

Jahres- bericht 2025



Herausgeber

swisstaffing, 2025

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

Diana Reumer, Projektleiterin Marketing & Kommunikation

Graphic Design / Layout

Bryan Da Silva Berger

Bildnachweise

Cover: Unsplash

Fotos: Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch

swisstaffing-Mitarbeitende (Stand 31.12.2025)

Postproduction

Lorenz Wahl Postproduction

Datennachweise

Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich sämtliche dargestellte Informationen, Auswertungen und statistischen Angaben auf den Datenstand vom 31.12.2025

Ein herzliches Dankeschön
an alle Mitwirkenden dieser Ausgabe.

4

Editorial

Vorwort des Präsidenten

6

Verband

- Vorstand
- Mitglieder
- Geschäftsstelle

10

Politische Arbeit

Dialog mit der Politik

12

Veranstaltungen

- Generalversammlung
- CEO-Meeting
- Regionalmeetings
- Flexwork-Event
- Events Romandie

19

Services

- Krankentaggeld
- AHV-/Familienausgleichskasse
- Quality and Safety

20

Branchenentwicklung

- Ökonomie & Politik
- Eckdaten der Personaldienstleistungsbranche 2025
- White Paper 11

24

Services

- Marketing & Kommunikation
- Imagekampagne
- Operations & Mitgliederservices
- Rechtsdienst
- Bildung & HR
- temptraining
- Pensionskasse und Jubiläumsevent

Vorwort des Präsidenten

Geopolitische Spannungen, Protektionismus und schwaches Wachstum prägten das Jahr 2025. Der Branche gelang es dabei auch, diese Gegenwinde als Schwung zu nutzen – um zentrale Prinzipien zu stärken, neue Standards zu setzen und in die Zukunft der Branche zu investieren.



Andreas Eichenberger
Präsident swissstaffing

Gegenwind verleiht Auftrieb

Der Blick auf das Jahr 2025 zeigt: Der Strauss an Herausforderungen ist eher grösser als kleiner geworden. Das weltwirtschaftliche Umfeld wird belastet durch den anhaltenden Krieg in der Ukraine, die weiterhin fragile Lage im Nahen Osten sowie durch ein Ende der Globalisierung, geprägt von Protektionismus mit zunehmenden Handels- und Zollkonflikten. Entsprechend blieb das Wachstum in den grossen Volkswirtschaften unterdurchschnittlich. Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass auch unsere Branche im vergangenen Jahr erneut einen Umsatzrückgang verzeichnen musste.

Wichtige juristische und politische Schritte

Trotzdem gibt es in dieser von Unsicherheit geprägten Zeit durchaus auch Lichtblicke. Die Schweizer Wirtschaft zeigte sich bislang vergleichsweise robust und konnte den genannten Widrigkeiten standhalten. Auch swissstaffing hat im vergangenen Jahr wichtige Akzente zum Wohl unserer Branche gesetzt. So gelang es, vor Bundesgericht die Aufhebung der Quote für Temporärarbeitende im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Neuenburg zu erreichen. Die Ablehnung der parlamentarischen Initiative von Jürg Grossen bestätigte die Bedeutung der Arbeitgeberverantwortung hinsichtlich flexibler Arbeitsformen – ein Entscheid von nachhaltiger Relevanz für unsere Branche. Ebenfalls ein grosser Erfolg ist die Aufhebung des Boykotts von temporären Pflegekräften in Zürcher Spitälern. Nicht zuletzt wird auch das an der letzten Mitgliederversammlung lancierte neue swissstaffing-Qualitätslabel einen wichtigen Beitrag zur weiteren Stärkung unserer Branche leisten.

Arbeitskräfte aus dem EU-Raum bleiben wichtig

Besonders dankbar bin ich dafür, dass wir den Austausch mit Politik und Wirtschaftsverbänden weiter intensivieren konnten. Dies stets mit dem Ziel, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für unsere Branche zu sichern – insbesondere auch im Kontext der Diskussionen rund um die Bilateralen III und die damit verbundene Frage der Zuwanderung. Es ist eine Tatsache, dass die Schweiz weiterhin auf Arbeitskräfte aus dem EU-Raum angewiesen ist. Gleichzeitig liegen grosse Chancen in der besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotenzials. swissstaffing wird sich daher mit konkreten Lösungsansätzen für eine verbesserte Integration von Frauen, älteren Arbeitnehmenden und Pensionierten in den Arbeitsmarkt engagieren.

Zum Schluss danke ich Ihnen allen sehr herzlich. Mein Dank gilt unseren Mitgliedern, der Geschäftsstelle sowie dem Vorstand für ihr grosses Engagement, ihre Fachkompetenz und ihren unermüdlichen Einsatz für unsere Branche. Gerade in einem anspruchsvollen Umfeld ist es nicht selbstverständlich, mit so viel Überzeugung, Zusammenhalt und Verantwortungsbewusstsein zu wirken. Gemeinsam setzen wir uns tagtäglich dafür ein, dass flexible Arbeit in der Schweiz fair, verantwortungsvoll und zukunftsorientiert gestaltet wird. Dieses gemeinsame Engagement macht swissstaffing stark – und gibt mir Zuversicht für die kommenden Jahre.

Vorstand

Der Vorstand bildet das zentrale Steuerungsgremium unseres Verbands und vereint Vertreter:innen von Personaldienstleistungsunternehmen unterschiedlicher Grössen aus allen Regionen der Schweiz. So wird sichergestellt, dass die Interessen der gesamten Branche ausgewogen vertreten werden.



Andreas Eichenberger
House of Flexwork AG
Präsident swissstaffing



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Vorstand



Bernhard Hänggi
Randstad (Schweiz) AG
Vorstand



Eric Jeannerod
ManpowerGroup
Vorstand



Jana Jutzi
Careerplus AG
Vorstand



Marcel Keller
The Adecco Group Switzerland
Vizepräsident



Susanne Kuntner
mein job GmbH
Vorstand



Marc Lutz
Hays (Schweiz) AG
Vorstand



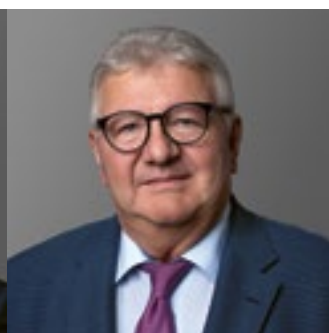
Béatrice Mast
Dovida – Seniorendienste Schweiz AG
Vorstand



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



Marc Widmer
CarePeople AG
Vorstand

Im Berichtsjahr verabschiedeten wir Hermann Mairhofer (Dovida AG) aus dem Vorstand. Wir danken ihm herzlich für sein langjähriges Engagement und seinen wertvollen Beitrag zur Vorstandsarbeit. Gleichzeitig konnten wir zwei neue Mitglieder begrüßen: Béatrice

Mast bringt umfassende berufliche Erfahrung in die Vorstandsarbeit ein, und Marc Widmer bereichert das Gremium durch seine langjährige Tätigkeit als Präsident der Rekurskommission des GAV Personalverleih. Per Ende 2025 zählt der Vorstand 13 Mitglieder.

Mitglieder

Zu den Neuzugängen des vergangenen Jahres gehören 46 neue Mitgliedsfirmen.

Total

518

Wachstum

+1%

Mitgliederstandorte nach Kanton 2025

Hauptsitz und Filialen



72

Aargau



29

Basel-Landschaft



70

Basel-Stadt



78

Bern



8

F. Liechtenstein



30

Freiburg



98

Genf



1

Glarus



9

Graubünden



16

Jura



40

Luzern



35

Neuenburg



3

Nidwalden



7

Schaffhausen



14

Schwyz



24

Solothurn



61

St.Gallen



30

Tessin



19

Thurgau



2

Uri



103

Waadt



45

Wallis



47

Zug



164

Zürich

Im Jahr 2025 durfte swisstaffing 46 neue Mitglieder willkommen heissen. Aus dem Verband ausgetreten sind 33 Unternehmen, davon über zwei Drittel aufgrund von Konkursen, Fusionen oder der Aufgabe der Geschäftstätigkeit. Zum Jahresende 2025

zählte swisstaffing insgesamt 518 Mitglieder, was einem Wachstum von 1 Prozent entspricht. Derzeit profitieren 15 Unternehmen aus den Bereichen Software, digitale Unterschrift und Treuhand von einer assoziierten Mitgliedschaft beim Verband.

Neben dem Ausbau von Qualitätsstandards und Bildungsangeboten stand 2025 vor allem der persönliche Austausch mit Mitgliedern im Zentrum – um die Verbandsangebote gezielt auf ihre Bedürfnisse auszurichten.



Myra Fischer-Rosinger
Direktorin swissstaffing

Mitglieder first

Die mehrjährige Arbeit an modernen Standards für die Personaldienstleistung fand mit der Genehmigung des neuen swissstaffing-Qualitätslabels durch die Generalversammlung 2025 ihren krönenden Abschluss. Das neue Label setzt klare Standards im Bereich Sozialversicherungen, Ausbildung und Arbeitssicherheit und unterstreicht damit das hohe Professionalitätsniveau der heutigen Personaldienstleistungsbranche. Das Weiterbildungsangebot von swissstaffing für die Personaldienstleister wurde parallel dazu kontinuierlich erweitert und an aktuelle Trends angepasst. Der neue Zertifikatslehrgang «Staffing HR-Assistent:in» startete 2025 erfolgreich mit 50 Teilnehmenden und einer eindrucklichen Bestehensquote von 75 Prozent. Zudem lancierte swissstaffing mit «Rechtsgrundlagen für Fortgeschrittene» und «Prompt Pro» zwei neue Kurse.

Fokussierung auf die Bedürfnisse der Mitglieder

Der direkte Austausch mit der Branche ist zentral, um die Bedürfnisse der Personaldienstleister zu verstehen und die Verbandsangebote darauf auszurichten. Deshalb legte swissstaffing 2025 einen besonderen Fokus auf den persönlichen Austausch

mit Mitgliedern und Interessent:innen und hat sich in über 370 Besuchen, Online-Meetings und Telefonaten mit den Anliegen der Branche auseinandergesetzt.

Eine der Kernaufgaben von swissstaffing besteht darin, die zentrale Rolle der Personaldienstleistung für Wirtschaft und Gesellschaft nach aussen zu tragen. Mit der Kampagne «Temporärarbeit hilft allen» hat swissstaffing 2025 schweizweit ein breites Publikum erreicht. Die Kampagne zeigte die vielfältigen Vorteile der Temporärarbeit auf – von der verunfallten Lehrerin, die während der Reha von temporär arbeitenden Pflegekräften gepflegt wird, bis zur Gastronomin, die dank Temporärarbeit die Flexibilität erhält, ihr Unternehmen erfolgreich zu betreiben. Grundlage für die Kampagne bildeten mehrere Umfragen, die swissstaffing mit gfs-zürich und Sotomo durchgeführt hatte. Sie belegen die wichtige Scharnierfunktion der Temporärarbeit am Schweizer Arbeitsmarkt und deren Unverzichtbarkeit für die Schweizer Wirtschaft.

Mein herzlicher Dank gilt dem Team der Geschäftsstelle, das mit Begeisterung, Ausdauer und einer konsequenten Mitgliederorientierung diese Erfolge ermöglicht hat, sowie unseren über 500 Mitgliedern für ihre Treue und ihren Ansporn, uns als Verband stets weiterzuentwickeln.

2025 konnte swissstaffing auch politisch punkten: Rahmenbedingungen für die Temporärbranche wurden erfolgreich stabilisiert und die Freiheit der Arbeitsform weiter bekräftigt.

Mehr als temporäre Erfolge

Wir blicken auf ein politisch anspruchsvolles und zugleich erfolgreiches Jahr zurück. Die Rahmenbedingungen für die Temporärrarbeit wurden an verschiedenen Fronten intensiv debattiert.

Temporärrarbeit als Stabilitätsfaktor fürs Gesundheitswesen

Die Temporärrarbeit im Gesundheitswesen hat seit der Coronapandemie und im Zuge der demografischen Alterung an Bedeutung gewonnen. Spitäler sind mehr denn je auf flexible Arbeitskräfte angewiesen. Anders lassen sich schwankende Auslastungen und der Fachkräftemangel nicht bewältigen. Die starren Arbeitsbedingungen in Spitälern bewegten zudem einige Pflegekräfte dazu, in die flexiblere Temporärrarbeit zu wechseln. Die Zunahme der Temporärrarbeit in der Pflege veranlasste den Verband Zürcher Spitäler (VZK) im Februar 2025 zu einer betriebswirtschaftlich und rechtlich fragwürdigen Massnahme: einem öffentlich angekündigten Boykott von temporär arbeitenden Pflegekräften. swissstaffing zeigte den VZK bei der Wettbewerbskommission (WEKO) wegen illegaler Absprachen zu einem Boykott an, woraufhin die WEKO eine Marktbeobachtung startete. Der VZK zog daraufhin seine ursprüngliche Kommunikation zurück, und die WEKO hielt fest, dass «das Verhalten des VZK und seiner Mitglieder im potenziellen Widerspruch zum Kartellrecht stand». Die Beurteilung der WEKO wird in ihren Verhaltenskodex für den Arbeitsmarkt einfließen. Eine Vollkostenanalyse lieferte zudem erstmals Fakten: Temporärrarbeit in Spitälern ist bei schwankendem Personalbedarf eine wirtschaftliche Lösung und trägt zur Stabilisierung der Gesundheitsversorgung in der Schweiz bei.

Bundesgericht verteidigt Freiheit bei der Wahl der Arbeitsform

2023 entschied das Neuenburger Parlament, eine Quote für Temporärrarbeitende auf öffentlichen Baustellen einzuführen. Aus Sicht von swissstaffing entbehrt dieser Entscheid jeder sachlichen Grundlage und verstösst zudem gegen die Wirtschaftsfreiheit. Sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmende sollen frei entscheiden können, in welcher Form sie Arbeit nachfragen bzw. anbieten. Ein schwankendes Geschäftsumfeld und die Vereinbarung von Beruf und Privatleben machen Flexwork für Unternehmen und Arbeitnehmende zu einer wichtigen Lösung. swissstaffing reichte deshalb beim Bundesgericht Beschwerde gegen die Neuenburger Temporärrquote ein. Das Bundesgericht hat diese Beschwerde 2025 gutgeheissen. Die angefochtene Quote wurde für nichtig erklärt und die kantonale Regelung aufgehoben.

Keine Scheinselbstständigkeit bei Plattformarbeit

Mit einer parlamentarischen Initiative aus dem Jahr 2018 sollten die Rahmenbedingungen für Online-Plattformen dahingehend flexibilisiert werden, dass die darauf registrierten Leistungserbringenden durch blosser Willensbekundung als Selbstständigerwerbende eingestuft werden. Damit wäre eine schädliche Abwärtsspirale losgetreten worden. Ein Anbieter, der seine Dienstleistung mit Angestellten anbietet, wäre nicht mehr konkurrenzfähig gewesen gegenüber einem, der aufgrund der Zusammenarbeit mit solchen «Selbstständigerwerbenden» auf die Abrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen verzichten kann. Der Anbieter mit Arbeitgeberstellung hätte ebenfalls auf ein Geschäftsmodell mit «Selbstständigerwerbenden» umsteigen müssen, was im Ergebnis die soziale Sicherheit erheblich geschwächt hätte. Die selbstständige Erwerbstätigkeit ist gemäss gültigem Recht richtigerweise nur Personen erlaubt, die aus einer unabhängigen Position heraus tätig werden und für ihre soziale Sicherheit selbst aufkommen können. Mit der Temporärrarbeit besteht zudem eine rechtlich und sozialpartnerschaftlich geregelte Arbeitsform, die eine gute Balance zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit erlaubt. swissstaffing hatte sich aus diesen Überlegungen gegen die Vorlage eingesetzt, die im Sommer 2025 vom Parlament verworfen wurde.

Solche Erfolge sind das Resultat eines starken politischen Netzwerks, das swissstaffing durch fachlichen Austausch und vertrauensvolle Kooperation aktiv pflegt. Entsprechend investiert der Verband in regelmässige Gespräche mit politischen Entscheidungsträger:innen sowie in evidenzbasierte Arbeitsmarkt- und Flexwork-Studien, die die inhaltliche Grundlage dafür schaffen.

Generalversammlung

Mit bundesrätlichen Grüssen

Wichtige Entscheidungen, verdiente Ehrungen und ein prominenter Gast: Bundesrat Ignazio Cassis würdigte an der 57. Generalversammlung die zentrale Rolle der Temporärbranche in der Schweiz.



Die Generalversammlung fand am 17. Juni 2025 im Kursaal Bern mit 75 Teilnehmenden und 235 Stimmen statt. Präsident Andreas Eichenberger führte durch die Generalversammlung und durfte als besonderen Gast Bundesrat Ignazio Cassis auf der Bühne begrüßen. Dieser betonte in seiner charmanten Grussbotschaft die grosse Bedeutung unserer Branche. Hermann Mairhofer, Dovid AG, trat aus dem Vorstand aus, sein Engagement wurde verdankt. Zur Wiederwahl vorgeschlagen und einstimmig bestätigt wurden Jana Jutzi, Careerplus AG, und Marcel Keller, The Adecco Group Switzerland.

Neue Vorstandsmitglieder

Nach einer persönlichen Vorstellung wurden Marc Widmer, CarePeople AG, und Béatrice Mast, Dovid AG, einstimmig in den Vorstand gewählt. Der Modernisierung des swissstaffing-Qualitätslabels wurde gemäss der erwähnten Statutenänderung mit grosser Mehrheit zugestimmt. Ebenso wurde der Anhang Live-In zum GAV Personalverleih mit grosser Mehrheit angenommen. Das Mandat zur Verhandlung der Erneuerung des GAV Personalverleih sowie die entsprechende Delegation wurden einstimmig

genehmigt. Zum Schluss stellte Myra Fischer-Rosinger, Direktorin von swissstaffing, den neuen Verbandsnachweis vor und gratulierte den 165 Personen, die diesen bekommen haben. Danach lud swissstaffing zum Stehlunch ein und begrüßte zahlreiche Mitglieder zum anschliessenden Flexwork-Event.





CEO-Meeting

Führende Köpfe zusammen-gesteckt

48 Entscheidungsträger:innen aus der ganzen Schweiz bündelten ihr Know-how und diskutierten Trends und Prioritäten.

Am CEO-Meeting in Zürich und Lausanne nahmen insgesamt 48 Geschäftsführende und Entscheidungsträger:innen teil. Durch das Programm führten Präsident Andreas Eichenberger und Direktorin Myra Fischer-Rosinger. Andreas Eichenberger eröffnete die Veranstaltung und präsentierte die wichtigsten Ergebnisse der Vorstandsklausur zu den strategischen Schwerpunkten 2026–2031. Anschliessend wurden die aktuellen politischen Entwicklungen rund um den Personalverleih beleuchtet und ihre Bedeutung für die Branche eingeordnet. Die Teilnehmenden erhielten zudem Einblicke in die Weiterentwicklung der swisstaffing-Qualitätsstandards, insbesondere in das neue Label und die neue Initiative QAT – Quality and Training. Gelegenheit für angeregte Gespräche und einen vertieften Austausch bot der abschliessende Stehlunch.

Regionalmeetings

Die Regionalmeetings wurden auch 2025 wieder in den jeweiligen Regionen sowie einmal online durchgeführt – jeweils in Deutsch, Französisch und Italienisch.

Im März nahmen 294 Personen an den acht Veranstaltungen in verschiedenen Städten in der Schweiz teil. Das erste Thema fokusierte auf die Modernisierung des swisstaffing-Qualitätslabels, das künftig noch stärker auf Qualität, Transparenz und Professionalität ausgerichtet sein wird. Vorgestellt wurden die neuen Anforderungen sowie der Zeitplan für die Umsetzung in den Mitgliedsunternehmen. Das Team von consimo präsentierte die Dienstleistungen der AHV-Ausgleichskasse «swisstempcomp» und der Familienausgleichskasse «swisstempfamily» und erläuterte die verschiedenen Optimierungen. Es zeigte seine Vorgehensweise sowie wichtige Tipps auf und beantwortete zahlreiche Fragen. Anschliessend wurde der neue informative Weiterbildungskurs «Rechtsgrundlagenkurs 2» interaktiv vorgestellt, der auf den bestehenden Ausbildungsangeboten aufbaut und praxisnah vertiefte Kompetenzen für Mitarbeitende im Personalverleih vermittelt.

Zum Abschluss präsentierte swisstaffing die kommende Imagekampagne zur Temporärarbeit, die das Bewusstsein für die volkswirtschaftliche Bedeutung und Attraktivität der Temporärarbeit stärken soll. Die Veranstaltungen boten willkommene Gelegenheiten zum Austausch, welche die Teilnehmenden rege nutzten.

Das Online-Regionalmeeting im November verzeichnete 236 Teilnehmende. Die Suva bestritt die erste Präsentation zum Thema «Arbeitsunfähigkeit und betriebliche Rückmeldungen: Vorgehen und Grundsätze der Suva». Der swisstaffing-Rechtsdienst beleuchtete die rechtlichen Aspekte von Remote-Arbeit/Workation und die Weiterentwicklung des Angebots des Rechtsdiensts. Mit dem Thema «KI verändert die Welt» rundeten Referent:innen des Dachverbands WEC (World Employment Confederation) das Online-Regionalmeeting ab. Die Teilnehmenden beteiligten sich rege und stellten zahlreiche Fragen mittels Chat-Funktion, die live beantwortet wurden.



Flexwork-Event

Damit Unternehmen im Flow bleiben

Unsichere Märkte, Fachkräftemangel, geopolitische Veränderungen: Wie Unternehmen als Antwort darauf ihre Flexibilität und damit ihre Zukunftsfähigkeit steigern, zeigte der Flexwork-Event eindrücklich auf.

Flexible Arbeitsformen gelten heute als zentraler Erfolgsfaktor für die Schweizer Wirtschaft. Doch welchen konkreten Beitrag kann Flexwork in Zeiten des Wandels leisten? Dieser Frage widmeten wir uns am ausgebuchten Flexwork-Event vom 17. Juni 2025 im Kursaal Bern – unter dem Leitmotiv «Wie Flexwork den Wandel in der Wirtschaft stärkt».

Für besondere Inspiration sorgte Keynote-Speaker Bernhard Heusler, Ehrenpräsident des FC Basel 1893 und ausgewiesener Leadership-Experte. Mit überzeugenden Beispielen zeigte er auf,

welche Gemeinsamkeiten zwischen dem Fussball und der Temporärbranche bestehen.

Im anschliessenden Gespräch mit Jérôme Cosandey stand die Rolle der Temporärarbeit für die Schweizer Wirtschaft im Mittelpunkt. Ergänzt wurde die Diskussion durch vielfältige Perspektiven aus Politik und Wirtschaft – vertreten durch Nationalrätin Farah Rumi (SP), Nationalrat Thomas Rechsteiner (Die Mitte), Jana Jutzi (Careerplus AG) und Roland A. Müller (Schweizerischer Arbeitgeberverband).





Events Romandie

Brücken bauen: Personalverleih und Integration

Am 12. Februar 2025 vereinte der Event «Brücken bauen: Personalverleih und Integration» Vertreter:innen aus dem Personalverleih, Fachleute aus dem HR-Bereich sowie Vertreter der kantonalen Arbeits- und Integrationsbehörden im Hotel Royal Savoy in Lausanne. Und nach dem Auftakt im Februar fand der erfolgreiche Event am 4. November im Hotel InterContinental in Genf ein zweites Mal statt. Das Programm bot jeweils zahlreiche Einblicke in innovative Lösungen für die Herausforderungen des Arbeitsmarkts. Die beiden Events in Lausanne und Genf sind bedeutende Schritte hin zu einer stärkeren Zusammenarbeit und zu einem integrativeren Arbeitsmarkt.

Wir danken der Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), dem Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), dem Hospice général und dem Bureau de l'intégration et de la citoyenneté des Kantons Genf sowie allen Beteiligten für ihr Engagement und ihre wertvollen Beiträge, insbesondere Katel Giacometti, Projektleiterin beim BCI, Fabienne Hofer, Leiterin des Bereichs Arbeitsvermittlung und Unternehmen bei der DGEM, Fabrice Schoch, Direktor der Arbeitgeberabteilung des Office cantonal de l'emploi (OCE) Genf, Nicolas Roguet, Integrationsbeauftragter des Kantons Genf, Olivier Sanglier, Interimsdirektor der AMIG (Aide aux migrants), und Boris Eicher, Leiter Rechtsabteilung von swissstaffing.



Services

Krankentaggeld

Über die Branchenlösung KTG wurden 900 Verträge (Vorjahr: 859) abgewickelt. Die subventionierte Lohnsumme betrug CHF 5,179 Milliarden (–1%). Von der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme waren 82,6% (Vorjahr: 86,8%) durch die Branchenlösung KTG versichert. Die ausbezahlten Prämiensubventionen sanken um 1% auf CHF 20,719 Millionen. Die Prämieinnahmen unter Berücksichtigung des Subventionsbeitrags von 0,4% beliefen sich auf CHF 138,038 Millionen. Die Gesamtzahlungen der Versicherer beliefen sich auf CHF 108,747 Millionen, und die Leistungsquote, bezogen auf die vereinnahmten Risikoprämien von CHF 121,962 Millionen, ergab 89% (Vorjahr: 95%). Der durchschnittliche Prämiensatz erhöhte sich auf 3,05% (Vorjahr: 3,02%).

AHV- und Familienausgleichskasse

Die AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily blicken auf ein stabiles Berichtsjahr 2025 zurück. Das neue im Jahr 2025 eingeführte Webinar-Angebot zur Familienausgleichskasse stiess bei den Mitgliedern auf grosses Interesse und verzeichnete eine hohe Teilnahme mit vielen positiven Rückmeldungen. Zum ersten Mal wurden im Auftrag von swisstaffing die Mitgliederbeiträge auf der Basis der GAV-Lohnmeldungen durch die Ausgleichskasse berechnet und erhoben.

Systeme und Prozesse wurden gezielt weiterentwickelt, um Effizienz und Datenqualität zu erhöhen, die rechtssichere Umsetzung neuer Vorgaben zu gewährleisten und Lösungen an die Bedürfnisse der Temporärbranche anzupassen. Ab 2026 unterstützt consimo die Fachbereiche zusätzlich durch den verantwortungsvollen Einsatz von KI. Damit stärken die AHV- und die Familienausgleichskasse ihre Leistungsfähigkeit.

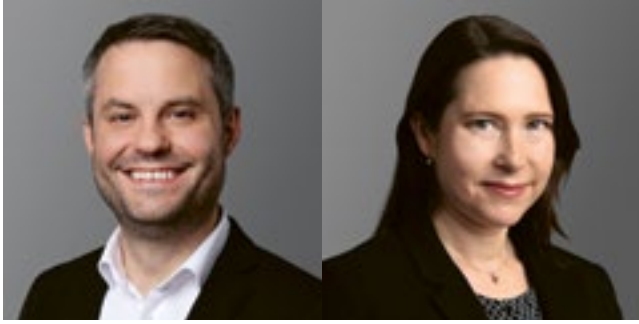
Quality and Safety

QAS, die Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih, verzeichnete Ende 2025 insgesamt 151 Anschlüsse – 123 Mitglieder und 28 Nichtmitglieder. Eine gute Einführung und Schulungen sind zentral für den Erfolg der Branchenlösung: Im Jahr 2025 wurden fünf SIBE-Schulungen mit insgesamt 38 Teilnehmenden sowie eine CEO-Schulung mit insgesamt drei Teilnehmenden durchgeführt. An der ERFA-Tagung 2025 nahmen insgesamt 89 Personen teil. Die Tagung wurde in jeder Region separat durchgeführt – in Zürich mit 65 Teilnehmenden, in Lausanne mit 17 und in Lugano mit 7. Im Fokus standen der Erfahrungsaustausch und folgende Themen: psychosoziale Risiken, Absenzenmanagement sowie Bekämpfung von Versicherungsmissbrauch durch die Suva. Schwerpunktthema bildeten die Sicherheitsregeln der Branche, als unterstützende Hilfsmittel wurde pro Branche ein Plakat mit einem QR-Code für die Nutzung bei der Instruktion zur Verfügung gestellt. Ausserdem fanden mehrere Austausche mit Vertreter:innen anderer Branchenlösungen sowie Arbeitssicherheitsinstitutionen statt. Am 18. September 2025 war swisstaffing an der 20. schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit (STAS) für eine Präsentation eingeladen.

Maria Cantagallo übergab per August 2025 die Verantwortlichkeit QAS an Shkumbin Rudi. Für ihre Arbeit am Aufbau und an der Zertifizierung der Branchenlösung möchten wir ihr auch an dieser Stelle danken. Shkumbin Rudi hat sich bereits intensiv eingearbeitet und freut sich auf den regen Kontakt mit allen QAS-Mitgliedern sowie den Vertreter:innen anderer Branchenlösungen.

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

Während Kostendruck, Projektstopps und verhaltene Personalpolitik 2025 weiter spürbar waren, zeichnete sich gleichzeitig ein klarer Trend zur Flexibilisierung ab. Temporäre Einsätze bleiben damit die passende Antwort auf ein sich rasch wandelndes Umfeld.



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

Von Rückgang zu Resilienz

Das Jahr 2025 war für die Personaldienstleister herausfordernd. Nach bereits zwei rückläufigen Jahren setzte sich der Abschwung fort und prägte den Temporär- sowie den Feststellenmarkt. Die anhaltende globale Konjunkturabkühlung, geopolitische Unsicherheiten sowie die Zollpolitik der neuen US-Administration führten zu einer verhaltenen Investitions- und Personalpolitik vieler Unternehmen. Besonders die Industrie spürte die geringere Exportnachfrage, was zu einem markanten Rückgang der Vermittlungen und Einsatzstunden führte.

Der Temporärmarkt als Indikator

Trotz der schwachen Gesamtentwicklung bewies die Branche erneut ihre wichtige Rolle als Fieberthermometer für den Schweizer Arbeitsmarkt. Die Verschiebungen in der Wirtschaftsstruktur wurden im Temporärmarkt früh sichtbar: Während wissensintensive Bereiche wie IT, Forschung oder pharmazeutische Dienstleistungen unter Kostendruck und Projektstopps schwächelten, entwickelten sich andere Branchen robuster. Der Bau sowie hausnahe Dienstleistungen blieben stabil oder wuchsen sogar – getragen durch Wohnraumangel, Zinssenkungen und eine zunehmende Nachfrage nach Betreuungsangeboten für Senior:innen. Diese Entwicklungen unterstreichen die Widerstandsfähigkeit von Berufen, die eng mit praktischen Kompetenzen und damit oftmals mit dem dualen Ausbildungssystem der Schweiz verknüpft sind.

Herausforderungen und Chancen

Die Herausforderungen des Jahres 2025 offenbaren zugleich Chancen. Der demografische Wandel, das Bevölkerungswachstum und der technologische Fortschritt schaffen neue Bedürfnisse. Indem die Personaldienstleister auf diese reagieren, können sie Unternehmen sowie Stellensuchende unterstützen. Besonders Kompetenzen im Umgang mit digitalen Werkzeugen, künstlicher Intelligenz und spezialisierten Branchenanforderungen gewinnen an Bedeutung. Die Branche kann genau dort helfen, wo neue Fachkräfte, flexible Einsatzmodelle und eine rasche Rekrutierung unverzichtbar sind.

Verhaltener Optimismus

Gleichzeitig verändert sich der Arbeitsmarkt weiter in Richtung Flexibilisierung. Temporäre Einsätze ermöglichen Unternehmen, agil auf sich rasch ändernde Rahmenbedingungen zu reagieren,

und bieten Erwerbstätigen gleichzeitig Zugang zu neuen Tätigkeiten und Branchen. Zwar überwogen 2025 die negativen Marktsignale, doch gibt es erste Hinweise, dass sich der Arbeitsmarkt im Verlauf des Jahres 2026 stabilisieren könnte. Die Personaldienstleister blicken deshalb verhalten optimistisch nach vorn – getragen von ihrer zentralen Rolle im Schweizer Arbeitsmarkt und den Chancen, die aus Strukturwandel und Innovation entstehen.

Die Eckdaten der Personaldienstleistung

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

Temporärarbeitende pro Jahr **385 000**

Vollzeitäquivalente **95 000**

Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Schweiz **2,2 %**

Geleistete Einsatzstunden **193 Mio.**

Lohnsumme der Temporärarbeitenden in CHF **7,4 Mrd.**

Umsatz der Temporärbranche in CHF **10,3 Mrd.**

Feststellenvermittlungen durch private Vermittler **73 000**

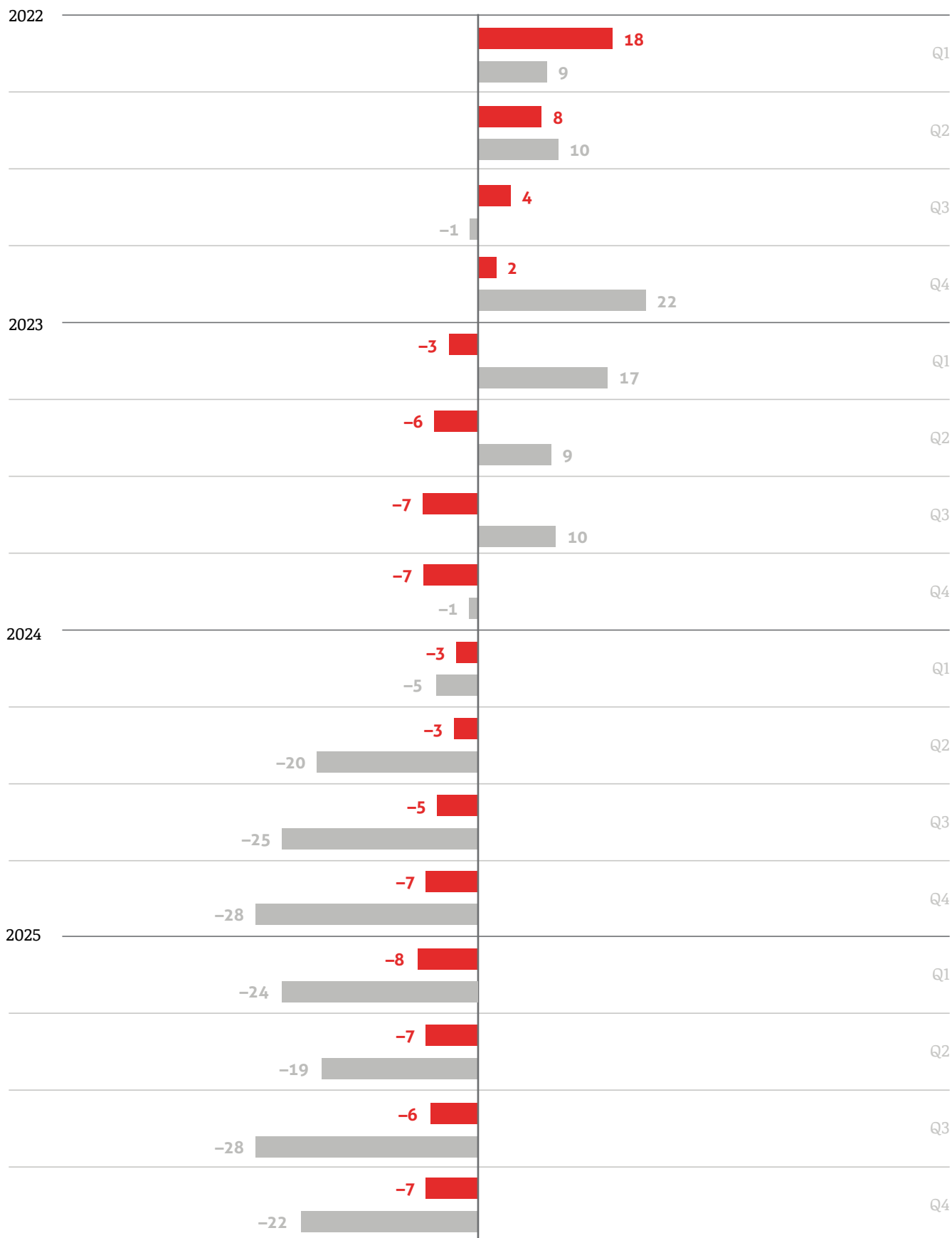
Umsatz aus Feststellenvermittlungen in CHF **600 Mio.**

Arbeitstagsbereinigte Wachstumsraten des Temporär- und des Feststellenmarkts im Vergleich zur Vorjahresperiode (Angaben in %)

■ Temporärmarkt (Einsatzstunden)

■ Feststellenmarkt (Umsatz)

Quelle: swissstaffing



White Paper 11

Im Jahr 2025 veröffentlichte swissstaffing das White Paper «Im Spannungsfeld zwischen Gen Z und 50plus: Wie Unternehmen für alle Generationen attraktiv sind». Die Studie beleuchtet aus einer 360-Grad-Perspektive die Prioritäten von Erwerbstätigen, Unternehmen und Temporärarbeitenden bei einer Arbeitsstelle. Grundlage bilden drei repräsentative Befragungen: 1204 Personen im erwerbsfähigen Alter sowie 5018 Temporärarbeitende wurden von gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing befragt.

Zentrale Ergebnisse des White Papers

Das Arbeitsklima ist für Erwerbstätige in der Schweiz das wichtigste Kriterium bei der Wahl einer Arbeitsstelle: 68 Prozent nennen es an erster Stelle, noch vor dem Lohn (63 %). Auch Flexibilität hat an Bedeutung gewonnen: Für 47 Prozent ist zeitliche und/oder örtliche Flexibilität inzwischen unverzichtbar.

Die Studie zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Generationen. Für die Generation Z steht der Lohn im Vordergrund, zudem misst sie Stabilität und Jobsicherheit eine höhere Bedeutung bei als andere Altersgruppen. Die Generation 50plus hingegen legt vermehrt Wert auf Autonomie, Flexibilität und Sinnhaftigkeit der Tätigkeit.

Auffällig ist eine gewisse Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen der Erwerbstätigen und der Selbstwahrnehmung vieler Arbeitgeber. In einer ergänzenden Befragung von 509 Unternehmen durch das Institut Sotomo bezeichneten nur rund die Hälfte ein gutes Arbeitsklima (53 %) und weniger als die Hälfte eine gute Entlohnung (44 %) als zentrale Stärken ihres Unternehmens. Stattdes-

sen wurden vergleichsweise häufiger flache Hierarchien (42 %) hervorgehoben, ein Aspekt, der für Erwerbstätige deutlich weniger ausschlaggebend ist.

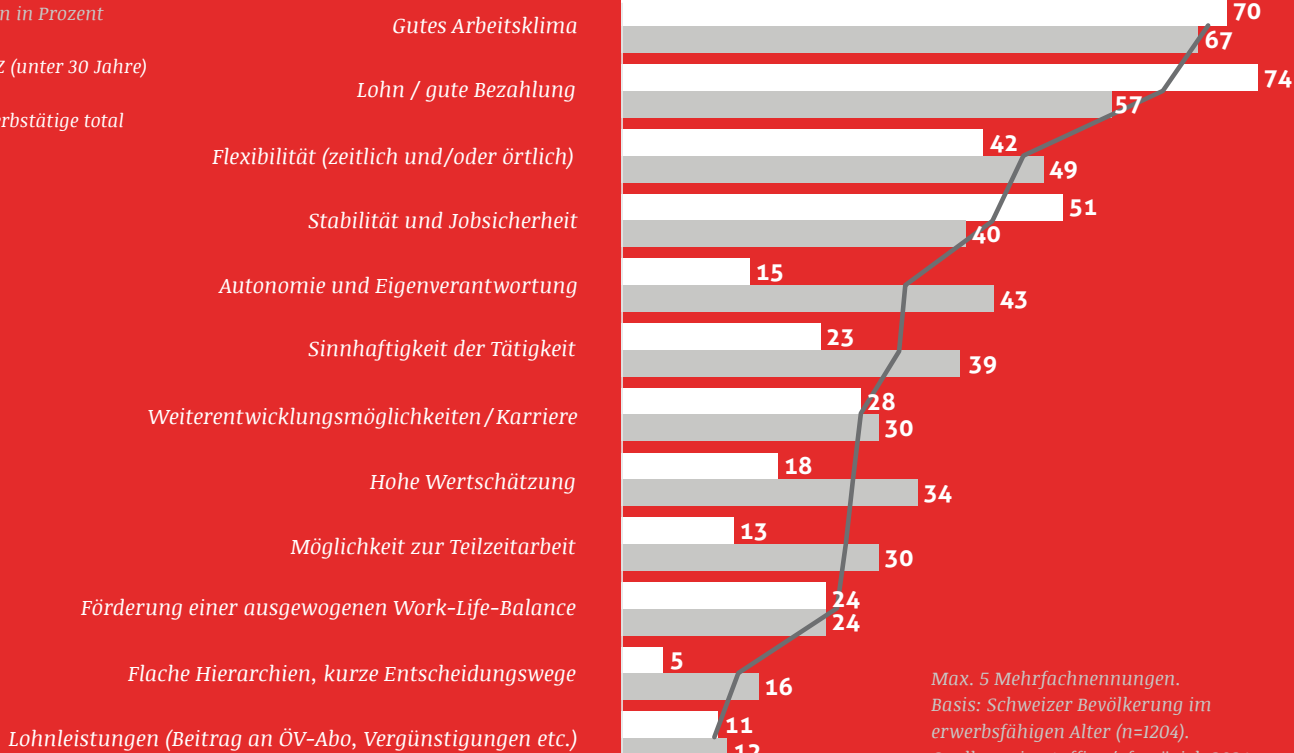
Der strukturelle Fachkräftemangel infolge der demografischen Entwicklung stellt Schweizer Unternehmen in den kommenden Jahren vor grosse Herausforderungen. Um langfristig genügend qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten zu können, müssen Rekrutierungs- und Bindungsstrategien auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden ausgerichtet werden. Zentrale Hebel sind ein positives Arbeitsklima, eine wettbewerbsfähige Vergütung und flexible Arbeitsmodelle. Werden diese Faktoren vernachlässigt, drohen steigende Fluktuation und unbesetzte Stellen.

Vor diesem Hintergrund gewinnen Personaldienstleister als strategische Partner an Bedeutung. Bereits 60 Prozent der Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitenden haben Temporärarbeit genutzt, um Personalengpässe flexibel zu überbrücken oder neue Mitarbeitende zu rekrutieren. Umgekehrt schätzen Temporärarbeitende die Unterstützung durch Personaldienstleister: 60 Prozent geben an, dass diese ihnen die Stellensuche abnehmen.

Erwerbstätige: Wichtige Aspekte bei einer Arbeitsstelle, Vergleich nach Altersgruppen

Angaben in Prozent

- Gen Z (unter 30 Jahre)
- 50+
- Erwerbstätige total



Max. 5 Mehrfachnennungen.
Basis: Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (n=1204).
Quelle: swissstaffing/gfs-zürich 2024

Die zentrale Schnittstelle und Orchestratorin sämtlicher Marketing- und Kommunikationsmassnahmen des Verbands, der Stiftung 2. Säule und von temptraining:
Das Team vernetzt Stakeholder, koordiniert Themen, Kampagnen sowie Kanäle und sorgt dafür, dass Botschaften wirkungsvoll umgesetzt werden.



Von links

Celeste Bella Leiterin Marketing & Kommunikation

Antonia Janina Fischer Projektleiterin

Bianca Helms Projektleiterin

Zdenka Rüedi Projektleiterin

Manuela Vock Mitarbeiterin



Social-Media-Posts

mit über 190 600 Impressionen

152

LinkedIn-Follower

6278

*Blogbeiträge
dreisprachig*

29

CEO-Newsletter

*Exklusive monatliche Newsletter
und weitere Spezialversände*

42

Im Berichtsjahr veröffentlichte das Team Marketing & Kommunikation 29 Blogbeiträge, erstellte 152 LinkedIn-Posts und verschickte monatlich einen Newsletter. Ergänzend dazu hielt es Mitglieder mit 42 CEO-Newslettern und Spezialversänden zu aktuellen politischen und rechtlichen Themen auf dem Laufenden.

Dank gezielter Medienarbeit in Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und dem direkten Austausch mit Journalistinnen und Journalisten erzielte swissstaffing breite mediale Präsenz in allen relevanten Print- und Online-Medien. Der Verband wurde 158 Mal in Printmedien, 22 Mal in Radio und TV sowie 315* Mal in Online-News erwähnt – darunter «Tagesschau», «Tages-Anzeiger», «NZZ am Sonntag», «Blick Online», «Schweizerische Gewerbezeitung» und «Le Temps». Über das reichweitenstarke Presseportal.ch, auf dem Pressemitteilungen im eigenen Newsroom verbreitet werden, verzeichnete der swissstaffing-Newsroom insgesamt 34 166 Zugriffe. Auch das Fachmagazin «HR Today» publizierte mehrere Fachbeiträge des Verbands.

Kreative Imagekampagne für Temporärarbeit

Mit der Imagekampagne «Temporärarbeit hilft allen», umgesetzt gemeinsam mit Wirz und Webrepublic, machte das Team die Vorteile der Temporärarbeit sichtbar – eine Aktivierung, die bei Mitgliedern ebenso wie in der breiten Gesellschaft auf grosse Resonanz stiess (vgl. S. 26/27). Flankiert wurde die Kampagne mit einer Landingpage und LinkedIn-Posts, zudem wurde ein dynamisches Video produziert, das die Kampagne zusammenfasste und am Flexwork-Event präsentiert wurde.

In Zusammenarbeit mit der Abteilung Ökonomie & Politik realisierte das Team das White Paper «Im Spannungsfeld zwischen Gen Z und 50plus: Wie Unternehmen für alle Generationen attrak-

tiv sind» (vgl. S. 23), das Anforderungen verschiedener Erwerbstätigengruppen untersucht und ihre Umsetzung in Personalstrategien analysiert. Begleitend dazu wurden Kommunikationsmassnahmen umgesetzt und ein Videobeitrag mit Interviews produziert.

Erfolgreicher Flexwork-Event im Kursaal Bern

Im Juni 2025 organisierte das Team eine weitere erfolgreiche Ausgabe des Flexwork-Events «Wie Flexwork den Wandel in der Wirtschaft stärkt» im Kursaal Bern (vgl. S. 16/17). Darüber hinaus realisierte es in einem neuen Eventformat zwei Veranstaltungen in der Romandie – in Lausanne und Genf – gemeinsam mit den Kantonen, um den Austausch zwischen Personaldienstleistern, HR-Fachleuten und Behörden zu fördern.

Für temptraining setzte das Team die zweite Welle der Imagekampagne gemeinsam mit Wirz und Webrepublic um und verantwortete alle flankierenden Massnahmen dazu. Zudem betreut das Team die Website des Weiterbildungsfonds und weitere Marketingaktivitäten, um die Angebote für Temporärarbeitende sichtbar zu machen (vgl. S. 32/33).

Jubiläumsfest Stiftung 2.Säule

Anlässlich des 40-jährigen Bestehens der Stiftung 2. Säule swissstaffing organisierte das Team gemeinsam mit weiteren Abteilungen den Jubiläumsevent (vgl. S. 35). Sämtliche flankierenden Massnahmen – von der exklusiven Einladung bis zu den Eventbildern – wurden vom Team umgesetzt. Mit dem Anlass wurde die positive Wahrnehmung der Pensionskasse bei allen versicherten Personaldienstleistern nachhaltig gestärkt. Darüber hinaus betreut das Team die Website der Stiftung sowie weitere Marketing- und Kommunikationsaktivitäten.

* Annahme: Online-News = Medienarten Internet und Social Media.

Temporärarbeit macht Schlagzeilen

Mit grossem Effort und Erfolg gelang es 2025, die vielfältigen Vorzüge der Temporärarbeit noch stärker ins Rampenlicht zu rücken.

Um diese zentrale Bedeutung sichtbar zu machen und das Image der Temporärarbeit positiv zu prägen, lancierten wir eine umfassende Kampagne mit breiter medialer Präsenz. Die Botschaften wurden sowohl emotional mit Menschen als auch faktenbasiert mit Zahlen umgesetzt und über verschiedene Kanäle ausgespielt: auf Social Media (LinkedIn und Meta), auf Newsportalen sowie mittels Out-of-Home-Plakaten. Ergänzend dazu haben wir eine eigene Landingpage innerhalb der swisstaffing-Website erstellt. Zielgruppe für alle Massnahmen waren erwerbstätige Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren. Die Kernbotschaft der Kampagne brachten wir mit einem starken Motto auf den Punkt, das die zentrale Rolle der Temporärarbeit verdeutlicht und uns das ganze Jahr über begleitete: «Ohne Temporärarbeit steht die Schweizer Wirtschaft still. Temporärarbeit hilft allen.»

Positive Bilanz

In Bezug auf die Reichweite wurden die prognostizierten Leistungswerte mit dem eingesetzten Budget über alle Medien hinweg übertroffen: Bruttokontakte > 26 Millionen! Mit dem Fokus auf Videoformate konnten Botschaften gut emotional transportiert werden, um so die Markenwahrnehmung und Vertrautheit in der Zielgruppe zu stärken.

Social Media

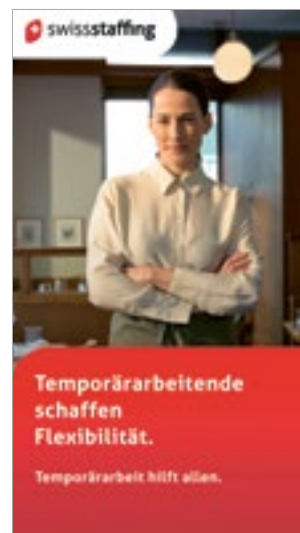
Wir haben bei Facebook und Instagram gesamthaft 1,544 Millionen User:innen mit durchschnittlich fünf Anzeigenkontakten pro Person erreicht. Daraus resultieren 8,3 Millionen Impressionen. Bei LinkedIn haben wir 15 Prozent der Zielgruppe mit der Kampagne erreicht. LinkedIn erzielte trotz Optimierung auf Reichweite eine überdurchschnittlich hohe Click-Through-Rate von 0,53 Prozent. Dies bestätigt die Affinität der Zielgruppe auf LinkedIn.

Plakate analog und digital

In der ersten Phase wurden 12 analoge Plakatstellen rund um den Bahnhof Bern platziert, um während der Parlamentssessionen präsent zu sein. Dabei wurden sowohl Plakate im Format F12 (Querformat) als auch im Format F200 (Hochformat) eingesetzt. In der Kernstadt Bern wurden im Kampagnenzeitraum 47 Prozent Netto-Reichweite mit einem guten Durchschnittskontakt von 18 OTS* erzielt.

Um in der zweiten Phase eine gute Abdeckung und Reichweite an allen Standorten zu erreichen, haben wir animierte digitale Screens in acht definierten Städten belegt, wodurch eine Reichweite von über 2,7 Millionen Kontakten erzielt werden konnte.

* Kennzahl für die durchschnittliche Häufigkeit, mit der Personen eine Werbebotschaft potenziell sehen.



Eckdaten Kampagne

Mediamix: Social Media, klassische Plakate (Aussenwerbung), animierte digitale Screens, Newsportale (online)

Laufzeit	10.03. – 21.04.2025
Zielgruppe	18 – 64 Jahre
Zielsetzung	Attraction (Reichweite, Werbedruck, Zeit)
Zielgebiet	D-CH, F-CH, I-CH

GOLDBACK NEB



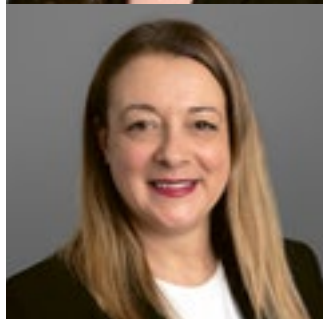
«Während meiner
Reha waren
sie immer da.»

Sara Schenkler,
Lehrerin

Temporärarbeitende sind
lebenswichtig für
unser Gesundheitswesen.
Temporärarbeit hilft allen.

Operations & Mitgliederservices

Das Team Operations & Mitgliederservices nahm im Jahr 2025 seine zentrale Drehscheibenfunktion tatkräftig wahr und unterstützte zahlreiche Mitglieder, Partner:innen sowie Mitarbeitende.



Entgegenommene Anrufe
für swisstaffing

3444

Entgegenommene Anrufe
für temptraining

32 848

Dienstleistungen
in Rechnung gestellt

804

Von links

Julia Bryner Leiterin Operations & Mitgliederservices

Laura Di Pietro Mitarbeiterin Kundendienst und Empfang

Irene Floridia Mitarbeiterin

Samuel Rohner Projektleiter

Shkumbin Rudi Projektleiter, Verantwortlicher QAS

Rudolf Elsener Ambassador

Isabel Staub Leiterin Rechnungswesen

Im Jahresverlauf zeigte sich die hohe Serviceleistung unseres Teams deutlich: Insgesamt wurden 3444 Anrufe für swisstaffing und weitere 32 848 für tempraining entgegengenommen. Zudem organisierte das Team zahlreiche Meetings, Workshops und Events und stellte deren reibungslosen Ablauf sicher. Das Empfangsteam bei swisstaffing konnte zum ersten Mal mit zwei Personen besetzt werden, was auch die telefonische Erreichbarkeit verbesserte. Das Rechnungswesen stellte 804 Dienstleistungen in Rechnung, das sind fast 700 weniger als 2024. Der ab 2025 veränderte Mitgliederbeitrag wurde neu für alle Mitglieder durch consi-mo in Rechnung gestellt.

Verstärkung durch Ambassador

Das Team Operations & Mitgliederservices durfte zahlreiche Firmen und Personen beraten und neue Mitglieder im Verband willkommen heissen. Per Mitte Februar 2025 verstärkte Rudolf Elsener als Ambassador das Team. Er stand Mitgliedern beratend zur Seite und kontaktierte zahlreiche Interessent:innen. Mit 373 Personen trat er persönlich in Kontakt – zu Besuch vor Ort, per Online-Meeting oder telefonisch. Ende 2025 befanden sich bei swisstaffing 22 Personaldienstleister noch in Aufnahme und in Vorbereitung des Audits.

Attraktive Event-Locations

Die swisstaffing-Events wurden mit einer einheitlichen Präsentation vorlage leicht modernisiert und finden in neuen, ansprechenden Locations statt. Sie waren sowohl für Mitglieder als auch für Nichtmitglieder und Partner eine wichtige Plattform für den Austausch. Im Jahr 2025 verzeichneten die Regionalmeetings, die CEO-Meetings und die Generalversammlung insgesamt 694 Teilnehmende.

Breite Zustimmung zum Qualitätslabel

Das neue swisstaffing-Qualitätslabel wurde an der Generalversammlung den Mitgliedern zur Abstimmung vorgelegt. Sein neues Konzept mit den Zero-Tolerance-Standards wurde mit grosser Mehrheit angenommen und im September auf freiwilliger Basis zusammen mit dem langjährigen Partner und Zertifizierungsunternehmen SQS implementiert. Ab 2026 ist das Qualitätslabel für alle Mitglieder verbindlich, und swisstaffing bietet ihnen in diesem ersten Jahr auf Wunsch Unterstützung bei der Einführung.

Gute Bewertung durch die Mitglieder

Die Mitgliederumfrage zeigte eine stabile Zufriedenheit mit den Dienstleistungen von swisstaffing. Die AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp mit der Familienausgleichskasse swisstempfamily (Bewertung 8,0 auf einer Skala von 1 bis 10) und die Pensionskasse Stiftung 2. Säule swisstaffing (Bewertung 7,9) konnten beide ihre sehr guten Werte halten. Sie haben ihre Kundenorientierung nochmals verstärkt und für 2026 entsprechende Massnahmen geplant. swisstaffing selbst konnte die Zufriedenheit seiner Mitglieder halten, mit einer erneuten durchschnittlichen Bewertung von 8,3.

Qualitätslabel auf ein neues Niveau gehoben

SQS, der Zertifizierungspartner von swisstaffing, führte bei neuen und bestehenden Mitgliedern insgesamt 153 Audits durch. swisstaffing gratuliert allen Mitgliedern, die das Audit erfolgreich abgeschlossen haben. Das swisstaffing-Qualitätslabel ist ein national anerkanntes Gütesiegel, das speziell für die Personaldienstleistungsbranche entwickelt wurde und deren Professionalität überprüft. Ab 2026 wird es auf ein neues Niveau gehoben und mit Zero-Tolerance-Standards ergänzt.

Qualitätslabel: Was ist neu?

- Kompakte Charta für Mitglieder
- Überarbeitete Checklisten
- Verbindliche Zero-Tolerance-Standards: Nachweispflicht in den Bereichen Sozialleistungen, Weiterbildung und Arbeitssicherheit
- Ergänzendes, freiwilliges ESG-Modul



Rechtsdienst

Ihr gutes Recht auf Vertretung

Der Rechtsdienst von swissstaffing blieb auch im Jahr 2025 das zentrale Kompetenzzentrum der Temporärbranche für Fragen zum Arbeits- und Arbeitsvermittlungs-, Sozialversicherungs-, Ausländer- und allgemeinen Vertragsrecht. Insgesamt wurden 2090 Beratungen für Verbandsmitglieder und Nichtmitglieder durchgeführt. Ein wichtiges Thema war die Temporärarbeit in Zürcher Spitälern. In diesem Zusammenhang reichte swissstaffing beim Sekretariat der Wettbewerbskommission (WEKO) eine Anzeige ein, um auf die wettbewerbsverzerrenden Auswirkungen von Massnahmen der Zürcher Spitäler aufmerksam zu machen.

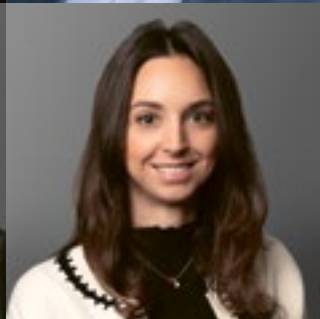
Gleichzeitig verfolgte der Rechtsdienst eng die Gutheissung des Rekurses vor dem Bundesgericht in Bezug auf die Einschränkung der Temporärarbeit im Kanton Neuenburg. Dieser Entscheid hat weitreichende Auswirkungen auf andere Kantone und stärkt die Rechtssicherheit für Personaldienstleister in Regionen, in denen ähnliche Bestrebungen zur Einschränkung der Temporärarbeit oder zu neuen kantonalen Beschaffungsregeln bestehen.

Ein Schwerpunkt lag zudem auf der Aktualisierung und Publikation des Kommentars zum GAV Personalverleih, der den Mitgliedern eine zeitgemässe und praxisorientierte Orientierungshilfe im Vollzug des GAV Personalverleih bietet.

Verbesserte juristische Unterstützung

Ergänzend dazu wurde das neue Angebot des Rechtsdiensts vorgestellt, das den Mitgliedern einen noch breiteren Zugang zu rechtlicher Unterstützung ermöglicht. In diesem Zusammenhang veröffentlichte der Rechtsdienst das neue Merkblatt «Remote Work / Workation für EU/USA», das die komplexen arbeits-, steuer- und bewilligungsrechtlichen Aspekte internationaler Arbeitsmodelle verständlich aufzeigt.

Wie in den Vorjahren gehörten auch 2025 die Überwachung des Vollzugs des GAV Personalverleih, das politische Monitoring sowie das Erstellen von Vernehmlassungen zu Gesetzesrevisionen (insbesondere zu den Dossiers «Bilaterale III» sowie zur Pflegeinitiative) zu den zentralen Aufgaben des Rechtsdiensts. Dabei stand im Vordergrund, praxistaugliche Lösungen zu fördern und Regulierungsvorschläge kritisch zu begleiten, welche die Flexibilität des Arbeitsmarkts beeinträchtigen könnten.



Von links

Boris Eicher Leiter Rechtsdienst

Diana Berger Mitarbeiterin

Ardian Laha Mitarbeiter

Philipp Müller Mitarbeiter

Sara Stoffel Mitarbeiterin

Patrick Vignini Mitarbeiter

Ivana Zellweger Mitarbeiterin

Bildung & HR

Sabrina Fellmann Leiterin Bildung & HR

David Remund Mitarbeiter Bildung

Claire Gerlich Projektleiterin Bildung / Learning & Development



Fitnessprogramme für die Branche

Aufwärmen, trainieren, sich qualifizieren: Mit QAT, staffing city und praxisnahen Kursen stärkt swissstaffing Fach- und Methodenkompetenzen Schritt für Schritt – von der HR-Assistenz bis zur Berufsprüfung. Die Bildungsarbeit von swissstaffing orientiert sich an den Anforderungen des Personalverleihs. Mit QAT Quality and Training werden Qualifikationen gezielt entwickelt und praxisnah umgesetzt. Im Mittelpunkt steht der nachhaltige Aufbau von Fach- und Methodenkompetenzen für den Berufsalltag.

Die swissstaffing-Bildungslandschaft strukturiert die Angebote entlang klarer Kompetenzstufen, schafft Transparenz über Weiterbildungsmöglichkeiten und zeigt mit dem «roten Weg» einen branchenspezifischen Qualifizierungsweg auf.

staffing city

Die digitale Lernplattform ermöglicht eine flexible, berufsintegrierte Weiterbildung über alle Qualifikationsstufen hinweg und bildet eine zentrale Säule der Bildungslandschaft. Aktuell nutzen rund 500 User:innen die Plattform. Das Angebot umfasst über 60 Online-Module, die praxisnah aufgebaut und systematisch in die Bildungslandschaft eingebettet sind.

Eine zentrale Rolle spielen die Zertifikatsabschlüsse: Insgesamt wurden 504 Zertifikate im Basismodul sowie 434 Zertifikate im Praxismodul vergeben. Beide Abschlüsse sind Voraussetzung für das neue Qualitätslabel. Ergänzend dazu wurden neue Module entwickelt, darunter Prompt Pro (KI im Personalverleih) sowie zwei Module zum Datenschutz im Personalverleih, die aktuelle technologische und regulatorische Entwicklungen aufgreifen.

Weiterbildungskurse

Die Weiterbildungskurse wurden überprüft und gezielt angepasst. Neben bewährten Seminaren kamen vermehrt auch andere Formate zum Einsatz, um Inhalte flexibler zu vermitteln und auf die aktuellen Rahmenbedingungen der Branche einzugehen.

Mit der neuen Schulung «Rechtsgrundlagen für Fortgeschrittene» wurde ein vertiefendes Angebot für erfahrene Fachpersonen geschaffen. Sowohl dieses Training als auch die Schulung «Rechtsgrundlagen» zählten zu den meistgebuchten Weiterbildungsangeboten. Insgesamt wurden 15 Weiterbildungskurse mit 74 Teilnehmenden durchgeführt.

Staffing HR-Assistent:in

Mit dem Lehrgang HR-Assistent:in wurde 2025 ein neues Qualifikationsangebot umgesetzt. 41 Teilnehmende absolvierten die Prüfung, die Bestehensquote lag bei 75 Prozent, in der Romandie sogar bei 91 Prozent. Die Absolvent:innen erhalten ein offizielles HRSE-Zertifikat, das äquivalent zu «HR-Assistent:in» (HRSE) ist und eine anerkannte Grundlage bildet für den weiterführenden Abschluss als HR-Fachfrau/HR-Fachmann.

HR-Berufsprüfung

Im Berichtsjahr haben 33 Kandidat:innen die Berufsprüfung HR-Fachfrau/HR-Fachmann mit Fachrichtung C absolviert. 27 Teilnehmende bestanden die Prüfung erfolgreich, was einer Bestehensquote von 82 Prozent entspricht.

Besonders hervorzuheben ist die erzielte Höchstnote von 5.5, die nicht nur die Bestnote innerhalb der Fachrichtung darstellte, sondern zugleich die höchste Schlussnote über alle Fachrichtungen hinweg war.



- Von links
- Claudio Trenna Leiter temptraining
 - Laurance Batt Sachbearbeiterin
 - Biagio Bongiovanni Senior-Sachbearbeiter
 - Nathalie Fangueiro Senior-Sachbearbeiterin
 - Anita Friemelt Projektleiterin IT
 - Sandra Hess Administrationsverantwortliche
 - Mariangela Iula Sachbearbeiterin
 - Anan Kouniali Sachbearbeiter
 - Sylvia Mersch Senior-Sachbearbeiterin
 - Isabella Siracusa Mitarbeiterin Kundendienst und Empfang
 - Nuria Villar Sachbearbeiterin
 - Adam Wildhaber Sachbearbeiter



Anzahl Beantragungen sowie Weiterbildungsbeiträge im Vergleich zur Vorjahresperiode 2024 / 2025

Anzahl Weiterbildungsgesuche 22 998 / 26 152

Bewilligter Betrag in CHF 9 878 299 / 10 620 083

Ausbezahlter Betrag in CHF 17 401 692 / 19 255 505

Budgetierter Betrag in CHF 17 000 000 / 19 000 000

Weiterhin auf der Erfolgsspur

Im Jahr 2025 blieb temptraining auf Wachstumskurs. Trotz saisonaler Schwankungen konnten hohe Gesuchszahlen bewältigt, Auszahlungen planmässig umgesetzt und zentrale Digitalisierungsprojekte weitergeführt werden.

temptraining ist eine sozialpartnerschaftliche Einrichtung und wird vom paritätischen Verein des GAV Personalverleih getragen. swissstaffing führt im Auftrag des paritätischen Vereins die Geschäftsstelle von temptraining.

Der Gesuchseingang bewegte sich 2025 über weite Strecken auf einem hohen und stabilen Niveau. In den Sommermonaten war – wie in den Vorjahren – ein leichter Rückgang zu verzeichnen, insgesamt lag die Anzahl der eingereichten Gesuche jedoch über dem Vorjahr. In einzelnen Monaten, insbesondere im September, stieg sie deutlich an. Über das ganze Jahr pendelte sich der Eingang bei rund 2000 Gesuchen pro Monat ein.

Die Bearbeitungsrückstände unterlagen im Jahresverlauf Schwankungen. Während sie zeitweise auf rund drei Wochen reduziert werden konnten, stiegen sie in Phasen mit erhöhtem Gesuchseingang wieder auf bis zu vier Wochen an. Insgesamt blieb die Bearbeitung jedoch stabil, und es konnten kontinuierlich Auszahlungen vorgenommen werden.

Steigende Weiterbildungsgesuche

Im Jahr 2025 gingen bei temptraining insgesamt 26 152 Weiterbildungsgesuche ein. Damit lag der Gesuchseingang über dem Vorjahresniveau von 22 998. Insgesamt konnten Beträge für 23 433 Gesuche ausbezahlt werden, mit einem Gesamtbetrag von rund CHF 19,3 Millionen. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem Auszahlungen von rund CHF 17,4 Millionen erfolgten, entspricht dies einer weite-

ren Zunahme. Auch der bewilligte Betrag stieg gegenüber 2024 von rund CHF 9,9 Millionen auf rund CHF 10,6 Millionen. Der Anteil der abgelehnten Gesuche blieb unverändert tief und lag – wie im Vorjahr – bei rund 2 Prozent. Die budgetierten Mittel von CHF 19 Millionen konnten im Berichtsjahr planmässig eingesetzt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2025 lag auf der Weiterentwicklung der Kommunikation und der digitalen Unterstützung der Gesuchstellenden. Am 1. September startete die zweite Welle der temptraining-Kampagne, die bis Ende Oktober lief. Damit wurde erfolgreich erreicht, die Bekanntheit von temptraining weiter zu steigern und zusätzliche Temporärarbeitende für die Weiterbildungsangebote zu gewinnen.

Unterstützung durch Chatbot

Parallel dazu wurde die Implementierung eines Chatbots vorangetrieben, um die Anzahl allgemeiner Anfragen per E-Mail und Telefon zu reduzieren. Die technische Umsetzung wurde im Verlauf des Jahres abgeschlossen, die Tests liefen bis Ende Jahr. Die Einführung des Chatbots stellt einen wichtigen Schritt zur weiteren Entlastung der Administration und zur Verbesserung des Nutzererlebnisses dar.

Insgesamt zeigt das Jahr 2025, dass temptraining auch bei hohen Gesuchszahlen leistungsfähig bleibt, die finanziellen Mittel verantwortungsvoll einsetzt und konsequent in die Optimierung von Prozessen und Services investiert.



Pensionskasse



Dr. Marius Osterfeld Stiftungsratspräsident Pensionskasse
Yvonne Azigbo Generalsekretärin Pensionskasse

Sichere Vorsorge in bewegten Zeiten

Die Stiftung 2. Säule swissstaffing ist eine Vorsorgeeinrichtung, die auf eine gute Verwaltung der Risiken und Kosten bedacht ist.

Präsentation der Stiftung

Die Stiftung 2. Säule swissstaffing steht seit Jahren für faire Vorsorgelösungen, hohe Standards und eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Sie ist Brückenbauerin zwischen Unternehmen und Arbeitskräften, zwischen Flexibilität und Stabilität sowie zwischen wirtschaftlichen Interessen und sozialer Verantwortung. Das zeigt auch, wie swissstaffing als Gründerverband Verantwortung übernimmt und die Freiheiten des Schweizer Gesetzes nutzt, um flexible Arbeit attraktiv zu machen.

Die berufliche Vorsorge für Temporärarbeitende ist ein essenzieller Teil eines modernen Sozialversicherungssystems. Für viele Menschen bedeutet sie Sicherheit in einer Welt, die immer unberechenbarer wird. Und gerade in einem sich wandelnden Umfeld, geprägt von Digitalisierung, Transformation und Fachkräftemangel, zeigt sich, wie wichtig diese Sicherheit ist.



*Kennzahlen der Stiftung 2. Säule swissstaffing
Stand per 31.12.2025*

Deckungsgrad

142 %

Complementa-Rating

A++

Umwandlungssatz

6,8 %

Durchschnittliche Verzinsung ca.

3 %

+ Bezahlung 13. Monatsrente



Ein Grund zum Feiern: 40 Jahre Stiftung 2. Säule swissstaffing

Seit 40 Jahren bietet unsere Pensionskasse Temporär- und Festangestellten verlässliche Vorsorgelösungen zu besten Konditionen. Am 18. September 2025 durften wir dieses Jubiläum mit rund 120 Gästen im Sablier Rooftop Restaurant & Bar, hoch über dem Flughafen Zürich, mit einer feierlichen Veranstaltung würdigen.

Nach einem herzlichen Empfang eröffnete Stiftungsratspräsident Dr. Marius Osterfeld den Abend und stimmte die Gäste auf die Themen ein, die die Stiftung im vergangenen Jahr besonders geprägt haben. Zwischen den Gängen des festlichen Dinners bot sich Raum für inhaltliche Impulse: Amélie Galladé, Gen-Z-Voice, Vania Alleva, Präsidentin Unia, und Bettina Schaller, Präsidentin der World Employment Confederation, beleuchteten die Zukunft der Vorsorge aus ganz unterschiedlichen Perspektiven. Ihre Beiträge machten deutlich, wie vielfältig die Erwartungen an ein zukunftsfähiges Vorsorgesystem sind – und wie wichtig der Dialog zwischen Generationen, Branchen und Institutionen bleibt.



swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf