kampagne wurden mit einer hohen Reichweite insgesamt 30 Mio. Mal ausgespielt und generierten 65 509 Klicks. Diese starke Resonanz zeigt das hohe Interesse der Zielgruppe. Im Vergleich zum 4. Quartal des Vorjahrs hat sich das Traffic-Volumen auf den Websites von temptraining mehr als verdoppelt, was die erfolgreiche Wirkung der Awareness-Massnahmen verdeutlicht.

Ein wichtiger Meilenstein für temptraining war die erfolgreiche Implementierung der ersten Schnittstelle vom Webportal zum System eines Personaldienstleisters. Mit einer solchen Schnittstelle können Personaldienstleister die Arbeitsstunden ihrer Temporärarbeitenden direkt mit dem temptraining-Webportal synchronisieren. Dadurch entfällt das manuelle Erfassen der Einsatzstunden. Dies beschleunigt den Prozess der Beantragung von Weiterbildungsbeiträgen und reduziert den administrativen Aufwand.

Neu können zudem Sammelgesuche für Arbeitssicherheitskurse direkt über das Webportal eingereicht werden. Damit lassen sich mit einem einzigen Gesuch mehrere Mitarbeitende für denselben Kurs anmelden und deren Kurskosten gesammelt abrechnen – eine bedeutende Vereinfachung im administrativen Prozess.

Zur Unterstützung der Nutzerinnen und Nutzer des Webportals wurden 2024 neue Erklärvideos veröffentlicht, die das Budgetsystem, den Antragsprozess sowie die Durchführung der ID-Verifikation erläutern. Zusätzlich gab es kleinere Optimierungen am Webportal.

Für das Jahr 2025 sind weitere Verbesserungen geplant, insbesondere im Kursverzeichnis und bei der Kurssuche. Ziel ist es, doppelte Kursvorschläge zu reduzieren und den administrativen Aufwand weiter zu senken.



Dialog mit der Politik

Die Temporärarbeit ist essenziell für den Schweizer Arbeitsmarkt. Die Wirtschaft benötigt die Flexibilität der Temporärarbeit, um im Wettbewerb zu bestehen. Für Arbeitnehmende bietet die Temporärarbeit einerseits einen einfachen Zugang zum Arbeitsmarkt und andererseits einen optimalen Mix aus Flexibilität und sozialer Sicherheit, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Um bei den politischen Entscheidungsträgern das Bewusstsein dafür zu schärfen, pflegt swissstaffing einen intensiven Austausch mit Parlament, Verwaltung sowie Branchen- und Dachverbänden auf nationaler und kantonaler Ebene. Im Jahr 2024 waren insbesondere folgende Themen von Bedeutung für die Personaldienstleistungsbranche:

Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih 2024–2027

Der 12-jährige Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih ist für weitere vier Jahre allgemeinverbindlich erklärt worden. Damit konnte das moderne Vertragswerk mit zukunftsfähigen Arbeitsbedingungen und sozialer Absicherung für flexible Mitarbeitende erfolgreich verlängert werden. Die Bestimmungen des GAV Personalverleih werden durch das Vollzugsorgan des GAV Personalverleih, tempcontrol, in Zusammenarbeit mit den paritätischen Kommissionen der Einsatzbranchen risikoorientiert und engmaschig kontrolliert.

Regulierungsfolgenabschätzung warnt vor zusätzlicher Regulierung der Temporärarbeit

Eine Regulierungsfolgenabschätzung von Swiss Economics im Auftrag von swissstaffing zeigt, dass der Personalverleih in der Schweiz effizient funktioniert und zusätzliche staatliche Eingriffe in die Temporärarbeit kontraproduktiv wären. Die Ökonominen und Ökonomen von Swiss Economics haben untersucht, welche Auswirkungen verschiedene Ansätze zur Regulierung von Temporärarbeit (Quoten, Beschränkung der Einsatzdauer, Übernahme von EU-Recht) haben.

Sie kamen zum Schluss, dass solche Eingriffe in der Schweiz volkswirtschaftliche Schäden verursachen würden, ohne dass sich die Arbeitsbedingungen der Temporärarbeitenden spürbar verbessern würden. Unternehmen und Arbeitnehmende wären

in ihrer Flexibilität empfindlich eingeschränkt, und weniger bis gar nicht regulierte flexible Arbeitsformen wie (Schein-)Selbständigkeit, befristete Anstellungen und Arbeit auf Abruf würden zunehmen. Schwarzarbeit und Arbeitslosigkeit würden ebenfalls zu steigen drohen.

Die Politik ist also gut beraten, die positiven Effekte der Temporärarbeit für den Arbeitsmarkt nicht mit zusätzlicher Regulierung zu gefährden.

Gratwanderung Bilaterale III

Ein liberaler und flexibler Arbeitsmarkt ist insbesondere im Kontext der politischen Diskussionen um die Bilateralen III von Bedeutung. Der Zugang zum EU-Markt ist für die Schweizer Wirtschaft fundamental. Dasselbe gilt für den Zugang zu europäischen Fachkräften angesichts der demographischen Alterung, welche sich in den nächsten Jahren noch weiter zuspitzen wird. Innenpolitisch darf die zentrale Rolle eines geordneten Verhältnisses der Schweiz zur EU aber nicht zu schädlichen, neuen Massnahmen führen.

swissstaffing warnt ausdrücklich davor, die Flexibilität des Schweizer Arbeitsmarkts einzuschränken. Auf dem Tisch liegen verschiedene Forderungen, unter dem Deckmantel des Lohnschutzes den liberalen Arbeitsmarkt zu beschränken.

swissstaffing hat im Dialog mit der Politik deutlich darauf hingewiesen, dass ein solcher Preis für die Weiterentwicklung der bilateralen Verträge zu hoch wäre.

swissstaffing intensiviert Qualitätsaktivitäten

Eine weitere Erkenntnis aus der Regulierungsfolgenabschätzung ist, dass die Personaldienstleistungsbranche von einer Stärkung der internen Ausbildung und einer besseren Prozess- und Qualitätskontrolle profitieren würde.

Entsprechend hat swissstaffing zusammen mit seinen Mitgliedern bereits vor ein paar Jahren Handlungsfelder identifiziert, die im Rahmen des swissstaffing-Qualitätslabels ausgebaut werden sollen. Mit der Branchenlösung Arbeitssicherheit QAS und dem neuen Ausbildungsangebot QAT investiert swissstaffing gezielt in die Arbeitssicherheit der Temporärarbeitenden und in die Ausbildung des Personals in der Personaldienstleistungsbranche. Im Jahr 2024 hat swissstaffing sein Qualitätslabel umfassend überarbeitet, um die Anforderungen in diesen beiden Themenfeldern anzuheben.

Ergänzt wird das Label mit Zero-Tolerance-Standards im Bereich Sozialversicherungen und Datenschutz sowie mit weiterentwickelten Professionalisierungsstandards für die interne Organisation. Das neue Label soll 2025 eingeführt werden. Die Temporärarbeit als Lösung zum wachsenden Flexwork-Trend soll damit weiter gefestigt werden.

Temporärarbeit unterstützt das Gesundheitswesen

Die demographische Alterung ist eine grosse Herausforderung für das Gesundheitswesen. Die Temporärarbeit kann Abhilfe schaffen,

indem sie dank ihrer Flexibilitätslösungen Fachkräfte im Gesundheitswesen hält und mit ihrer Rekrutierungsexpertise neue Fachkräfte fürs Gesundheitswesen gewinnt.

Die erfolgreiche Integration von Temporärarbeitenden in Gesundheitsinstitutionen erfordert aber ein geplantes und strukturiertes Vorgehen. Um die Zusammenarbeit zwischen Gesundheitseinrichtungen und Personaldienstleistern zu unterstützen, hat swissstaffing Empfehlungen publiziert.

Ein weiterer Weg, um Spitäler und Heime zu entlasten und zudem die Lebensqualität der alternden Bevölkerung zu fördern, ist die Betreuung und Pflege zu Hause. Immer mehr Seniorinnen und Senioren wählen ein solches Modell. Auch hierbei kann die Personaldienstleistungsbranche Unterstützung bieten. Der rechtliche Rahmen des Personalverleihs gewährleistet sichere Arbeitsbedingungen für das betreuende Personal.

Bei «Live-in»-Verhältnissen entsprechen die rechtlichen Rahmenbedingungen hingegen noch nicht der Realität, weshalb sich swissstaffing im Rahmen eines runden Tisches mit Seco und Gewerkschaften auf eine Anpassung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz geeinigt hat. Damit wird für geordnete Verhältnisse gesorgt, wenn die Betreuungsperson vor Ort bei der zu pflegenden Person lebt und arbeitet.

Umsichtige Modernisierung des Arbeitsrechts

Die Realitäten am Arbeitsmarkt verändern sich. Der Trend zur Flexibilisierung ist ungebrochen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen hinken teilweise noch hinterher. In gewissen Bereichen haben sich in der Praxis – etwa im Rahmen des GAV Personalverleih – Lösungen entwickelt.

Eine Modernisierung des Arbeitsrechts kann ergänzend erforderlich sein, bedarf aber eines umsichtigen Vorgehens. Ein im Jahr 2024 vorgebrachter Modernisierungsversuch musste swissstaffing ablehnen. Die nationalrätliche Sozialkommission schlug in der Vernehmlassung zur parlamentarischen Initiative «Selbstständigkeit ermöglichen, Parteiwillen berücksichtigen» vor, bei der Unterscheidung zwischen selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit, dem Parteiwillen mehr Gewicht zu geben. Damit würde aber eine gefährliche Abwärtsspirale ausgelöst und auch die Errungenschaften des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts würden ausgehebelt.

Moderne Geschäftsmodelle, die flexible Arbeit im Rahmen der Anstellung und somit mit dem vollen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz anbieten, kämen unter Druck, auf ein Geschäftsmodell mit Selbständigerwerbenden umzustellen. Für Selbständigerwerbende ist ein Grossteil der sozialen Absicherung aber fakultativ oder gar nicht zugänglich. Diese Personen müssen im Falle eines Erwerbsausfalls selbst für ihre Absicherung aufkommen. Dafür muss eine unabhängige Stellung vorliegen, wie sie heute zu Recht im Rahmen der Prüfung der Selbstständigkeit vorausgesetzt wird. Der Parteiwille garantiert hingegen keine soziale Absicherung aus eigener Kraft. Deshalb bekämpft swissstaffing dieses zwar gut gemeinte, aber in der Konsequenz hochriskante Flexibilisierungsvorhaben.

swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf