

Jahresbericht 2022





Inhaltsverzeichnis

5 Vorwort des Präsidenten

Verband

- 6 Vorstand
 - 7 Verbandsmitglieder
-

Veranstaltungen

- 8 Generalversammlung
 - 9 CEO-Meeting
Regionalmeetings
-

Verband

- 11 Geschäftsstelle
-

Services

- 12 Pensionskasse
Branchenlösung KTG
AHV-/Familienausgleichskasse
 - 13 Branchenlösung QAS Quality and Safety
Zusammenarbeit mit der Suva
-

Branchenentwicklung

- 14 Ökonomie und Politik
 - 15 Eckdaten der Personaldienstleistungsbranche 2022
 - 17 White Paper 08
Zentrale Ergebnisse des White Papers
Soziale Absicherung in flexiblen Arbeitsmodellen
-

Services

- 18 Kommunikation
 - 19 HR Festival europe
Salon RH
Kampagne swisstafing-Pensionskasse
-

20 Flexwork-Event

Services

- 22 Operations & Mitgliederservices
 - 23 Rechtsdienst
 - 25 Personalentwicklung
 - 26 temptraining
-

Politische Arbeit

- 28 Public Affairs als Kernaufgabe
Einschränkung der Temporärarbeit verletzt Wirtschaftsfreiheit
BVG-Reform: Ausnahmeregelung für Temporärbranche erforderlich
 - 29 Personalverleih in private Haushalte weiterhin sicherstellen
Digitale Unterschrift: Verpasste Chance für die Schweiz
GAV Personalverleih mit flächendeckenden Mindestlöhnen
-

- 31 Impressum



«**Freiheit** ist mir in meinem jungen Alter sehr wichtig. Temporärarbeit ist dafür perfekt!»

Vorwort des Präsidenten



Leif Agnéus
Präsident
swissstaffing

In den vergangenen Jahren wurden wir nicht verschont. Eine intensive und herausfordernde Zeit hat auch das Jahr 2022 geprägt. Die geopolitischen Instabilitäten und ihre menschlichen sowie wirtschaftlichen Auswirkungen werden auf unbestimmte Zeit Spuren hinterlassen. Die demographische Alterung und der Mangel an Fach- und Arbeitskräften strapaziert die Schweizer Wirtschaft zusätzlich.

Unsere Branche unterstützt Flexworker und Einsatzbetriebe tagtäglich, damit diese auch in angespannten Zeiten ihre Verantwortungen wahrnehmen können. Der Arbeitsmarkt wird sich in nächster Zeit nicht entspannen, ganz im Gegenteil: Verschiedene Studien sprechen von bis zu 500 000 offenen Stellen bis ins Jahr 2030. Es liegt auf der Hand, dass unsere Branche eine ganz spezielle Verantwortung für eine gesunde, attraktive und somit innovative Wirtschaft trägt. Ohne die notwendigen Arbeitskräfte ist der Wohlstand der Schweiz in Gefahr.

Die strategischen Ziele von swissstaffing sind so ausgerichtet, dass sich unsere Branche den oben erwähnten Herausforderungen stellen kann. Gerne nenne ich in diesem Zusammenhang ein paar wegweisende Beispiele. Erstens rollen wir demnächst unsere Self-Learning-Plattform für Personalberatende aus. Zweitens hatten wir noch nie so viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der HR-Berufsprüfung Fachrichtung C. Und drittens lancierten wir unsere Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih.

Nicht zuletzt möchte ich den Ausbau unseres politischen Netzwerks im Bundesparlament sowie das Intensivieren der Medienarbeit erwähnen. Beides ist für unsere Branche von enormer Wichtigkeit. Es geht darum, ihr die freie Marktwirtschaft zu garantieren und gleichzeitig der Entwicklung der Arbeitswelt gerecht zu werden. Dafür braucht es gezielte Kommunikation sowie intensive Überzeugungsarbeit.

Unser neuestes White Paper zeigt auf eindruckliche Art und Weise, wie stark das Bedürfnis nach flexiblem Arbeiten ist und wie gut Temporärarbeitende im Vergleich zu anderen Flexworkern gestellt sind. Kurz gesagt: Hyperflexibilität gepaart mit sozialer Verantwortung ist das Erfolgsrezept. Ich kann Ihnen die Lektüre des White Papers sehr empfehlen.

Danken möchte ich an dieser Stelle unseren Mitgliedern, unserer Geschäftsstelle sowie unserem Vorstand. Ohne ihre unermüdliche Zusammenarbeit und Professionalität könnten wir den Erwartungen der Flexworker und der Wirtschaft nicht gerecht werden.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leif Agnéus'.

Leif Agnéus
Präsident swissstaffing

Verband

Vorstand

Der Vorstand ist das Steuerungsgremium von swissstaffing und repräsentiert Personaldienstleistungsunternehmen jeglicher Grösse und unterschiedlicher Regionen der Schweiz. Dadurch ist gewährleistet, dass die Interessen der gesamten Branche vertreten sind. Neu gewählt wurden Jana Jutzi in den Vorstand und Marcel Keller in den Vorstand und Ausschuss. Das Gremium besteht aus 10 Mitgliedern.

In Gedenken an Taco de Vries

Wir sind tief erschüttert und in grosser Trauer über den Hinschied unseres sehr geschätzten und langjährigen Vorstandsmitglieds Taco de Vries. Er vertrat Randstad seit 2016 im Vorstand von swissstaffing und gestaltete in dieser Zeit die Ausrichtung unseres Verbands aktiv mit. Wir werden seine ruhige Art und seine stets sachlichen und konstruktiven Beiträge in den zuweilen hitzigen Vorstandsdebatten sehr vermissen. Auch sein Humor und seine positive Einstellung werden uns fehlen. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.



Leif Agnéus
Manpower
(Schweiz) AG
Präsident
swissstaffing



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Vorstand



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Vorstand und
Ausschuss



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Vorstand und
Ausschuss



Jana Jutzi
Careerplus AG
Vorstand



Marcel Keller
The Adecco Group
Switzerland
Vorstand
und Ausschuss



Susanne Kuntner
mein job zürich
GmbH
Vorstand



Marc Lutz
Hays (Schweiz) AG
Vorstand



Yves Schneuwly
Coople (Schweiz) AG
Vorstand



Balz M. Villiger
Kelly Services
(Schweiz) AG
Vorstand



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Vorstand

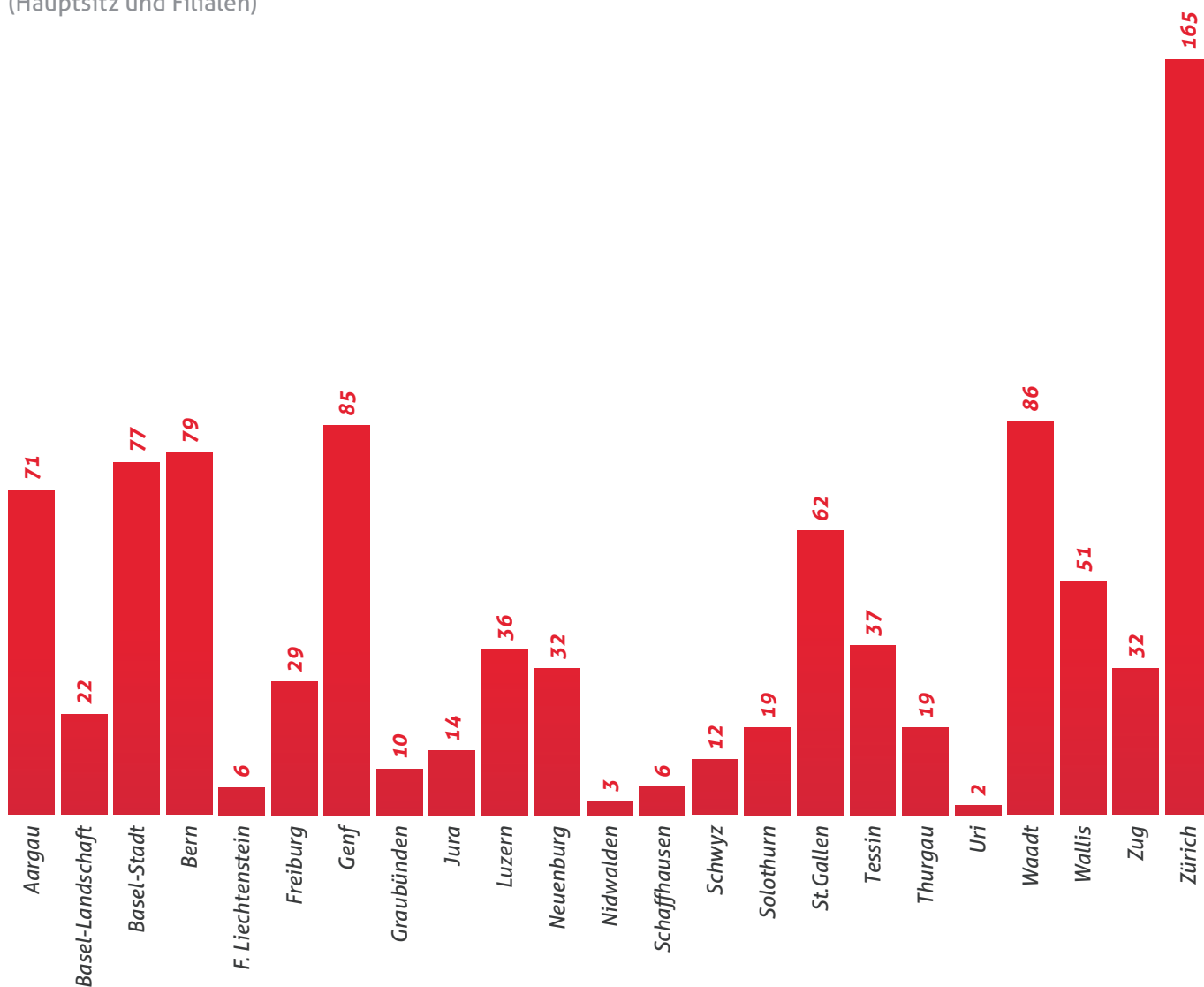
Verbandsmitglieder

Im Jahr 2022 durfte swisstaffing 39 neue Mitglieder begrüßen. Aus dem Verband ausgetreten sind 23 Unternehmen. Über drei Viertel davon verliessen den Verband aufgrund eines Konkurses oder der Aufgabe der Verleihfähigkeit. Per Ende 2022 zählte swisstaffing 468 Mitglieder. Dies entspricht einem Wachstum von fast 4 Prozent.

SQS, der Zertifizierungspartner von swisstaffing, hat bei neuen und bestehenden Mitgliedern 91 Audits durchgeführt. Die meisten Audits wurden im Jahr 2022 vor Ort durchgeführt. Das swisstaffing-Qualitätslabel ist ein national anerkanntes Gütesiegel, das speziell für die Branche entwickelt wurde und die Professionalität in der Personaldienstleistungsbranche prüft. swisstaffing gratuliert allen Mitgliedern, die das Audit erfolgreich abgeschlossen haben.

Mitgliederstandorte nach Kanton 2022

(Hauptsitz und Filialen)



Veranstaltungen

Generalversammlung

Die 54. Generalversammlung fand am 23. Juni 2022 im Kursaal Bern statt. Sie konnte ohne Corona-Massnahmen vor Ort stattfinden. Es waren 100 Teilnehmende mit 297 Stimmen vertreten. Die Generalversammlung war damit beschlussfähig.

Die beiden neuen Vorstandskandidierenden stellten sich persönlich vor. Jana Jutzi ist CEO der Careerplus AG. Marcel Keller ist CEO von The Adecco Group Switzerland. Beide wurden von der Generalversammlung einstimmig gewählt: Jana Jutzi in den Vorstand und Marcel Keller in den Vorstand und in den Ausschuss.

Für die anstehenden Verhandlungen zum GAV Personalverleih wurde eine neue Verhandlungsdelegation gewählt. Leiter der Delegation ist neu Andreas Eichenberger, CEO von Induserv Industrial Services Ltd. Die vorgeschlagene Statutenanpassung zum Ausschluss aus dem Verband bei Nichtzahlung der Sozialabgaben wurde von der Generalversammlung einstimmig angenommen.

Zum Schluss durfte Leif Agnéus den 21 Personen, welche die Auszeichnung «Certified Staffing Professional swissstaffing» erhalten haben, gratulieren. Nach dem anschliessenden Steh-Lunch fand der Flexwork-Event statt. Thema des Events war «Zukunft Flexwork – so gelingt's!».



CEO-Meeting


61 Geschäftsführende und Entscheidungstragende nahmen am CEO-Meeting in Zürich und Lausanne teil. Präsident Leif Agnéus und Direktorin Myra Fischer-Rosinger gaben einen vertieften Einblick in die Lobbying-Strategie des Verbands und in die anstehenden strategischen Projekte. Thema waren auch der GAV-Personalverleih 2024 und die bevorstehenden Verhandlungen. QAS, die neue Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, stand kurz vor dem Go-live und die Teilnehmenden erhielten wichtige Informationen zu diesem Projekt. Die Möglichkeit zum gemeinsamen Austausch wurde während und nach dem Meeting beim Networking-Apéro rege genutzt.

Regionalmeetings

Die beiden Regionalmeetings im März und November fanden neu einmal physisch und einmal online statt. Dies erneut in drei Sprachen – Deutsch, Französisch und Italienisch.

Im März durfte swissstaffing 246 Teilnehmende in 7 Schweizer Städten begrüßen. Thema waren die Anpassung der Rückerstattung des GAV-Personalverleih-Beitrags, die Neuerungen bei der Pensions- und Ausgleichskasse von swissstaffing sowie der neue Swiss Staffingindex. Höhepunkt des Regionalmeetings war der Gastbeitrag zu den Kontrollen des GAV Personalverleih von Roman D. Cornu, Präsident der Regionalen Paritätischen Berufskommission deutsche Schweiz für den Personalverleih.

Im November fand das Regionalmeeting via Zoom-Livestream statt. Knapp 400 Teilnehmende waren dabei. swissstaffing präsentierte zwei neue Angebote: Die brandneue und zertifizierte Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih sowie die Self-Learning-Plattform für Personalberatende mit Pilotstart im April 2023. Der swissstaffing-Rechtsdienst erklärte die für das Jahr 2023 vorgesehenen Anpassungen: die neuen Mindestlöhne, den ergänzten Anhang 1 sowie die Streichung der ausgenommenen Branchen. Er beantwortete zudem zahlreiche Fragen.

A man with short, styled brown hair and a light beard is smiling broadly at the camera. He is wearing a dark blue polo shirt and has his arms crossed. The background is a blurred industrial setting, likely a factory or warehouse, with overhead lights and structural elements.

«Temporärarbeit ermöglicht viel Freiheit,
Unabhängigkeit und Selbstständigkeit,
was als Arbeitnehmer super ist.»

Geschäftsstelle



Myra Fischer-Rosinger
Direktorin
swissstaffing

Das Jahr 2022 war geprägt von starken Dynamiken. Corona hat Flexwork beflügelt. Gleichzeitig haben die Pandemie sowie der Ukraine-Krieg die Weltwirtschaft durcheinandergewirbelt. Die demographische Alterung macht sich durch einen erheblichen Arbeitskräftemangel immer deutlicher bemerkbar. Um die Personaldienstleister in diesem dynamischen Umfeld zu unterstützen, entwickelt das 32-köpfige swissstaffing-Team die Dienstleistungen des Verbands kontinuierlich weiter und konzipiert neue Angebote.

Die politische Anerkennung der Personaldienstleistungsbranche ist zentral, damit sich die Rahmenbedingungen positiv entwickeln. Der politische Beirat hat zweimal getagt, um aktuelle Themen zu diskutieren und mögliche politische Vorgehen zu skizzieren. Dabei ging es um die Einschränkung der Temporärarbeit in verschiedenen Kantonen, die BVG-Reform, den Personalverleih in private Haushalte, Nacht- und Sonntagsarbeit für Personalberatende und das Schriftformerfordernis für Temporärarbeitsverträge. Parallel dazu hat swissstaffing insbesondere in der lateinischen Schweiz neue politische Kontakte geknüpft.

Als Grundlage für die politische Arbeit dienen die Branchenstatistiken und White Paper. swissstaffing hat den Swiss Staffingindex zu einem umfassenden Branchenbarometer ausgebaut und mit dem neuen White Paper «Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich» einmal mehr die Vorreiterrolle der Temporärbranche hervorgehoben.

In einer Welt zunehmender Flexwork ist es wichtig, diese auf eine solide Qualitätsbasis zu stellen. Mit diesem Ansinnen hat swissstaffing QAS, die Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih, lanciert und eine Self-Learning-Plattform für Personalberatende aufgebaut, die im Jahr 2023 eingeführt wird.

Der GAV Personalverleih stellt ebenfalls ein wichtiges Qualitätsinstrument dar, das swissstaffing durch eine gezielte Erweiterung von Anhang 1 weiterentwickelt hat. Der GAV gilt damit nun branchenübergreifend und die Rechtssicherheit für die unterstellten Betriebe und Temporärarbeitenden wurde erhöht.

Auch die Pensionskasse von swissstaffing und der Weiterbildungsfonds temptraining modernisieren sich: Die Stiftung 2. Säule swissstaffing hat einen neuen Vorsorgeplan für hochqualifizierte Temporärarbeitende eingeführt – eine Population, die kontinuierlich wächst und spezifische Bedürfnisse an ihre Altersvorsorge hat. temptraining ist dabei, den Gesuchstellungsprozess von Grund auf neu zu konzipieren, um Temporärarbeitenden und Personalverleihern mehr Flexibilität bei der Weiterbildungsplanung zu ermöglichen. Der neue Prozess inklusive neuem Webportal geht im Jahr 2023 live.

Dies alles ist nur dank dem täglichen, engagierten Einsatz aller Teammitglieder der Geschäftsstellen sowie dem Vertrauen und der Treue, welche die swissstaffing-Mitglieder dem Verband schenken, möglich. Herzlichen Dank dafür!

M. Fischer-Rosinger

Myra Fischer-Rosinger
Direktorin swissstaffing

Services

Pensionskasse



Trotz grosser Volatilität an den Finanzmärkten konnte die Stiftung 2. Säule swisstaffing erneut mit einem sehr guten Anlageergebnis von +9,4 Prozent überzeugen. Dieses Resultat und die tiefen Kosten von weniger als 300 Franken pro Destinatär ermöglichten auch im Jahr 2022 eine grosszügige Verzinsung von 3 Prozent bei den Altersguthaben.

89 Prozent der insgesamt fast 12 000 Anrufe im Jahr 2022 wurden direkt entgegengenommen. Insgesamt hat die Stiftung über 24 000 Anfragen und über 87 000 Geschäftsfälle bearbeitet. Per 1. April 2022 konnte die verbandseigene Pensionskasse die Senkung der Risikobeiträge auf 1,75 Prozent, die Einführung eines zusätzlichen Todesfallkapitals bei den temporären Anschlüssen sowie die Einführung neuer Vorsorgepläne für hochqualifizierte Temporärarbeitende ankündigen. Auf swisstaffing-bvg.ch werden stets die aktuellen Konditionen für das festangestellte bzw. temporäre Personal publiziert.

Branchenlösung KTG



tempcare

Über die Branchenlösung KTG wurden 714 Verträge (Vorjahr: 646) abgewickelt. Die subventionierte Lohnsumme betrug 4,569 Mia. Franken (+18 Prozent). Von der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme waren 80,6 Prozent (Vorjahr: 77,4 Prozent) durch die Branchenlösung KTG versichert. Die ausbezahlten Prämien subventionen stiegen um 18 Prozent auf 18,274 Mio. Franken.

Die Prämieinnahmen unter Berücksichtigung des Subventionsbeitrages von 0,4 Prozent beliefen sich auf 91,984 Mio. Franken. Die Gesamtzahlungen der Versicherer beliefen sich auf 82,014 Mio. Franken und die Leistungsquote, bezogen auf die vereinnahmten Risikoprämien, ergab 93 Prozent (Vorjahr: 105 Prozent). Der durchschnittliche Prämienatz erhöhte sich auf 2,85 Prozent (Vorjahr: 2,51 Prozent).

AHV-/Familienausgleichskasse



swisstempcomp



swisstempfamily

Die AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily, geführt durch consimo, haben in der zweiten Hälfte des Jahres ihr neues ERP-System AKIS sowie ihr neues Kundenportal «connect» eingeführt. Es soll Kundinnen und Kunden mehr Effizienz bieten und den administrativen Aufwand senken. Die Umstellung verursachte eine Verzögerung bei der Bearbeitung der Kundenanfragen, wie auch bei der Prüfung der Gesuche für die Familienzulagen. Trotz Sondereinsätzen bei consimo konnte der Rückstand bei der Fallbearbeitung bis Ende 2022 leider noch nicht aufgeholt werden. Diese Situation soll sich bis zum Ende des ersten Halbjahres 2023 verbessern.

Branchenlösung QAS Quality and Safety

Das im Jahr 2021 gestartete Projekt für die Einführung der Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz QAS wurde mit der Zertifizierung durch die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS (die ständige ausserparlamentarische Kommission des Bundes im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) erfolgreich abgeschlossen. Der Verband ist stolz darauf, seinen Mitgliedern und weiteren Interessenten diese spezifisch auf den Personalverleih ausgerichtete Branchenlösung anbieten zu können. Personalverleiher können mit der Branchenlösung die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden verbessern und sind gleichzeitig für die obligatorischen Kontrollen durch die SUVA bestens vorbereitet. Mit der Anwendung von QAS erfüllen die angeschlossenen Unternehmen die Anforderungen der EKAS-Richtlinie Nr. 6508.

Mit der Branchenlösung QAS bietet swissstaffing eine praxisorientierte und gesetzeskonforme «Werkzeug-Box» nach dem ASA-Konzept, inklusive Beizug von Arbeitsärzten und Arbeitssicherheitsspezialisten. QAS beinhaltet mehrere Komponenten: ein Handbuch mit praxisorientierten Vorlagen, Checklisten und Hilfsmitteln für die Umsetzung; mit «safely» ein digitales System zur Anwendung; Beratung durch Experten; Sicherheitsschulungen; einen jährlichen Erfahrungsaustausch und vieles mehr.



Zusammenarbeit mit der Suva

Auch im Jahr 2022 konnte swissstaffing auf die Unterstützung und die Fachkompetenz der Suva zählen. Die Suva hat swissstaffing bei der Entwicklung der Branchenlösung QAS intensiv beratend begleitet. In den Räumen von swissstaffing führte sie ausserdem aktiv und mit viel Engagement Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Care Management durch.

swissstaffing und die Suva wollen die gute Zusammenarbeit auch im Jahr 2023 weiter vertiefen. Oberstes Ziel ist es, Unfälle und Absenzen in der Temporärbranche nachhaltig und nachweislich zu reduzieren.

Branchenentwicklung

Ökonomie und Politik



Dr. Marius Osterfeld
Ökonom swissstaffing



Ariane M. Baer
Projektleiterin
Ökonomie und Politik

Jahresbilanz 2022: Sattes Plus, klare Bremsspuren, unerwarteter Endspurt

Arbeitskräftemangel, Omikron, Lieferengpässe und Inflation – die Jahreszahlen der Personaldienstleister widerspiegeln die Achterbahnfahrt des Jahres 2022.

Mit einem Plus von 7,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr schlossen die Personaldienstleister das Jahr 2022 im Temporärgeschäft ab. Die Zahl der Feststellungsvermittlungen schoss gar um 9,3 Prozent nach oben. Gemäss dem Swiss Staffingindex waren die Schwankungen der Wachstumsraten über das Jahr enorm – geprägt durch die grossen Themen des Jahres 2022: Arbeitskräftemangel, Omikron, Lieferengpässe und Inflation. Boomte aufgrund von Omikron das Temporärgeschäft im 1. Quartal mit 17,6 Prozent, dämpfte der zunehmende Mangel an Fachkräften und Arbeitnehmenden die Geschäftsentwicklung im 4. Quartal auf ein Plus von 3,4 Prozent. Umso überraschender: Das starke Wachstumsplus von 10 Prozent im Temporärgeschäft und von 20,1 Prozent im Feststellengeschäft im Monat Dezember.

Die Wachstumsextreme in der Personaldienstleistungsbranche spiegelten sich im Jahr 2022 symptomatisch in der Lage des Gesundheitswesens wider. Impfzentren, Personalmangel in Spitälern und Arbeitsausfälle aufgrund von Corona-Erkrankungen riefen zu Jahresbeginn die Personaldienstleister auf den Plan. Sie stellten der Wirtschaft kurzfristig die benötigten Arbeitskräfte zur Verfügung und halfen, den Wirtschaftsmotor Schweiz in Schwung zu halten. Das satte Plus im Temporärgeschäft war das Resultat.

Zum Jahresabschluss verdeutlichte die Lage im Gesundheitswesen erneut die grösste Herausforderung für Wirtschaft und Personaldienstleister. Zur Aufrechterhaltung des Betriebs brauchen Spitäler Pflegekräfte. Doch es fehlte das Personal. Der Beitrag der Personaldienstleister: Mit flexiblen Arbeitsmodellen halfen sie, das Fachkräftepotenzial voll auszuschöpfen und Pflegekräfte im Beruf zu halten.

Doch der Arbeitskräftemangel setzt auch dem Wachstum der Personaldienstleister Grenzen und sorgte für klare Bremsspuren.

Überraschend starker Jahresabschluss

Der Trend bei den Festanstellungen ist entgegengesetzt zur Entwicklung im Temporärgeschäft. Auf ein starkes Wachstum im 1. und 2. Quartal von rund 9 Prozent folgte aufgrund der Energiepreisexplosion und zunehmender Unsicherheiten ein schwaches 3. Quartal. Der anhaltende Fach- und Arbeitskräftemangel führte im 4. Quartal zu einem wahren Boom. Um 21,8 Prozent nahm das Geschäft gegenüber dem Vorjahr zu. Auch im Temporärgeschäft kam es im Dezember mit 6 Prozent mehr Einsatzstunden zu einem erfreulichen Jahresende. Das warme Wetter hielt den Bau am Laufen und ohne Corona-Einschränkungen boomten Einzelhandel und Gastronomie.

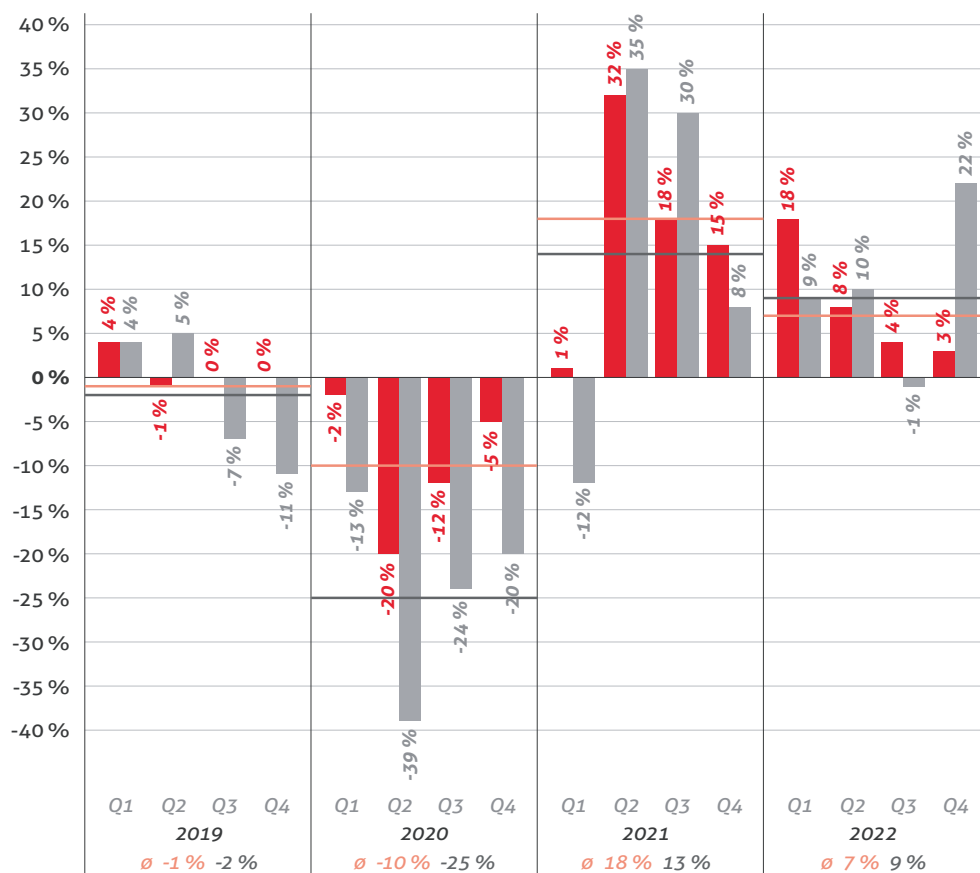
Eckdaten der Personal- dienstleistungsbranche 2022 (Schätzung)

Temporärarbeitende pro Jahr	472 000
Vollzeitäquivalente	100 000
Anteil an der Beschäftigung	2,4 %
Geleistete Einsatzstunden	220 Mio.
Lohnsumme der Temporärarbeitenden in CHF	7,9 Mia.
Umsatz der Temporärbranche in CHF	10,1 Mia.
Feststellenvermittlungen durch private Vermittler	75 000
Umsatz aus Feststellenvermittlungen in CHF	685 Mio.

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

Quellen: SSUV, SECO, BFS

Arbeitstagbereinigte Wachstumsrate des Temporär- & Feststellenmarkts im Vergleich zur Vorjahresperiode



- Temporärmarkt (Einsatzstunden)
- Feststellenmarkt (Umsatz)
- Jahreswachstum im Vergleich zum Vorjahr

Quelle: swissstaffing



«Temporärarbeit ist der einfachste Weg, um an **Nebenjobs** zu kommen. Für mich als Studentin ist das wichtig.»

Branchenentwicklung

White Paper 08

Im Jahr 2022 veröffentlichte swissstaffing das White Paper «Temporärarbeitende sind am besten gestellt: Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich». Die Studie gibt Aufschluss über die Häufigkeit flexibler Arbeitsmodelle in der Schweiz und portraitiert 6 Flexworker. Eine rechtliche Analyse zeigt Herausforderungen bei der sozialen Absicherung – und wie die Temporärarbeit sie gelöst hat.

Zentrale Ergebnisse des White Papers «Temporärarbeitende sind am besten gestellt: Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich»

Gemäss den SAKE-Daten des Bundesamts für Statistik arbeiteten im Jahr 2020 schon 26 Prozent der Erwerbstätigen oder 1,3 Mio. Menschen als Flexworker. Verglichen wurden 6 flexible Arbeitsmodelle ausserhalb einer Vollzeitanstellung bei einem einzigen Arbeitgeber:

Arbeitsmodell	Anteil an allen Erwerbstätigen
Selbstständigkeit ohne Mitarbeitende	5,4 %
Mehrfachbeschäftigung	8,2 %
Niedrigpensum unter 20 %	3,4 %
Niedrigpensum 20–49 %	10,2 %
Arbeit auf Abruf	5,5 %
Temporärarbeit	2,2 %

Flexworker ausserhalb der Temporärarbeit sind mehrheitlich Frauen – über 40 Jahre alt, Schweizer Staatsangehörige, hoch gebildet und im Dienstleistungssektor tätig. Temporärarbeitende unterscheiden sich in ihrem Profil: Sie sind überwiegend männlich, unter 40 Jahre alt und in den Bereichen Bau, Industrie, Logistik und Technik beschäftigt.

Beim Vergleich der analysierten flexiblen Arbeitsmodelle sind Menschen in der Temporärarbeit sozial am besten abgesichert. Dank dem GAV Personalverleih sind Temporärarbeitende kollektiv krankentaggeldversichert. Im Bereich Vorsorge besteht das Problem der Eintrittsschwelle bei der Pensionskasse nicht. Dank dem paritätischen Weiterbildungsfonds temptraining haben Temporärarbeitende zudem Anspruch auf Weiterbildungsleistungen.

Soziale Absicherung in flexiblen Arbeitsmodellen

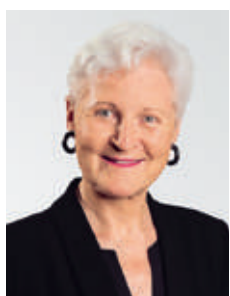
Flexworker leisten einen entscheidenden Beitrag zur Wertschöpfung und verringern den Fach- und Arbeitskräftemangel. Einerseits gelingt es der Schweiz damit, wertvolle Fachkräfte für die Wirtschaft zu gewinnen und mit dem Produktionsfaktor Flexibilität den Wirtschaftsstandort Schweiz zu sichern. Andererseits sind Lücken in der sozialen Absicherung und eine unsichere Beschäftigungssituation die Konsequenzen für Flexworker. Unter dem Dach der Temporärarbeit liessen sich für flexibel arbeitende Menschen Lücken in der sozialen Absicherung schliessen. Dies bei gleichzeitigem Erhalt ihrer Flexibilität.

Services

Kommunikation

Das Team Kommunikation beschäftigte sich im Jahr 2022 unter anderem intensiv mit dem Webauftritt [swisstaffing.ch](https://www.swisstaffing.ch). Ziele waren, Übersichtlichkeit und Nutzerführung zu verbessern, den Auftritt frischer zu gestalten und eine neue Bildwelt zu schaffen. Die Feedbacks waren durchwegs positiv und bestätigten, dass dies gelungen ist. Neben der Website des Verbands bewirtschaftet das Kommunikationsteam auch jene der [swisstaffing-Pensionskasse](https://www.swisstaffing-pensionskasse.ch), des Weiterbildungsfonds [temptraining](https://www.temptraining.ch) sowie des GAV Personalverleih.

Mit 40 dreisprachigen Blogbeiträgen, 130 Social-Media-Posts mit über 200 000 Impressionen sowie dem monatlichen Newsletter trug das Team zur Imageförderung der Branche und des Verbands bei. Zudem informierte [swisstaffing](https://www.swisstaffing.ch) seine Mitglieder mit insgesamt 30 CEO-Newslettern über politische und rechtlich relevante Themen. Ein neuer Spezial-Newsletter «Update [swisstaffing](https://www.swisstaffing.ch)» spricht gezielt politische und wirtschaftliche Partner von [swisstaffing](https://www.swisstaffing.ch) an.



Blandina Werren
Leiterin
Kommunikation



Celeste Bella
Projektleiterin



**Antonia Janina
Fischer**
Mitarbeiterin



Sonja Stucki
Mitarbeiterin

Der vom Kommunikationsteam organisierte Flexwork-Event zum Thema «Zukunft Flexwork – so gelingt's» fand im Juni 2022 erstmals physisch mit Gästen statt (vgl. S. 20). Im Kursaal Bern beleuchtete [swisstaffing](https://www.swisstaffing.ch) zusammen mit verschiedenen Akteuren Lösungen für die flexible Arbeitswelt von morgen. Zu diesem Thema führte [swisstaffing](https://www.swisstaffing.ch) auch am HR Festival Zürich und am Salon RH in Genf Podien durch.

In den Medien war [swisstaffing](https://www.swisstaffing.ch) mit zahlreichen Themen vertreten. Das Kommunikationsteam stand über 70 Mal in Kontakt mit Medienleuten und unterstützte diverse Artikel und Interviews. Dies unter anderem für SRF 10vor10, Radio SRF, SonntagsBlick, Berner Zeitung, HZ Insurance, Corriere del Ticino, Le Temps, 24heures, RTS Radio und AWP Soziale Sicherheit. Mit über 492 Nennungen erreichte [swisstaffing](https://www.swisstaffing.ch) eine beachtliche Medienpräsenz.

In diversen Medienmitteilungen informierte [swisstaffing](https://www.swisstaffing.ch) über aktuelle Themen, Branchenzahlen und neue Studien. Der Verteilkanal [presseportal.ch](https://www.presseportal.ch) verzeichnete über 55 800 Zugriffe im [swisstaffing-Newsroom](https://www.swisstaffing-newsroom.ch). Das Fachmagazin HR Today veröffentlichte verschiedene Fachartikel aus der Feder des Verbands. Auch im Jahr 2022 produzierte und publizierte das Kommunikationsteam mit der Abteilung Ökonomie & Politik ein neues White Paper. Es vergleicht verschiedene Arbeitszeitmodelle miteinander und gelangt zur Erkenntnis: «Temporärarbeitende sind am besten gestellt» (vgl. S. 17).

Als kommunikative Drehscheibe unterstützt das Team auch andere interne Bereiche mit fachlichem Know-how und Massnahmen zur Bewerbung verschiedenster Angebote. Im Jahr 2022 wurde unter anderem je eine Werbekampagne für die [swisstaffing-Pensionskasse](https://www.swisstaffing-pensionskasse.ch) und für den Weiterbildungsfonds [temptraining](https://www.temptraining.ch) lanciert.

HR Festival europe

Das HR Festival europe in Zürich ist ein Event für HR-Fachleute und die grösste HR-Messe der Schweiz. swisstaffing war am HR Festival europe 2022 mit der Podiumsdiskussion «HR Change: Warum Flexwork die Zukunft ist» vertreten. Namhafte Podiumsgäste aus Wirtschaft, Personaldienstleistung und Wissenschaft diskutierten über flexible Arbeitsformen, die Entwicklung des Arbeitsmarkts und die Herausforderungen von Flexwork für HR.



Salon RH

Der Salon RH ist eine HR-Fachmesse der französischsprachigen Schweiz, die im Jahr 2022 in Genf stattfand. swisstaffing war als offizieller Kooperationspartner und mit der Podiumsdiskussion «HR Change: Weshalb Flexwork die Zukunft ist» dabei. Die Podiumsteilnehmenden haben das Thema aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und die Zukunftsaspekte von Flexwork für Akteure wie Unternehmen, Stellensuchende, Staat und Gesellschaft diskutiert.



Kampagne swisstaffing-Pensionskasse

Für die Pensionskasse von swisstaffing erarbeitete das Kommunikationsteam 2022 eine viersprachige Kampagne mit der Kernbotschaft «Noch besser, dafür günstiger». Ziel war es, die angepassten und noch attraktiveren Angebote der Pensionskasse sowie den neuen Vorsorgeplan für Hochqualifizierte «Temp Premium» bekannter zu machen. Das Herzstück der Kampagne bildeten Bild-Text-Banner mit pointierten Botschaften, die über verschiedene Kanäle ausgespielt wurden.



Flexwork-Event

Am 23. Juni 2022 begrüßte Leif Agnéus rund 170 Gäste zur dritten Ausgabe des Flexwork-Events unter dem Motto «Zukunft Flexwork – so gelingt's». Der Anlass fand im Kursaal Bern statt und wurde in Deutsch mit Simultanübersetzung in Französisch und Italienisch durchgeführt.

Durch den Event moderierte Andi Lüscher, Wirtschaftsredaktor bei SRF. Dr. Boris Zürcher, Leiter Direktion für Arbeit beim SECO, hielt ein Keynote-Referat. Myra Fischer-Rosinger, Direktorin von swissstaffing, präsentierte das White Paper «Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich». Andi Lüscher führte ein Interview mit Nicole Hostettler, Präsidentin des Dachverbands der Arbeitsmarktbehörden VSAA und Leiterin des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel AWA.

Die darauffolgende Podiumsdiskussion drehte sich um Themen von Homeoffice in einer globalisierten Welt bis hin zum Beitrag der Personalverleihbranche zur Minderung des Fachkräftemangels. Auf der Bühne: Melanie Mettler, Nationalrätin und Vizepräsidentin der GLP Schweiz, Marc Flückiger, CEO und Mitinhaber der Work Selection AG, Prof. Dr. Isabelle Wildhaber, Professorin für Privat- und Wirtschaftsrecht an der HSG und Direktorin des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitswesen der HSG, Patrizia Laeri, CEO und Mitgründerin von elleXX und Stefan Studer, Geschäftsführer Angestellte Schweiz.

Der Anlass hat einmal mehr bestätigt, dass Flexwork mehr als ein Trend ist und die Arbeitswelt auch in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen wird.

Mit dem jährlich stattfindenden Flexwork-Event will swissstaffing eine Diskussion rund um flexible Arbeit anregen, die Temporärarbeit als Vorreiterin bei der Gestaltung von Flexwork positionieren, Temporärarbeit als faires Arbeitsmodell bekanntmachen und Lösungen für die flexible Arbeitswelt von morgen aus verschiedenen Perspektiven beleuchten.

Der Flexwork-Event 2022 kann als Kurzfilm mit allen Highlights oder in seiner ganzen Länge unter swissstaffing.ch/flexwork-event nacherlebt werden.





Services

Operations & Mitgliederservices

Das Team Operations & Mitgliederservices als zentrale Drehschreibe bei swissstaffing lief im Jahr 2022 auf Hochtouren. Es durfte nicht nur rund 4500 Anrufe für swissstaffing und über 38 000 Anrufe für temptraining entgegennehmen, sondern auch zahlreiche Meetings vor Ort organisieren und durchführen. Für die interne Dienstleistung konnte die IT-Infrastruktur weiter verbessert werden – mit einem neuen Server, neuer Netzwerk-Verkabelung und mehreren grossen System-Updates.

Im Rechnungswesen wurde die QR-Rechnung eingeführt. Fast 900 Dienstleistungen – Schulungen, Eventteilnahmen, Rechtsauskünfte, ARGUS-Abonnemente oder Broschüren-Versände – stellte der Verband im Jahr 2022 in Rechnung. Das waren rund 200 Rechnungen mehr als im Vorjahr.



Julia Bryner
Leiterin Operations & Mitgliederservices



Maria Cantagallo
Projektleiterin



Reto Da Rugna
Verantwortlicher Empfang



Fadilia Dilli
Projektleiterin



Irene Florida
Mitarbeiterin



Isabel Staub
Leiterin Rechnungswesen



Alex Dorizzi
Leiter ad interim
ab 3.10. 2022

Die swissstaffing-Mitgliedschaft erfreute sich regen Interesses. Das Team Operations & Mitgliederservices führte zahlreiche Beratungen und Mitgliedschaftsbesuche durch. Auch der swissstaffing-Präsident Leif Agnéus besuchte im Jahr 2022 mehrere Mitglieder und Interessenten. Ab August 2022 steht auf der swissstaffing-Website neu ein digitales Aufnahmegesuch zur Verfügung.

Die meisten swissstaffing-Events fanden im Jahr 2022 vor Ort statt. Über 246 Besuchende durfte swissstaffing physisch begrüssen. Auf vielseitigen Wunsch der Mitglieder fand das Regionalmeeting im November online statt, mit insgesamt 396 Teilnehmenden. Die beiden Regionalmeetings werden neu abwechselnd vor Ort und online durchgeführt.

Die Schulungen für Personalberatende waren sehr gefragt. Sie wurden online (188 Teilnehmende) und im Präsenzformat (199 Teilnehmende) angeboten. Grösster Beliebtheit erfreute sich wiederum die Schulung «Rechtsgrundlagen». Sie fand auf Deutsch und Französisch statt, mit insgesamt 185 Teilnehmenden. Zahlreiche Mitglieder haben zudem einen internen Firmenkurs zum Thema Arbeitsrecht gebucht. 101 Interessierte nahmen an den angebotenen Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit teil. Die neue Schulung Absenzenmanagement wurde zweimal durchgeführt.

QAS, die Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih, startete Anfang Oktober 2022. Nach fast zweijähriger Vorbereitung wurde sie am 26. Oktober durch die EKAS planmässig zertifiziert. swissstaffing ist stolz, dass die Branche eine eigene zertifizierte Branchenlösung hat und sich nachhaltig für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einsetzt. Bis Ende 2022 schlossen sich 46 Firmen und Unternehmensgruppen der Branchenlösung an.

Rechtsdienst

Der Rechtsdienst ist das Kompetenzzentrum der Temporärbranche für Fragen zum Arbeits-, Arbeitsvermittlungs-, Sozialversicherungs- und Ausländerrecht sowie zum allgemeinen Vertragsrecht. Im Jahr 2022 hat der Rechtsdienst Verbandsmitglieder und Nichtmitglieder in 1661 Fällen beraten. Zudem ist er durch die Sekretariatsführung der Rekurskommission des Paritätischen Vereins Personalverleih mit dem Vollzug des GAV Personalverleih betraut.

Der Rechtsdienst leitete erneut die Fachgruppe «Personalverleih in private Haushalte». Dabei wurden insbesondere die arbeitsrechtlichen Konsequenzen des Bundesgerichtsurteils vom 22. Dezember 2021 (BGE 2C_470/2020) für den Personalverleih in private Haushalte analysiert. Zudem wurden die Diskussionen mit den Sozialpartnern zur Regelung des «Live-in»-Modells im Personalverleih weitergeführt.



Boris Eicher
Leiter Rechtsdienst



Diana Berger
Mitarbeiterin



Ardian Laha
Mitarbeiter



Philipp Müller
Mitarbeiter



Sara Stoffel
Mitarbeiterin



Ivana Zellweger
Mitarbeiterin

Intensiv beschäftigte sich der Rechtsdienst im Jahr 2022 auch mit der Einschränkung der Temporärarbeit. swissstaffing hat diesbezüglich beim Genfer und Waadtländer Kantonsgericht Beschwerde gegen die Gesetzesrevisionen über das öffentliche Beschaffungswesen eingereicht.

Das Rechtsdienst-Team setzte sich im Rahmen der Erweiterung von Anhang 1 für die Aufnahme des GAV ohne Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ein und überwachte das AVE-Verfahren für eine Inkraftsetzung per 1. Januar 2023. In Bezug auf das grenzüberschreitende Homeoffice beobachtete der Rechtsdienst die Entwicklung der Rechtslage und informierte die Mitglieder laufend über die Konsequenzen.

Seinen Rechtsgrundlagenkurs hat der Rechtsdienst im Jahr 2022 sowohl virtuell als auch vor Ort in Zürich und Lausanne durchgeführt, um die Mitglieder für die rechtlichen Aspekte der Branche zu sensibilisieren.

Im Rahmen des White Papers «Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich» hat der Rechtsdienst die bestehenden flexiblen Arbeitsformen rechtlich beurteilt, einen Vergleich bezüglich sozialer Absicherung in verschiedenen Erwerbssituationen angestellt und darauf basierend festgehalten, dass Flexworker über den Personalverleih am besten abgesichert sind.



«Als Temporärer hat man seine
eigene **Work-Life-Balance.**»

Services

Personalentwicklung



Irène Righetti
Leiterin Personalentwicklung



Sabrina Fellmann
Projektleiterin Bildung

HR-Berufsprüfung

Das Jahr 2022 war für die HR-Berufsprüfung Fachrichtung C sehr erfolgreich. Im Herbst 2022 haben 66 Personen die Prüfung absolviert. Die Erfolgsquote lag bei 76 Prozent und der Gesamtnotendurchschnitt bei 4,33. Die Teilnehmenden, die den Ausbildungsteil der HR-Berufsprüfung Fachrichtung C beim Verband besucht hatten, wurden vorgängig durch die Kooperationspartner von swisstaffing ausgebildet. Darunter sind auch die drei Bestabschliessenden des Jahrgangs mit zweimal der Note 5,3 sowie der Note 5,1.

swisstaffing gratuliert allen Absolvierenden herzlich und wünscht ihnen viel Erfolg auf ihrem weiteren Berufsweg.

Self-Learning-Plattform

Im Rahmen der Entwicklung von Branchenstandards ist swisstaffing dabei, eine Self-Learning-Plattform aufzubauen. Die Projektverantwortlichen haben im Jahr 2022 zusammen mit externen Partnern intensiv daran gearbeitet.

In einer ersten Phase soll die Plattform neuen Mitarbeitenden der Personaldienstleistungsbranche die Möglichkeit geben, sich im Selbststudium weiterzubilden. In der virtuellen Welt warten 26 Themen mit insgesamt 15 dynamischen und interaktiven Lernstunden auf sie.

Die Einführung der Self-Learning-Plattform ist auf den Herbst 2023 geplant.

Weiterbildung für Personalberatende

Mit diversen Fachkursen für Personalberatende leistet swisstaffing einen weiteren Beitrag zur Qualität der Branche. Die regelmässig angebotenen Kurse behandeln Themen wie Arbeitsrecht, Interviewtechniken oder Kundengewinnung. Den Kurs «Social-Media-Recruiting» hat das Personalentwicklungsteam im Jahr 2022 neu konzipiert. Er ist in überarbeiteter Form ab 2023 im Angebot.

Kursangebot	D	F	I	Total Teilnehmende 2022	Total Teilnehmende 2021
Absenzenmanagement	●	●		15	0
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	●	●	●	35	45
Care Management für Personalverleiher	●	●	●	50	66
Interviewtechnik	●			24	0
Interviewtechnik auf der virtuellen Plattform	●			17	20
Kundenbesuch	●			11	0
Nachhaltig und erfolgreich telefonieren	●			28	6
Rechtsgrundlagen	●	●		185	87
Social-Media-Recruiting für Einsteiger	●			32	39

Services

temptraining

temptraining

Im Jahr 2022 bewilligte temptraining über 14 000 Weiterbildungsgesuche im Wert von rund 17,9 Mio. Franken. Der Wert der bewilligten Gesuche liegt damit rund 0,9 Mio. Franken höher als im Vorjahr. Über 98 Prozent aller Gesuche wurden über das Webportal eingereicht.

Die Mitgliederversammlung des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih (PVP) hat per 1. Januar 2022 eine Reglementsänderung beschlossen. Arbeitssicherheitskurse müssen die praktische Anwendung im Präsenzunterricht schulen, reine Online-Kurse werden nicht mehr akzeptiert. Für die Auszahlung bewilligter Arbeitssicherheitskurse müssen Temporärarbeitende zudem einen Nachweis von mindestens 88 gearbeiteten Stunden einreichen.

Per 1. September 2023 sind beim Weiterbildungsfonds weitere Reglementsänderungen geplant. Sie umfassen die zeitlich flexiblere Antragseinreichung,



Claudio Trenna
Leiter temptraining



Anissa Bousbaine
Sachbearbeiterin



Laurance Batt
Sachbearbeiterin



Biagio Bongiovanni
Sachbearbeiter



Myriam Del Castillo
Verantwortliche
Administration



Nathalie Fangueiro
Sachbearbeiterin



Claudio Foletti
Sachbearbeiter



Mariangela Iula
Sachbearbeiterin



Sandra Heuberger
Sachbearbeiterin



Brigitte Keller
Senior Sachbearb.



Sylvia Mersch
Senior Sachbearb.



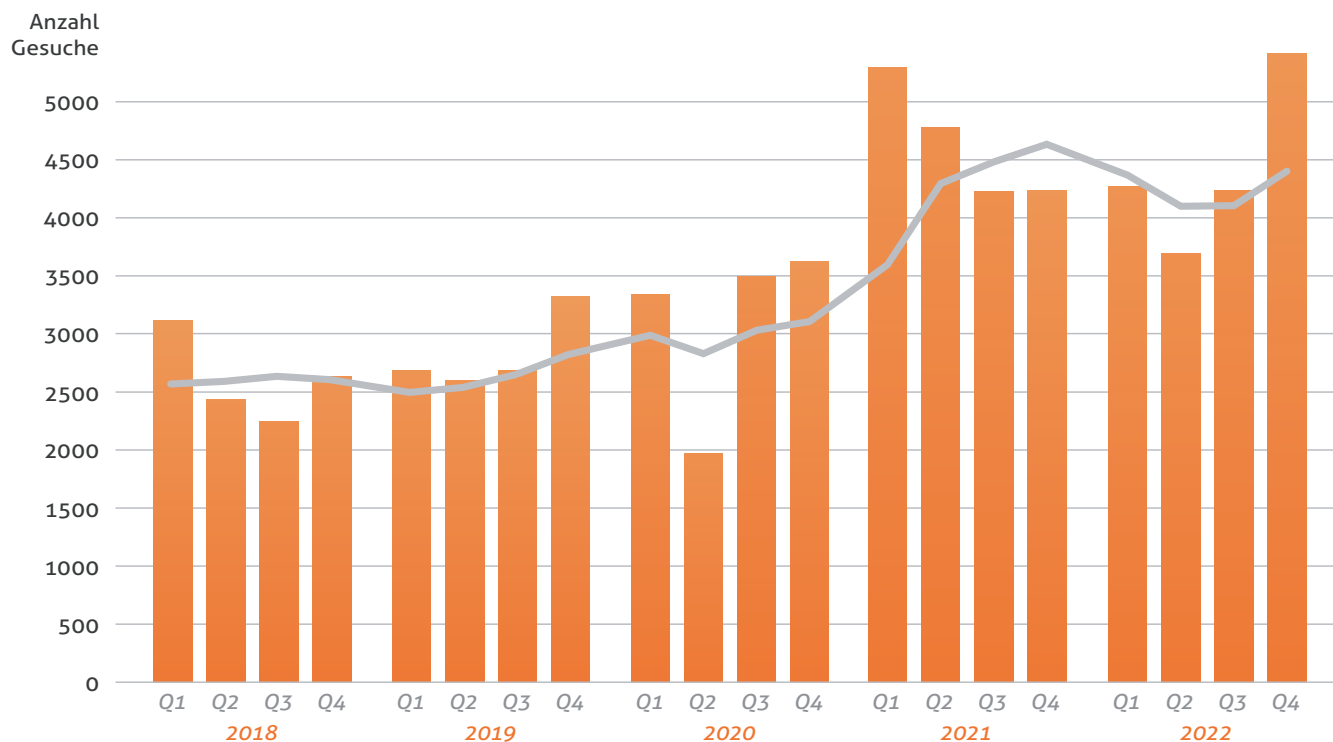
Fabio Streuli
Sachbearbeiter

ein stufenloses, auf Arbeitsstunden basierendes Budgetsystem, neue Pauschalentschädigungen für Lohnausfall und Spesen sowie eine Pauschalvergütung für Arbeitssicherheitskurse, die dem persönlichen Konto nicht belastet wird. Die Reglementsänderungen wurden im Dezember 2022 von der Mitgliederversammlung genehmigt.

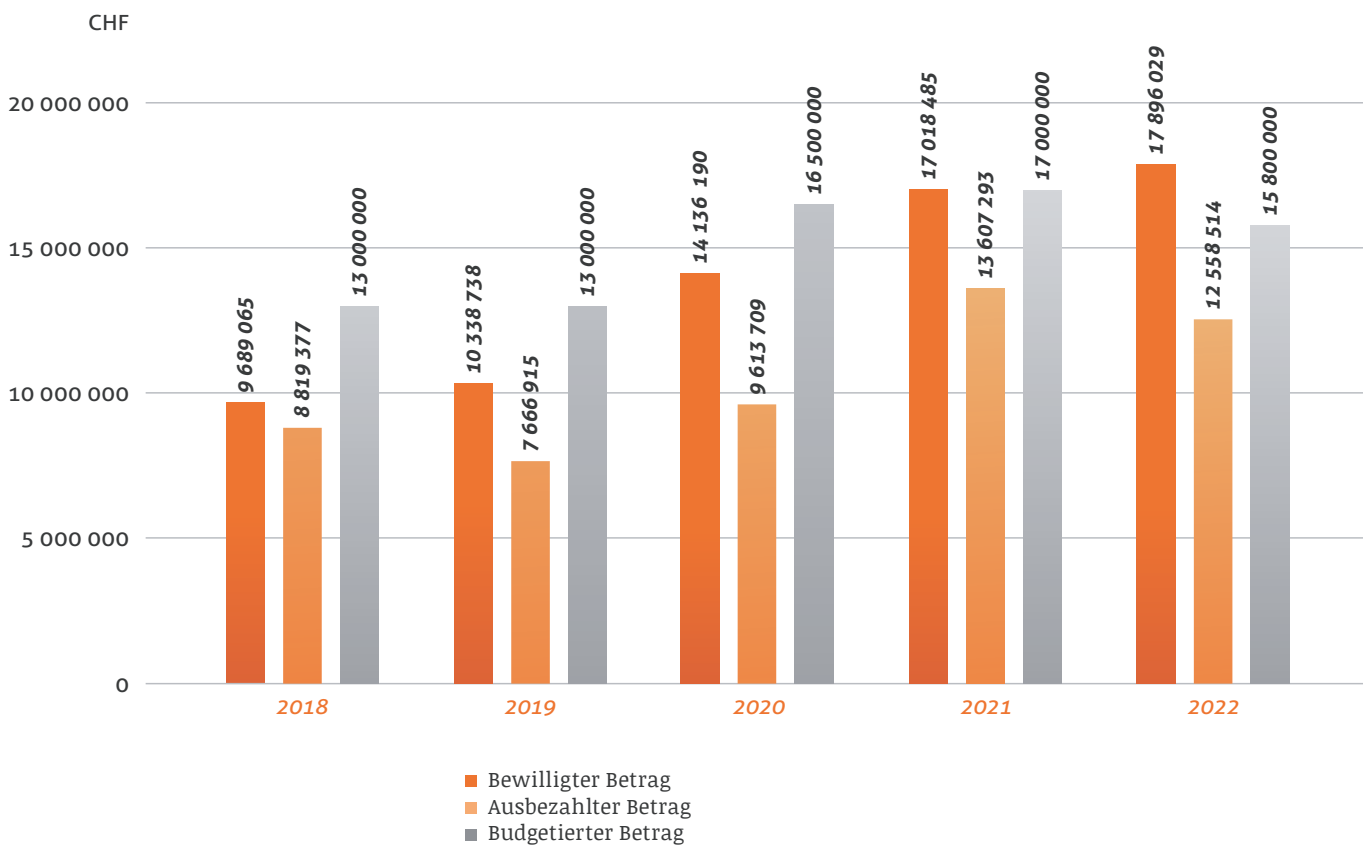
temptraining plant, im Jahr 2023 ein neues Webportal in Betrieb zu nehmen. Dieses soll das Einreichen von Anträgen weiter vereinfachen, Prozesse automatisieren und Gesuchstellenden neue Funktionen wie etwa die Suche anerkannter Kursangebote bieten. Die Anforderungen an das neue System wurden im Jahr 2022 ausgearbeitet. Die nächsten Schritte umfassen die Kommunikation der Reglementsänderungen sowie deren Umsetzung.

temptraining hat im Jahr 2022 das Pilotprojekt zu einer App gestartet, welche Temporärarbeitenden auf Basis ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen Weiterbildungsangebote empfiehlt. Das Pilotprojekt läuft noch bis Mai 2023. Danach wird es ausgewertet und die nächsten Schritte werden definiert.

Entwicklung der Anzahl Gesuche pro Quartal



Verlauf Beiträge pro Jahr (in CHF)



Public Affairs als Kernaufgabe

Die Gestaltung der regulatorischen Rahmenbedingungen der Personaldienstleistungsbranche ist eine der Kernaufgaben von swissstaffing. Entsprechend investiert der Verband viel in die Bekanntmachung der Branche und in die Kontaktpflege mit Politik und Verwaltung auf Bundes- und Kantonsebene. swissstaffing verfolgt dabei zwei Ziele:

- Verwaltung und Politik auf nationaler und kantonaler Ebene sollen die Positionen und Argumente von swissstaffing kennen und in ihren Entscheidungsfindungsprozessen berücksichtigen.
- Die Personaldienstleistungsbranche soll regulatorisch nicht diskriminiert werden und soll flexible Bedingungen beibehalten.

Einschränkung der Temporärarbeit verletzt Wirtschaftsfreiheit

In verschiedenen Kantonsparlamenten der französisch- und italienischsprachigen Schweiz wurden Vorstösse für eine Einschränkung der Temporärarbeit im öffentlichen Beschaffungswesen eingereicht. swissstaffing ist dezidiert der Auffassung, dass eine solche Regelung gegen die Wirtschaftsfreiheit verstösst. Entsprechend bekämpft der Verband diese Vorstösse politisch und juristisch. In den Kantonen Tessin, Genf und Waadt sind Gerichtsurteile pendent. In den Kantonen Wallis, Jura und Neuenburg stecken die Vorstösse noch im parlamentarischen Prozess.

Besonders problematisch bei diesen Vorstössen: Den Entscheidungsträgern ist offenbar zu wenig bewusst, dass sie mit der Einschränkung der Temporärarbeit Lösungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft verhindern und stattdessen fragwürdige Arbeitsverhältnisse begünstigen. Flexwork ist Notwendigkeit und Bedürfnis sowohl auf Seite von Unternehmen als auch auf Seite von Arbeitnehmenden. Temporärarbeit ist über das Arbeitsvermittlungsgesetz und den GAV Personalverleih engmaschig reguliert und Temporärarbeitende sind sozial umfassend abgesichert. Die Alternative zur Temporärarbeit – wenn diese nur noch eingeschränkt möglich wäre – wären nicht Festanstellungen, sondern andere, weniger gut geregelte Formen von Flexwork, Scheinselbstständigkeit oder sogar Schwarzarbeit.

BVG-Reform: Ausnahmeregelung für Temporärbranche erforderlich

Die Reform des BVG ist aufgrund der demographischen Alterung und der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts dringend nötig, politisch aber eine harte Knacknuss. Für swissstaffing und Personaldienstleister sind in dieser Diskussion in erster Linie die Fragen in Bezug auf den Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle relevant. Leider bedrohen alle bislang im Parlament zur Diskussion stehenden Anpassungen von Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug das bewährte Pensionskassenmodell der Personaldienstleistungsbranche. Dieses verschafft Temporärarbeitenden ab der ersten Einsatzstunde Zugang zur Invaliditäts- und Altersversicherung der 2. Säule.

swissstaffing setzt sich für eine Ausnahmeregelung ein, um das paradoxe Resultat zu vermeiden, dass eine Reform ausgerechnet flexibel arbeitende Personen – also die Personen, die besser gestellt werden sollen – benachteiligt und so eine bewährte Praxis zerstört.

«Es sind neue oder weiterentwickelte innovative Lösungsansätze erforderlich, welche Flexibilität und soziale Absicherung verbinden. Das für die Temporärarbeit relevante Arbeitsvermittlungsgesetz könnte eine Schlüsselfunktion einnehmen. Eine punktuelle Modernisierung des Arbeitsvermittlungsgesetzes ist allerdings notwendig, um neue Arbeitsmodelle zu ermöglichen und diese Formen besser abzusichern. Das könnte durch die Aufhebung des starren Schriftformerfordernisses (Einführung einer digitalen Unterschrift) und durch eine flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeiten bewerkstelligt werden.

Das wäre der bessere Ansatz, als Flexwork zu verunmöglichen und alle Betroffenen zurück in die Schwarzarbeit oder die Selbstständigkeit ohne soziale Absicherung zu drängen. Flexibilität und soziale Absicherung dürfen sich nicht ausschliessen.»



Prof. Dr. Isabelle Wildhaber

Ordinaria für Privat- und Wirtschaftsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts an der Universität St. Gallen und geschäftsführende Direktorin des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitswelten an der Universität St. Gallen

Personalverleih in private Haushalte weiterhin sicherstellen

Der Verleih von Betreuungspersonal in private Haushalte ist ein spezifisches Segment der Personaldienstleistungsbranche. Es wird in seinem Geschäftsmodell durch das Bundesgerichtsurteil vom 22. Dezember 2021 (BGE 2C_470/2020) bedroht. Das Bundesgericht hat entschieden, dass solche Arbeitsverhältnisse dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstellt sind, während Betreuungspersonal, das direkt vom Haushalt angestellt wird, dem ArG nicht untersteht. Damit haben hohe Schweizer Entscheidungsträger einmal mehr die grossen Vorteile der Temporärarbeit verkannt und alternativen Geschäftsmodellen Vorschub geleistet, die im Vergleich zur Temporärarbeit viel schlechter geregelt und kontrolliert sind. Bei Direktanstellungen im Haushalt ist nämlich nicht nur das ArG nicht anwendbar. Auch die Mindestlohn- und Arbeitszeitbestimmungen sowie die Lösungen für Krankentaggeld und berufliche Vorsorge des GAV Personalverleih kommen nicht zur Anwendung.

swissstaffing setzt sich für eine Ausnahme in der Verordnung zum Arbeitsgesetz ein, damit die Betreuung zu Hause via Personalverleih trotz Unterstellung unter das Arbeitsgesetz weiterhin möglich und finanzierbar bleibt. Zudem soll der GAV Personalverleih um einen spezifischen Anhang für «Live-in»-Modelle ergänzt werden. Angesichts der demographischen Alterung und steigender Gesundheits- und Pflegekosten ist eine von Privaten finanzierte Betreuung zu Hause auch aus gesundheitspolitischer Sicht zentral. Eine faire Regelung der Arbeitsverhältnisse ist dabei unerlässlich und wird mit dem Modell des Personalverleihs gewährleistet.

Digitale Unterschrift: Verpasste Chance für die Schweiz

Der Ständerat hat am 9. März 2022 eine grosse Chance verpasst, die Schweiz agiler und digitaler zu machen. Mit dem Nein zur Motion Schneeberger (19.3565) sind rasche Verbesserungen hin zu einer praktikablen und breit akzeptierten digitalen Alternative zur eigenhändigen Unterschrift weiterhin nicht in Sicht. Da Temporärarbeitsverträge im Unterschied zu anderen Arbeitsverträgen die Schriftform erfordern, ist die Personaldienstleistungsbranche stark betroffen. Der Debatte – in welcher die Personaldienstleistung mehrmals explizit genannt wurde – war erfreulicherweise zu entnehmen, dass das Problem für die Wirtschaft als real eingestuft und der Druck auf die Verwaltung aufrechterhalten wird, um das Schutzniveau in bestimmten Bereichen zu senken. swissstaffing bleibt an diesem Thema dran, damit der Personalverleih in Zukunft rein digital abgewickelt werden kann.

GAV Personalverleih mit flächendeckenden Mindestlöhnen

Der GAV Personalverleih (GAVP) ist ein zentrales Instrument, um die Flexibilität der Temporärarbeit mit Regeln und einem umfassenden sozialen Schutz zu flankieren. Die Weiterentwicklung des GAVP ist für swissstaffing insbesondere angesichts des dynamischen Arbeitsmarkts ein wichtiges Anliegen. So gelten ab dem 1. Januar 2023 die Mindestlöhne des GAVP für sämtliche Branchen. Die bisherigen Ausnahmen für die chemisch-pharmazeutische und die graphische Industrie, für die Maschinen-, Uhren-, Nahrungsmittel- und Genussmittelindustrie sowie für den öffentlichen Verkehr entfallen. Gleichzeitig wird der Anhang 1 des GAVP punktuell mit wichtigen, nicht allgemeinverbindlichen GAV ergänzt, deren Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen fortan auch für Temporärarbeitende gelten. Durch diese Entwicklung wird der Schutz der Temporärarbeitenden erheblich gestärkt und die Rechtssicherheit für alle Beteiligten erhöht.

A young man with a shaved head and a friendly smile stands in a professional kitchen. He is wearing a white chef's jacket and a black apron. His arms are crossed, and he has several large, detailed tattoos on his forearms, including a large feather design and a fern frond. The background shows stainless steel kitchen equipment and overhead lights.

«Ich kann während den verschiedenen
Einsätzen viel **Berufserfahrung** sammeln
und mich weiterentwickeln.»

Impressum

Herausgeber

© 2022 swissstaffing

Verband der Personaldienstleister der Schweiz

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

info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

Produktionsleitung

Celeste Bella, Projektleiterin Kommunikation

Mitarbeit

Ariane M. Baer, Projektleiterin Ökonomie und Politik

Julia Bryner, Leiterin Operations & Mitgliederservices

Maria Cantagallo, Projektleiterin Operations & Mitgliederservices

Alexander Dorizzi, Leiter ad interim Operations & Mitgliederservices

Boris Eicher, Leiter Rechtsdienst

Myra Fischer-Rosinger, Direktorin

Dr. Marius Osterfeld, Ökonom

Irène Righetti, Leiterin Personalentwicklung

Claudio Trenna, Leiter temptraining

Blandina Werren, Leiterin Kommunikation

Lektorat

Antonia Janina Fischer, fischertext, fischertext.ch

Übersetzungen

ARGUS Sprachmanufaktur, sprachmanufaktur.ch

Gestaltung

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Druck

Typotron AG, typotron.ch

Bildnachweise

Getty Images

Shutterstock

Fotos Flexwork-Event, Generalversammlung und

swissstaffing-Mitarbeitende (Stand 31.12.2022):

Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch

Der Jahresbericht 2022 ist abrufbar auf
[swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)



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

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf