

# Jahresbericht 2021





---

# Inhaltsverzeichnis

---

## 5 Vorwort des Präsidenten

---

### Verband

- 6 Vorstand
  - 7 Verbandsmitglieder
- 

### Veranstaltungen

- 8 Generalversammlung
  - 9 CEO-Meeting  
Regionalmeetings
- 

### Verband

- 11 Geschäftsstelle
- 

### Services

- 12 Pensionskasse  
KTG-Branchenlösung  
AHV-/Familienausgleichskasse
  - 13 Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
Zusammenarbeit mit Suva
- 

### Events

- 15 Flexwork-Event
- 

### Services

- 16 Kommunikation
  - 18 Operations & Mitgliederservices
  - 19 Rechtsdienst
  - 20 temptraining
- 

### Personalentwicklung

- 23 HR-Berufsprüfung  
Weiterbildungen PDL
- 

### Branche

- 24 Branchenentwicklung
  - 25 Eckdaten der Personaldienstleistung 2021
  - 27 White Paper  
Zentrale Ergebnisse des White Papers «Hochqualifizierte Flexworker»
- 

### Politische Arbeit

- 28 GAV-Erneuerung und AVE-lose Phase Anfang 2021
  - 29 Public-Affairs-Aktivitäten  
Schriftformerfordernis  
BVG-Reform
  - 30 Einschränkungen der Temporärarbeit in den Kantonen  
Genf, Waadt und Tessin  
Temporärarbeit als Lösung für den Flexwork-Trend
- 

- 31 Impressum





«Als Flexworkerin fühle ich mich  
als **Partnerin** auf Augenhöhe.»

---

# Vorwort des Präsidenten

---



**Leif Agnéus**  
Präsident  
swissstaffing

Erneut liegen ereignis- und arbeitsreiche Monate hinter uns – massgeblich beeinflusst und geprägt durch die Corona-Pandemie. Diese Zeit verlangte insbesondere der Wirtschaft viel ab, galt es doch, sich immer wieder neu auf aktuelle Entwicklungen einzustellen. Unsere Branche hat einen erheblichen Teil dazu beigetragen, die Versorgung und wichtige Dienstleistungen in unserem Land aufrechtzuerhalten.

Seit Beginn der Pandemie hat swissstaffing die Personaldienstleistungsbranche bestmöglich mit Informationen versorgt, um ihr Orientierung zu geben und sie durch diese bewegten Zeiten zu begleiten.

In etlichen Newslettern haben wir Handlungsempfehlungen, rechtliche Neuerungen und Entwicklungen in zusammengefasster Form aufbereitet. Daneben haben wir uns als Branchenverband mehrfach und zusammen mit anderen Wirtschaftsverbänden in den politischen Dialog eingebracht. Immer mit dem Ziel, nicht nur auf die aktuellen Entwicklungen zu reagieren, sondern uns aktiv und konstruktiv in die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen einzubringen.

Unsere jüngsten White Paper haben deutlich gezeigt, dass der Wunsch nach flexiblen Arbeitsformen weiter ansteigt und dass die Temporärarbeit nachweislich faire und sichere Arbeitsbedingungen bietet. In unserer digitalen und sich rasant wandelnden Welt ist Flexibilität eine Chance für alle Beteiligten.

Die immer flexibler werdende Arbeitswelt spiegelt sich auch in unseren strategischen Zielen. swissstaffing setzt sich stark dafür ein, für flexible Arbeitsformen optimale wirtschaftliche Bedingungen zu schaffen und erhalten. Mit unserem neuen und gut besetzten politischen Beirat können wir Erkenntnisse, Bedürfnisse und Forderungen noch stärker in die Politik tragen.

Nebst der Verstärkung unserer Lobbying-Aktivitäten gehören die Entwicklung der Branchenstandards sowie die dazugehörige Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu unseren wichtigsten strategischen Zielen.

swissstaffing konnte auch im Jahr 2021 wieder neue Mitglieder gewinnen. Das ist erfreulich und für mich ein klares Indiz dafür, dass Unternehmerinnen und Unternehmer nach wie vor die gebündelte Kraft des Kollektivs suchen.

Insofern gilt abschliessend mein herzlicher Dank Ihnen, liebe Mitglieder. Für Ihre Treue, für Ihr Vertrauen und für die gute Zusammenarbeit! Ob über das Team der Geschäftsstelle oder das grosse Engagement des Vorstands: Es ist eine Freude, für die Interessen der Branche einzustehen.

In diesem Sinne freue ich mich auf die vor uns liegenden Aufgaben!

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leif Agnéus'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'L'.

Leif Agnéus  
Präsident swissstaffing

# Verband

## Vorstand

Der Vorstand ist das Steuerungsgremium von swisstaffing und repräsentiert Personaldienstleistungsunternehmen jeglicher Grössen und unterschiedlicher Regionen der Schweiz. Dadurch ist gewährleistet, dass die Interessen der gesamten Branche vertreten sind. Ein Vorstandsmitglied gab an der Generalversammlung 2021 seinen Austritt bekannt: Dr. Monica Dell'Anna wurde nach einem Jahr im Ausschuss und Vorstand gebührend verabschiedet. Neu in den Vorstand gewählt wurden Marc Lutz, Yves Schneuwly und Balz M. Villiger. Seit Oktober 2021 und bis zur Wahl im Juni 2022 weilt Marcel Keller als Gast im Ausschuss und Vorstand. Das Gremium besteht aus 10 Mitgliedern.



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



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



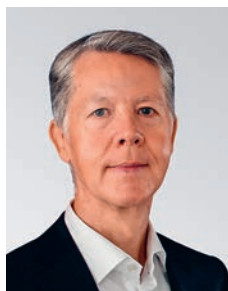
**Adrian Diethelm**  
Express Personal AG  
Vorstand



**Andreas Eichenberger**  
Induserv Industrial  
Services Ltd  
Vorstand und  
Ausschuss



**Robin Gordon**  
Interiman Group  
Holding SA  
Vorstand und  
Ausschuss



**Marcel Keller**  
The Adecco Group  
Switzerland  
Gast 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



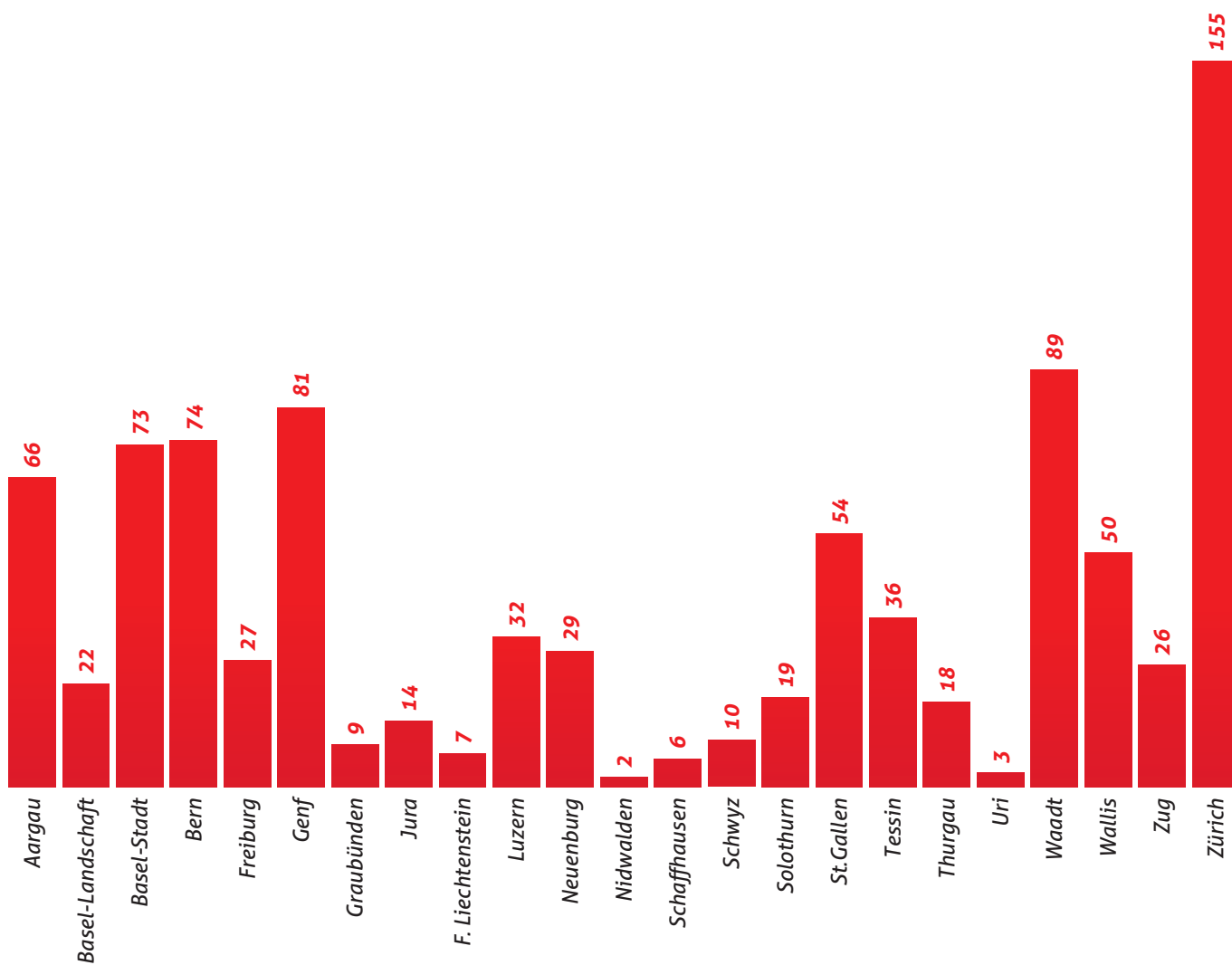
**Urs Vögele-Freund**  
Hans Leutenegger AG  
Vorstand

## Verbandsmitglieder

Im Jahr 2021 durfte swisstaffing 40 neue Mitglieder begrüßen. Aus dem Verband ausgetreten sind in der gleichen Zeit 19 Unternehmen. swisstaffing konnte zudem ein paar grössere Personaldienstleistungsunternehmen als Mitglieder gewinnen. Per Ende 2021 zählte swisstaffing 452 Mitglieder. Dies entspricht einem Wachstum von fast 5 Prozent.

SQS, der Zertifizierungspartner von swisstaffing, hat insgesamt 96 Audits bei neuen und bestehenden Mitgliedern durchgeführt. Das swisstaffing-Qualitätslabel ist ein national anerkanntes Gütesiegel, welches speziell für die Branche entwickelt wurde und die Professionalität in der Personaldienstleistung prüft. swisstaffing gratuliert allen Mitgliedern, die das Audit im Jahr 2021 erfolgreich abgeschlossen haben.

## Mitgliederstandorte (Filialen) nach Kanton 2021





# Veranstaltungen

## Generalversammlung

Die 53. Generalversammlung fand am 8. Juni 2021 in hybrider Form statt. Die Mitglieder stimmten im Vorfeld online im Mitgliederbereich der swisstaffing-Website ab. Es waren 448 Stimmen vertreten und die Generalversammlung war damit beschlussfähig. 100 Teilnehmende waren an der Veranstaltung dabei – entweder via Livestream oder vor Ort im Kursaal Bern.

Marcel Keller, CEO von Kelly Services (Schweiz) AG, verliess im Jahr 2021 den Vorstand und verabschiedete sich anlässlich der Generalversammlung persönlich. Neu und mit deutlichem Resultat in den Vorstand gewählt wurden drei Mitglieder: Marc Lutz, Hays (Schweiz) AG, Yves Schneuwly, Coople (Schweiz) AG, und Balz Villiger, Kelly Services (Schweiz) AG. Die drei neuen Vorstandsmitglieder stellten sich kurz vor und Präsident Leif Agnéus hiess sie herzlich willkommen. Auch Leif Agnéus wurde deutlich als Präsident von swisstaffing wiedergewählt.

Im Anschluss informierte Leif Agnéus über die Anpassungen der Statuten. Dem Vorstand wurde die Kompetenz erteilt, einen politischen Beirat zur Interessenvertretung von swisstaffing einzusetzen und die Mitglieder dieses Beirats zu ernennen. Nach dem Ausblick für das kommende Jahr verlieh Leif Agnéus 13 Personen aus der Branche das Zertifikat «Certified Staffing Professional swisstaffing» und ehrte diese für ihre Weiterbildungsleistung.





---

## CEO-Meeting

Das CEO-Meeting fand im September sowohl in Zürich als auch in Lausanne vor Ort statt. 43 Geschäftsführende und Entscheidungstragende nutzten die Gelegenheit für den persönlichen Austausch.

Präsident Leif Agnéus und Direktorin Myra Fischer-Rosinger gaben Einblick in verschiedene strategische Projekte und luden zur Diskussion ein. Die Teilnehmenden erfuhren unter anderem genaueres über das Lobbying für die Branche und die Vorgehensweise bei der BVG-Reform. Ausserdem wurden die beiden Projekte «Branchenstandards» und «Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» vorgestellt. Auch der GAV Personalverleih war erneut ein Thema, insbesondere die Ergänzung des Anhang 1. Trotz Corona-Massnahmen fand ein reger persönlicher Austausch statt.

---

## Regionalmeetings

Beide Regionalmeetings wurden aufgrund der Corona-Situation online auf Zoom durchgeführt. Das swisstaffing-Team war bereits erprobt und moderierte pro Regionalmeeting je einen Event auf Deutsch, Französisch und Italienisch.

477 Teilnehmende durfte swisstaffing am 23. März 2021 digital begrüßen. Die Suva berichtete über die beabsichtigten Neuerungen bei der Festlegung der Unfallprämien und beantwortete zahlreiche Fragen. Zur Ausgestaltung der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag im Personalverleih referierte der swisstaffing-Rechtdienst und gab Tipps, wie diese in der Praxis und im Hinblick auf eine Lohnbuchkontrolle zu regeln ist. Zudem bekamen die Teilnehmenden einen ersten Ausblick auf das neue White Paper zum Thema Lohn und Arbeitszeit sowie die Erweiterung des Branchenbarometers Swiss Staffingindex. Abschliessend präsentierte temptraining die neuen Reglementsbestimmungen – grosszügigeren Leistungsanspruch, längere Anspruchsfristen sowie die Finanzierung von Laufbahnberatungen.

Mit 355 Teilnehmenden fand auch das Regionalmeeting im November regen Anklang. Im Fokus stand am 23. November 2021 die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz. swisstaffing informierte zum ersten Mal zur geplanten Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für den Personalverleih. Felix Weber, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva, richtete eine Grussbotschaft an die Schweizer Personalverleihenden und gab Einblick in das Projekt «Gemeinsam zu mehr Sicherheit und sinkenden Kosten». Die Suva schloss mit Informationen zum Absenzenmanagement. Zum GAV Personalverleih (GAVP) erhielten die Teilnehmenden einerseits Informationen zu den neuen Bestimmungen der Mindestlöhne und Erweiterung des Anhangs 1 ab dem Jahr 2023. Andererseits bekamen sie einen Einblick in die Finanzen des GAVP. Als krönender Abschluss präsentierte das Ökonomie-Team einen kurzen Jahresausblick und das brandneue White Paper über hochqualifizierte Temporärarbeitende.



«Flexwork für **Hochqualifizierte** ist ein zukunftssträchtiger Geschäftsbereich.»



## Geschäftsstelle



**Myra Fischer-Rosinger**  
Direktorin  
swisstaffing

Der Start ins Jahr 2021 war ungewohnt. Die Branche musste mit einem GAV ohne Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) auskommen, da die Verhandlungen bis zur letzten Minute gedauert hatten. Branche und Verband haben dieses Novum gut gemeistert. Per 1. März 2021 wurde die AVE dann ausgesprochen.

swisstaffing hat im vergangenen Jahr viel in die politische Interessenvertretung investiert. In zahlreichen Gesprächen mit Parlamentarierinnen, Behörden und Verbandsvertretern aus allen Landesteilen hat der Verband sein politisches Netzwerk kontinuierlich ausgebaut. Besonders hervorzuheben ist der politische Beirat mit bürgerlichen Bundesparlamentariern, den swisstaffing 2021 lancierte. Der enge Austausch mit der Politik ist für die Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Personaldienstleister zentral. Auf dem Tisch liegen wichtige Themen wie die BVG-Reform, die Modernisierung des Schriftformerfordernisses, die Verteidigung der Wirtschaftsfreiheit der Personalverleiher und der Trend zu Flexwork.

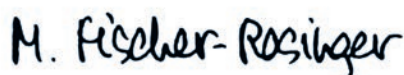
Die Wichtigkeit von Flexwork diskutierte swisstaffing mit einem breiten Publikum aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur bereits zum zweiten Mal am Flexwork-Event 2021. Beehrt wurden die Personaldienstleistenden dabei vom Bundespräsidenten Guy Parmelin, der eine Grussbotschaft über die Bedeutung der Temporärarbeit hielt.

Der GAV-Weiterbildungsfonds temptraining blickt auf ein Rekordjahr zurück. Auf der Geschäftsstelle hat das Team 15 000 Gesuche bearbeitet und 17 Mio. Franken für Weiterbildung bewilligt. Die Corona-Krise hat die Mobilität am Arbeitsmarkt weiter befeuert. So viele Temporärarbeitende wie nie haben die Situation genutzt, um sich weiterzubilden oder umzuschulen. Das neue Webportal modernisierte und vereinfachte den Prozess für die Gesuchstellenden.

Der Vorstand hat ein klares Bekenntnis zu Qualität und Standards in der Personaldienstleistung abgegeben. Die Geschäftsstelle setzte dieses in einem ersten Schritt mit dem Aufbau der Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz um. Lanciert wird die Branchenlösung 2022. Weitere Qualitätsprojekte folgen.

Qualität wird auch auf der Geschäftsstelle des Verbands grossgeschrieben. Um für unsere Mitglieder Top-Dienstleistungen erbringen zu können, ist eine klare, interne Organisation unabdingbar. Entsprechend hat die Geschäftsstelle im vergangenen Jahr ein neues, interaktives Prozess- und Qualitätsmanagementsystem eingeführt.

Dem Geschäftsstellen-Team gebührt an dieser Stelle mein grosses Dankeschön für den enormen Elan, mit dem es sich tagtäglich für die Belange der Personaldienstleister stark macht. Wir sind stolz, uns für eine so dynamische und für die Wirtschaft zentrale Branche einsetzen zu dürfen.



Myra Fischer-Rosinger  
Direktorin swisstaffing

# Services

## Pensionskasse



Mit einem Anlageergebnis von +9,6 Prozent erzielte die Stiftung 2. Säule swissstaffing auch 2021 ein sehr gutes Ergebnis für ihre Versicherten. Die grosszügige Verzinsung von 3 Prozent bei den Altersguthaben konnte beibehalten werden. 88 Prozent aller Telefonanrufe wurden direkt entgegengenommen. Insgesamt hat die Stiftung 12 969 Versichertenanfragen bearbeitet.

Ende 2021 entschied der Stiftungsrat, per 1. April 2022 neue Vorsorgepläne für hochqualifizierte Temporärarbeitende einzuführen und die Konditionen für die aktiven Versicherten und die bestehenden Anschlüsse zu verbessern. Die verbandseigene Pensionskasse nimmt damit ein Bedürfnis der Branche wahr und rüstet sich für die Zukunft. Intern wurden verschiedene Massnahmen getroffen, um die Qualität weiter zu steigern. Auf [swissstaffing-bvg.ch](http://swissstaffing-bvg.ch) werden stets die aktuellen Konditionen für das festangestellte bzw. temporäre Personal publiziert.

## Branchenlösung KTG



Über die Branchenlösung KTG wurden 646 Verträge (Vorjahr: 596) abgewickelt. Die subventionierte Lohnsumme betrug 3,886 Mia. Franken (-6 Prozent). Von der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme waren 77,4 Prozent (Vorjahr: 73,3 Prozent) über die Branchenlösung KTG versichert. Die ausbezahlten Prämien subventionen sanken um 6 Prozent auf 15,545 Mio. Franken.

Die Prämieinnahmen unter Berücksichtigung des Subventionsbeitrags von 0,4 Prozent beliefen sich auf 82,271 Mio. Franken. Die Gesamtzahlungen der Versicherten lagen bei 79,861 Mio. Franken und die Leistungsquote, bezogen auf die vereinnahmten Risikoprämien, ergab 105 Prozent (Vorjahr: 106 Prozent). Der durchschnittliche Prämienatz erhöhte sich auf 2,51 Prozent (Vorjahr: 2,46 Prozent).

## AHV-/Familienausgleichskasse



Die AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily, geführt durch consimo, sind die kompetenten Partner für alle Belange der 1. Säule. Aufbauend auf dem achtsamen Prozessmanagement hat consimo nebst der Fortführung der EO-Corona-Massnahmen die Services in zeitlicher und qualitativer Hinsicht weiter verbessert.

Im Januar 2021 hat consimo entschieden, mit «AKIS», der marktführenden Lösung für die 1. Säule, ein neues und leistungsfähiges ERP-System zusammen mit dem webbasierten Kundenportal «connect» einzuführen. Bereits im Sommer 2022 wird dieses neue Kundenportal zur Verfügung stehen. Es bietet einen weitreichenden, digitalen Austausch mit consimo, steigert die Effizienz und senkt den administrativen Anteil – dies zu Gunsten der Mitglieder.



---

## Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um Unfälle und längere Absenzen bei temporären Mitarbeitenden zu reduzieren, entschied sich der swissstaffing-Vorstand Anfang 2021 für die Einführung einer Branchenlösung und damit für eine nachhaltige Sicherheitskultur.

Die neue Branchenlösung erfüllt die gesetzlichen Anforderungen und bietet ein komplettes Sicherheitssystem für Personalverleiher:

- Praxishandbuch zur betrieblichen Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) und massgeschneiderte Hilfsmittel
- Direkter Support und Zugang zu anerkannten Arbeitssicherheitspezialisten (ASA)
- Schulungen für Geschäftsführende und Personalberatende
- Jahreskampagnen und regelmässige Informationen

Das Projekt hat 2021 gestartet und wird gemeinsam mit den swissstaffing-Mitgliedern und der Suva erarbeitet. Mit dem AEH hat swissstaffing zudem einen erfahrenen Partner mit ausgewiesenen Sicherheitspezialisten an der Seite.

Die Branchenlösung wird allen Personalverleihern zur Verfügung stehen und soll von der EKAS zertifiziert werden.

---

## Zusammenarbeit mit Suva

Im Jahr 2021 haben swissstaffing und die Suva ihre Zusammenarbeit noch einmal intensiviert. Die Massnahmen im Bereich Prävention und Schadenmanagement zeigten erste Resultate. Darüber berichtet hat swissstaffing gleich zum Jahresauftakt im HR Today unter dem Titel «Gemeinsam zu mehr Sicherheit und sinkenden Kosten». Die Suva-Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Care Management bietet swissstaffing seit 2021 auch im virtuellen Klassenzimmer an und sie erfreuten sich regen Interesses.

Gleich an beiden Online-Regionalmeetings war die Suva mit an Bord. Im März berichtete sie über die beabsichtigten Neuerungen bei der Festlegung der Unfallprämien im Personalverleih und beantwortete Fragen. Im November informierte Felix Weber, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva, über die Neuerungen bei der Suva sowie zum Stand des gemeinsamen Projekts. Anschliessend stand das Absenzenmanagement im Fokus. Zum gleichen Thema wurde auf Ende Jahr eine neue Schulung entwickelt, die 2022 von swissstaffing und der Suva gemeinsam angeboten wird.

Die Suva begleitet zudem die neue Branchenlösung und ist in regem Austausch mit den Projektverantwortlichen. Die gute Zusammenarbeit führen swissstaffing und die Suva 2022 weiter – immer mit dem Ziel, Unfälle und Absenzen in der Temporärbranche nachhaltig zu reduzieren.

A young man with dark hair and a bright smile is wearing a white hard hat with an orange chin strap and a blue polo shirt. He has his arms crossed and is wearing a name tag that reads "R. B. Stein". The background is a blurred industrial or construction site.

«Flexwork ist nicht ein Trend.  
Flexwork ist **eine Welle.**»



# Events

## Flexwork-Event

Am 8. Juni 2021 fand der Flexwork-Event unter dem Motto «**Sicherheit in unsicheren Zeiten**» in hybrider Form und in drei Sprachen statt. Der Event bettete das Thema Flexwork in die aktuelle Krisensituation ein. Er erreichte rund 450 Zuschauerinnen und Zuschauer – ein interessiertes Publikum aus der gesamten Schweiz.

Am Flexwork-Event, moderiert von Unternehmerin und Wirtschaftsjournalistin Patrizia Laeri, kamen zahlreiche namhafte Gäste aus Politik, Wirtschaft und Kultur zu Wort.

swissstaffing-Präsident Leif Agnéus eröffnete den Anlass mit einer Begrüssungsrede. Die Veranstaltung erfreute sich hohen Besuchs von Bundespräsident Guy Parmelin, der in einer Ansprache die Wichtigkeit der Temporärarbeit für den Arbeitsmarkt betonte. Im Anschluss wurde eine Video-Grussbotschaft von Temporärarbeitenden an Personaldienstleister gezeigt. In einem Interview sprach Dr. Peter Grünenfelder, Direktor von Avenir Suisse, über den Schweizer Arbeitsmarkt.

Die anschliessende Podiumsdiskussion beleuchtete das Thema Flexwork aus unterschiedlichen Perspektiven. Auf dem Podium: Jana Jutzi, Geschäftsführerin careerplus AG, Martin Lorenz, CEO und CFO Competec Holding AG, Christian Lohr, Nationalrat Die Mitte-Fraktion, Ursula Häfliger, Geschäftsführerin die plattform, Lena-Lisa Wüstendörfer, Musikwissenschaftlerin und Chefdirigentin des Swiss Orchestra.

Das Schlusswort hielt swissstaffing-Direktorin Myra Fischer-Rosinger.



# Services

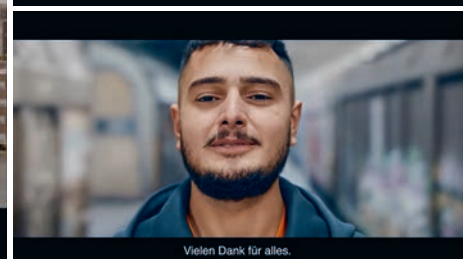
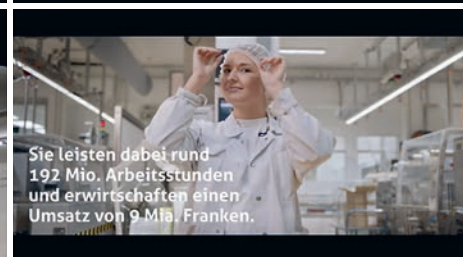
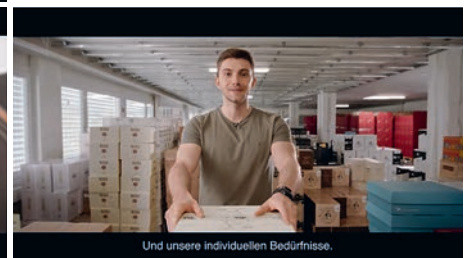
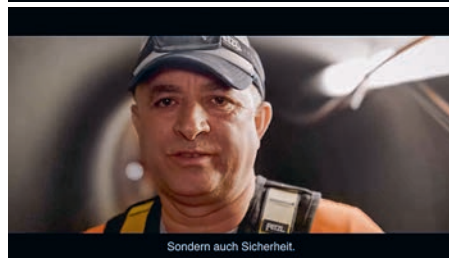
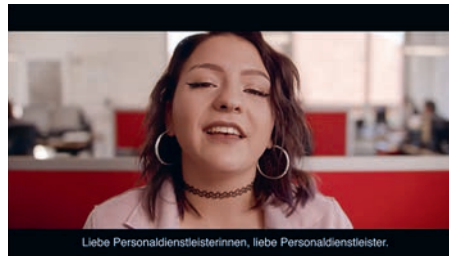
## Kommunikation Imagefilm zum Flexwork-Event 2021

Anlässlich des Flexwork-Events hat swisstaffing einen neuen Imagefilm «Grussbotschaft der Temporärarbeitenden» konzipiert und umgesetzt. Damit will der Verband Einblick in die Vorteile der Temporärarbeit geben und sich bei den Personaldienstleistern bedanken. Ein vierköpfiges Filmteam hat dafür die Einsatzbetriebe der Temporärarbeitenden besucht und ihre sympathischen Grussbotschaften festgehalten. Entstanden ist ein authentischer Film, der die Menschen hinter den Kulissen in den Fokus rückt. Hier einige Impressionen der Produktion – von Filmdreh bis zum Endresultat.

Verantwortung bei swisstaffing: Blandina Werren (Leiterin Kommunikation),  
Stephanie Kunz (Projektleiterin Kommunikation)

Verantwortung bei ForsterEhrler: Hélène Forster (Konzept und Produktions-  
leitung), Stefan Ehrler (Konzept und Text)

Verantwortlich für die Dreharbeiten: Simon Nagel (Regie und Schnitt),  
Johan Lindqvist (Kamera und Ton)



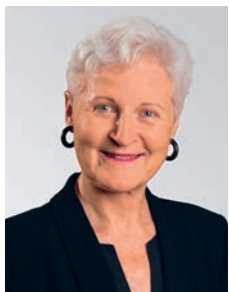


---

## Kommunikation

«Liebe Personaldienstleisterinnen, liebe Personaldienstleister» – so beginnt der Imagefilm, den das Kommunikationsteam zum Flexwork-Event 2021 produziert hat. Der Film ist aufgebaut als Grussbotschaft von «echten» Temporärarbeitenden an Personaldienstleistende und zeigt auf authentische Weise die Vorteile der Temporärarbeit. Er fand auf Social Media grosse Beachtung und wurde nicht zuletzt durch zahlreiche swissstaffing-Mitglieder verbreitet (vgl. S. 16). Der Flexwork-Event zum Thema «Sicherheit in unsicheren Zeiten» fand 2021 erneut in hybrider Form statt (vgl. S. 15).

Mit 30 CEO-Newslettern und Special-CEO-Newslettern «Corona» informierte das Kommunikationsteam die swissstaffing-Mitglieder regelmässig über aktuelle und rechtlich relevante Ereignisse, damit diese rasch auf veränderte Gegebenheiten reagieren konnten.



**Blandina Werren**  
Leiterin  
Kommunikation



**Celeste Bella**  
Projektleiterin  
Kommunikation



**Antonia Janina  
Fischer**  
Mitarbeiterin  
Kommunikation



**Sonja Stucki**  
Mitarbeiterin  
Kommunikation

In den Medien war swissstaffing mit zahlreichen Themen vertreten. Das Team stand 47-mal in Kontakt mit Journalistinnen und Journalisten und unterstützte diverse Artikel und Interviews. Dies unter anderem für Le Temps, Handelszeitung, NZZ am Sonntag, NZZ, SRF 10 vor 10, SRF Rendez vous, SRF Tagesschau, Blick und die Tamedia-Zeitungen. Das Fachmagazin HR Today veröffentlichte verschiedene Fachartikel aus der Feder von swissstaffing. Zudem informierte das Kommunikationsteam die Öffentlichkeit regelmässig mit Medienmitteilungen über aktuelle Branchenentwicklungen oder neue Studien. Der Verteilkanal presseportal.ch verzeichnete über 38 600 Zugriffe im Newsroom. Mit über 437 Nennungen erreichte swissstaffing eine beachtliche Medienpräsenz.

Auch 2021 führte swissstaffing die erfolgreiche White-Paper-Serie fort: Das Team produzierte zwei White Paper mit interessanten Erkenntnissen zu Löhnen und Überstunden bei Temporärarbeitenden sowie zu Hochqualifizierten, die in der Branche immer stärker vertreten sind (vgl. S. 27).

In den digitalen Medien sorgte das Kommunikationsteam für eine hohe Präsenz und trug so zur gezielten Imageförderung des Verbands bei. 49 mehrsprachige Blogbeiträge, 143 Social-Media-Posts sowie ein monatlicher Newsletter brachten kontinuierliche Aufmerksamkeit über das ganze Jahr. Die Besuche der Website swissstaffing.ch konnten um 12 Prozent gesteigert werden.

Als kommunikative Drehscheibe unterstützt das Team auch andere interne Bereiche mit fachlichem Know-how und Massnahmen zur Bewerbung verschiedenster Angebote. Neben der Website des Verbands bewirtschaftet es auch jene der swissstaffing-Pensionskasse, des GAV Personalverleih und des Weiterbildungsfonds temptraining.

# Services

## Operations & Mitgliederservices

Persönlich, telefonisch und online unterstützte das Team Operations & Mitgliederservices die swissstaffing-Mitglieder und koordinierte als zentrale Drehscheibe zahlreiche Anfragen. Rund 4800 Anrufe für swissstaffing und 38 000 für temptraining nahm das Team im Jahr 2021 entgegen. 700 Dienstleistungen durfte die Buchhaltung in Rechnung stellen. Seit August 2021 verstärkt Maria Cantagallo als Projektleiterin das Team. Ihr Fokus liegt unter anderem auf dem Projekt «Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz».

Die Events von swissstaffing fanden auch im Jahr 2021 mehrheitlich digital statt. Ausnahmen: Die Generalversammlung am 23. Juni 2021 wurde kurzfristig hybrid durchgeführt und das CEO-Meeting tagte vor Ort in Zürich und Lausanne.

Nachdem das Online-Angebot der Personalberater-Schulungen 2021 erfolgreich eingeführt wurde, fanden über dreimal so viele Schulungen wie im Vorjahr statt: 41 Schulungen mit insgesamt 271 Teilnehmenden wurden durchgeführt,



**Julia Bryner**  
Leiterin Operations & Mitgliederservices



**Maria Cantagallo**  
Projektleiterin  
Operations & Mitgliederservices



**Reto Da Rugna**  
Verantwortlicher  
Empfang



**Fadilia Dilli**  
Mitarbeiterin  
Operations & Mitgliederservices



**Natacha Imhof**  
Mitarbeiterin  
Operations & Mitgliederservices



**Isabel Staub**  
Leiterin  
Rechnungswesen

15 davon in Präsenzform und 26 online. Zu den klaren Favoriten zählte einerseits der Kurs «Rechtsgrundlagen» mit 87 Teilnehmenden, andererseits die in enger Zusammenarbeit mit der Suva neu entwickelten Schulungen «Care Management für Personalverleiher» und «Arbeitssicherheit – Gesundheitsschutz systemisch organisieren» mit 66 bzw. 47 Teilnehmenden.

Per Ende April 2021 lancierte swissstaffing eine neue Eventlösung mit dem Ziel, die Anmeldung zu Events und Schulungen sowohl für Teilnehmende als auch für die Administration zu vereinfachen.

2021 stand die Arbeitssicherheit im Fokus, insbesondere mit dem Projekt «Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz». Es galt, das Projekt aufzugleisen und die ersten Meilensteine zu erreichen. Insgesamt 5 Mitglieder-Workshops in drei Sprachen lieferten wertvolle Inputs zur Praxistauglichkeit.

Das Team Operations & Mitgliederservices durfte auch 2021 zahlreiche Anfragen von Mitgliedern und Interessierten entgegennehmen und neue Mitglieder durch den Aufnahmeprozess begleiten. Die Zufriedenheit der Mitglieder mit den Dienstleistungen ist swissstaffing wichtig, deshalb wurde im Bereich Sozialversicherungen mit den Partnerbetrieben Aon (Pensionskasse) und consimo (Ausgleichskasse, Familienausgleichskasse) eine verstärkte Zusammenarbeit aufgelegt.

Nicht zuletzt war das Team federführend bei der Einführung eines interaktiven Qualitätsmanagementsystems. Das System wird seit Mitte 2021 erfolgreich genutzt und dient der Qualität und Effizienz.

---

## Rechtsdienst

Der Rechtsdienst ist das Kompetenzzentrum der Temporärbranche zu Rechtsfragen. Er behandelt Anfragen zum Arbeits-, Arbeitsvermittlungs-, Sozialversicherungs- und Ausländerrecht sowie zum allgemeinen Vertragsrecht. 2021 hat der Rechtsdienst Verbandsmitglieder und Nichtmitglieder in 1944 Fällen beraten. Zudem ist er durch die Sekretariatsführung der Rekurskommission mit dem Vollzug des GAV Personalverleih (GAVP) betraut.

Intensiv beschäftigte sich der Rechtsdienst mit der Einschränkung der Temporärarbeit. In Genf wurde wieder eine Einschränkung der Branche im Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen angestrebt. Im Tessin hat das Bundesgericht mit seinem Urteil vom 17. März 2021 die Beschwerde von swisstaffing gutgeheissen. Es hat die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes, welche eine Einschränkung der Temporärbranche vorsahen, aufgehoben. Nach Publikation dieses Urteils wurden allerdings zwei neue Initiativen eingereicht, welche die Branche einschränken wollen.



**Boris Eicher**  
Leiter  
Rechtsdienst



**Ardian Laha**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst



**Philipp Müller**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst



**Sara Stoffel**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst



**Ivana Zellweger**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst

Die Coronavirus-Pandemie hat den swisstaffing-Rechtsdienst in Jahr 2021 weiterhin beschäftigt. Der Rechtsdienst hat Newsletter und Livestreams erstellt, um die Mitglieder über neue Massnahmen umgehend zu informieren. Zudem hat der Rechtsdienst neu virtuelle Schulungen angeboten, um die Mitglieder auch während der Homeoffice-Pflicht für die rechtlichen Grundlagen der Branche zu sensibilisieren.

Im Herbst 2020 wurden die GAV-Verhandlungen abgeschlossen. Der Rechtsdienst überwachte dabei das AVE-Verfahren und einen allfälligen vertragslosen Zustand. Im Rahmen dieser Verhandlungen haben die Sozialpartner zudem vereinbart, die Aufnahme von nicht AVE GAV in den Anhang 1 des GAVP zu fördern. Dafür wurde eine paritätische Arbeitsgruppe eingesetzt, in welcher der Rechtsdienst die Co-Leitung übernommen hat.

Der Rechtsdienst konnte im Rahmen von Vernehmlassungen auf die Revision der Datenschutzverordnung (VDSG) und der Arbeitsgesetzverordnungen 1 und 2 (ArGV 1 und 2) Einfluss nehmen und dabei die Interessen der Personaldienstleistungsbranche vertreten.

Im Jahr 2021 leitete der Rechtsdienst erneut die Fachgruppe «Personalverleih in private Haushalte». Die Erkenntnisse aus der Fachgruppe flossen in die Diskussionen mit den Sozialpartnern zur Regelung der Betreuung zu Hause und mit dem SECO zu den Bedürfnissen der Spitex-Betriebe ein.

Zum weiteren Aufgabengebiet des Rechtsdienstes gehört die Überwachung des Vollzugs des GAVP, das politische Monitoring sowie das Verfassen von Vernehmlassungen bei Revisionen von Gesetzen.

# Services

## temptraining

temptraining

2021 haben Temporärarbeitende bei temptraining trotz Krise deutlich mehr Weiterbildungsgesuche eingereicht als im Vorjahr. Im 1. Quartal waren es so viele Gesuche wie noch nie, seit es den Weiterbildungsfonds gibt. Allein im Rekordmonat März waren es 2000. Insgesamt bewilligte temptraining im Jahr 2021 über 15 000 Weiterbildungsgesuche im Wert von rund 17 Mio. Franken. Temporärarbeitende nutzten die pandemiebedingten Pausen zwischen ihren Anstellungen, um mit Weiterbildungen ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu stärken.

Seit November 2021 findet die Gesuchseinreichung mit wenigen Ausnahmen nur noch auf dem digitalen Weg statt. Dazu steht Temporärarbeitenden und Personaldienstleistenden ein Webportal mit verschiedenen Zusatzfunktionen zur Verfügung.

Im März 2021 startete temptraining in Zusammenarbeit mit dem SVEB ein Pilotprojekt zur Förderung von geringqualifizierten Temporärarbeitenden. Mit Weiterbildungsgutscheinen sollen Personen ohne Berufsabschluss die



**Claudio Tenna**  
Leiter temptraining



**Myriam Del Castillo**  
Verantwortliche  
Administration



**Laurance Batt**  
Sachbearbeiterin



**Biagio Bongiovanni**  
Sachbearbeiter



**Nathalie Fangueiro**  
Sachbearbeiterin



**Claudio Foletti**  
Sachbearbeiter



**Sandra Heuberger**  
Sachbearbeiterin



**Brigitte Keller**  
Senior  
Sachbearbeiterin



**Sylvia Mersch**  
Senior  
Sachbearbeiterin



**Fabio Streuli**  
Sachbearbeiter

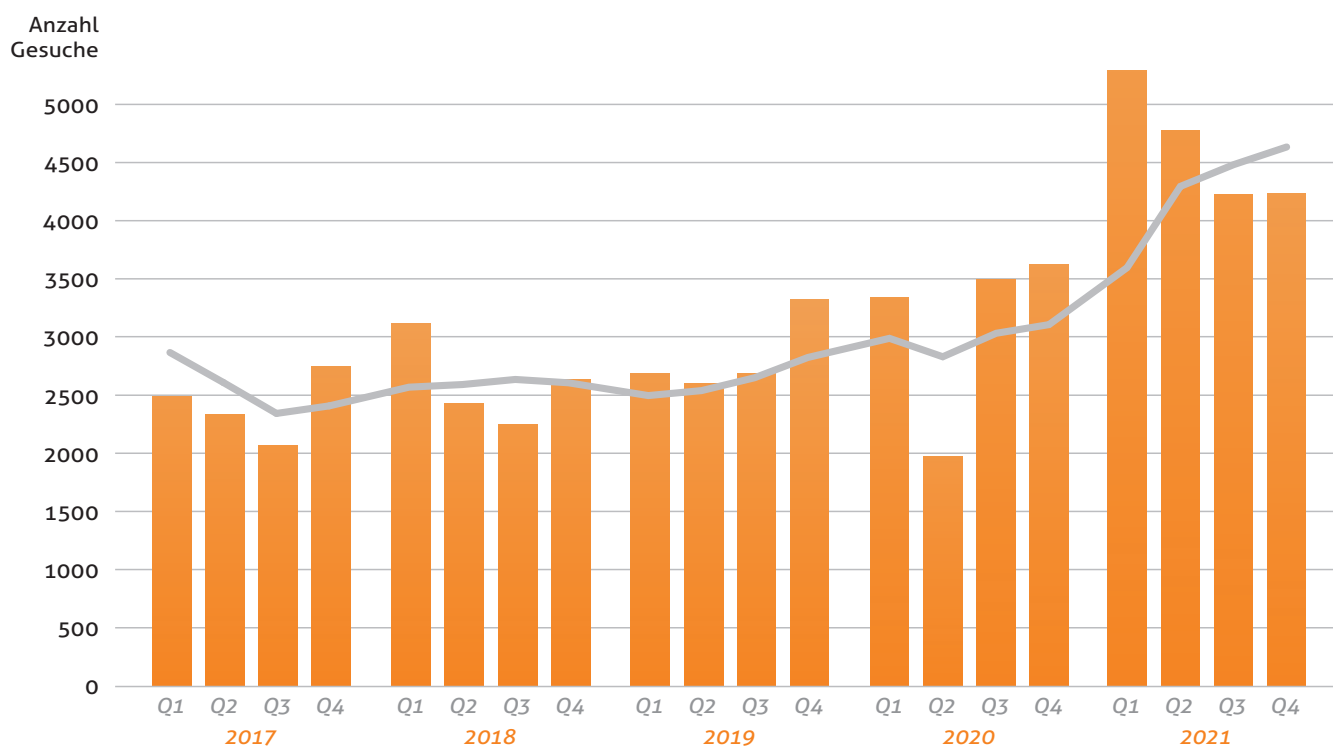
Möglichkeit bekommen, sich weiterzubilden. Bis Ende Jahr hat temptraining mehrere hundert Gutscheine im Wert von je 1000 Franken herausgegeben. Die Gutscheine sind bis Ende 2022 einlösbar.

Ein weiteres Pilotprojekt will die Laufbahnberatung digitaler machen: Eine Software soll aufgrund der Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person aufzeigen, welche Weiterbildungsangebote am besten zu ihr und ihrem Karriereweg passen. temptraining hat das Projekt im Jahr 2021 in die Wege geleitet. Starten soll es 2022.

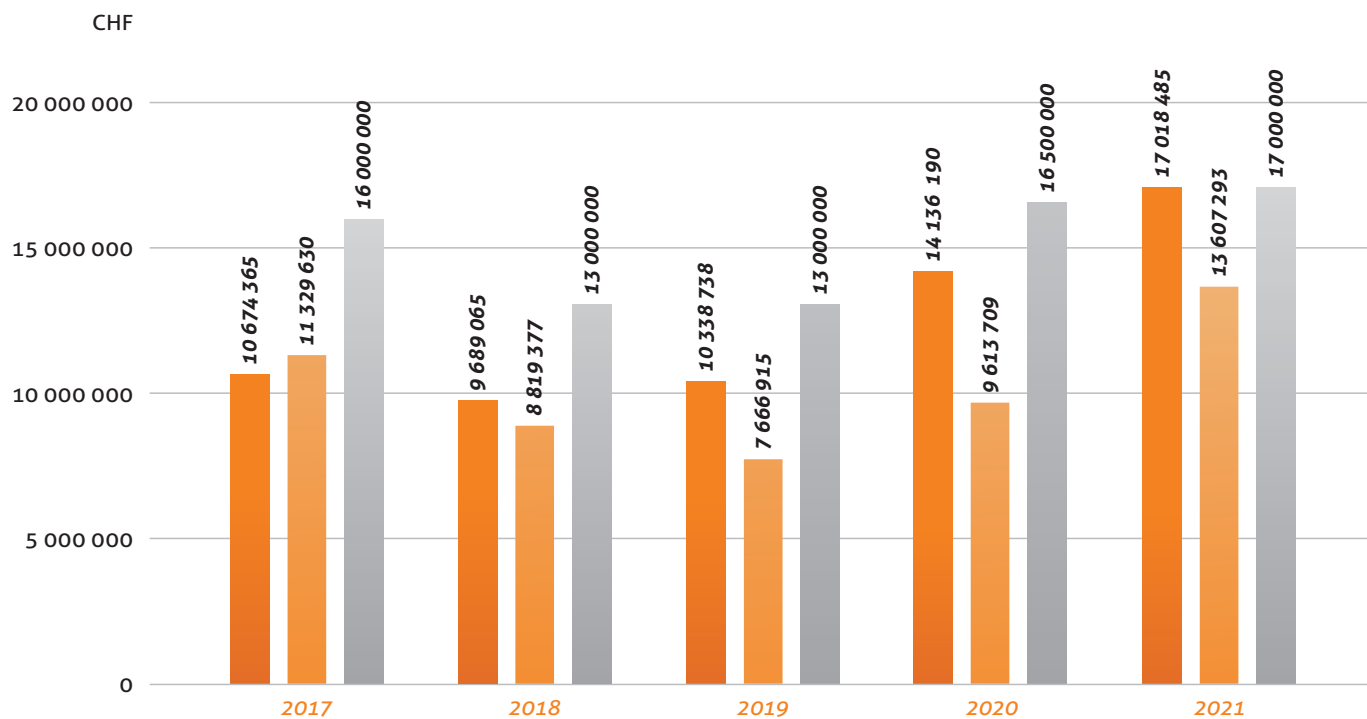
Die paritätische Arbeitsgruppe Weiterbildung hat im Jahr 2021 Anpassungen und Reglementsänderungen für Arbeitssicherheitskurse beantragt. Die Änderungen wurden per 1. Januar 2022 genehmigt. Ab dann werden keine reinen Online-Kurse mehr akzeptiert und vor der Auszahlung ist ein Nachweis von mindestens 88 gearbeiteten Stunden einzureichen.




## Entwicklung der Anzahl Gesuche pro Quartal



## Verlauf Beiträge pro Jahr (in CHF)



- Bewilligter Betrag
- Ausbezahlter Betrag
- Budgetierter Betrag

A young woman with dark hair pulled back, wearing a grey t-shirt and a light-colored apron, stands with her arms crossed and a bright smile. The background is a blurred indoor setting, possibly a kitchen or cafe.

«Für Menschen, die verschiedene Unternehmen kennenlernen möchten, ist **Flexwork** perfekt.»

---

# Personalentwicklung

---

## HR-Berufsprüfung



**Irène Righetti**  
Leiterin  
Personalentwicklung

Im Herbst 2021 fand zum fünften Mal die HR-Berufsprüfung statt. Insgesamt 34 Absolventinnen und Absolventen haben die Prüfung bestanden. Dies entspricht einer Erfolgsquote von 75,6 Prozent. swissstaffing gratuliert allen Absolvierenden herzlich. Die Schlussfeier fiel coronabedingt leider erneut aus.

Der Verband führte den Ausbildungsteil der HR-Berufsprüfung Fachrichtung C im Blended-Learning-Format durch – der Unterricht fand zur Hälfte vor Ort und zur Hälfte virtuell statt. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zu diesem Mix waren ausschliesslich positiv.

---

## Weiterbildungen PDL

Bei swissstaffing fanden im Jahr 2021 insgesamt 41 Kurse für Personaldienstleistende statt, 31 davon virtuell. Insgesamt 271 Personen nahmen an den Kursen teil.

swissstaffing hat im Jahr 2021 diverse neue Online-Angebote ausgearbeitet. Themen sind unter anderem Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Care Management, Social-Media-Recruiting, Rechtsgrundlagen und Interviewtechnik. Viele der Kurse finden in zwei oder drei Landessprachen statt.

Spitzenreiter unter den Weiterbildungen war der Rechtsgrundlagen-Kurs, der 18-mal und mit insgesamt 87 Teilnehmenden durchgeführt wurde, gefolgt vom Kurs zum Thema Care Management mit 11 Durchführungen und 66 Teilnehmenden.





## Branchenentwicklung



**Dr. Marius Osterfeld**  
Ökonom  
swisstaffing



**Ariane M. Baer**  
Projektleiterin  
Ökonomie und Politik

### Systemrelevanter Arbeitsmarktmotor

Nach einem starken Einbruch durch die Pandemie nahm die Temporärbranche im 2. Quartal 2021 mit einem Plus von 24,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr Fahrt auf. Die Geschäftslage stabilisierte sich wie in keiner Krise zuvor.

Der Personalbedarf in Impf- und Testzentren sowie in Spitälern führte die Branche ebenso zurück auf den Wachstumspfad wie eine verbesserte Geschäftslage in Industrie und Bau, wo Temporärstellen schnell in Feststellen umgewandelt wurden. Ohne diese vielen schnellen Anstellungen hätte das Branchenwachstum noch stärker ausfallen können.

Neue Einstiegsmöglichkeiten eröffneten Impf- und Testzentren. Temporärarbeitende halfen zahlreichen Kantonen, kurzfristige Nachfragespitzen zu bewältigen. Gleichzeitig arbeiteten hochqualifizierte Temporärarbeitende im Hintergrund bei der Krisenbewältigung mit – sei es beim Hochziehen von Produktionslinien für Impfstoffe, bei der Entwicklung von Tests und Medikamenten oder als Spezialisten in der Verwaltung. Damit waren Temporärarbeitende Öl im Getriebe der Krisenbewältigung.

Trotz der Erholung lag die Zahl der geleisteten Einsatzstunden 2021 4,9 Prozent unter dem Vorkrisenniveau und ist vom Höchststand im Jahr 2018 sogar knapp 9 Prozent entfernt.

---

### Arbeitsmarkttrends:

#### Weiterbildung und Freelancer als Temporärarbeitende

Obwohl krisenbedingt weniger Temporärarbeitende in der Branche arbeiteten, boomte der Weiterbildungsfonds temptraining in der Krise weiter. Temporärarbeitende nutzten die coronabedingten Pausen, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu stärken – sei es durch die Weiterentwicklung bestehender Stärken oder gänzliche Neuorientierung.

Ein Boom der anderen Art fand im Bereich der hochqualifizierten Temporärarbeit statt: Viele Freelancerinnen und Freelancer erkannten in der Corona-Krise die Risiken von Arbeitslosigkeit und Krankheit, die in der Selbstständigkeit nicht oder nur zu unbezahlbaren Preisen abzusichern sind und begaben sich unter den Schutzschirm der Temporärarbeit. Damit entfällt für Auftraggebende wie Auftragnehmende der administrative Aufwand und der Flexworker ist kostengünstig sozial voll abgesichert.

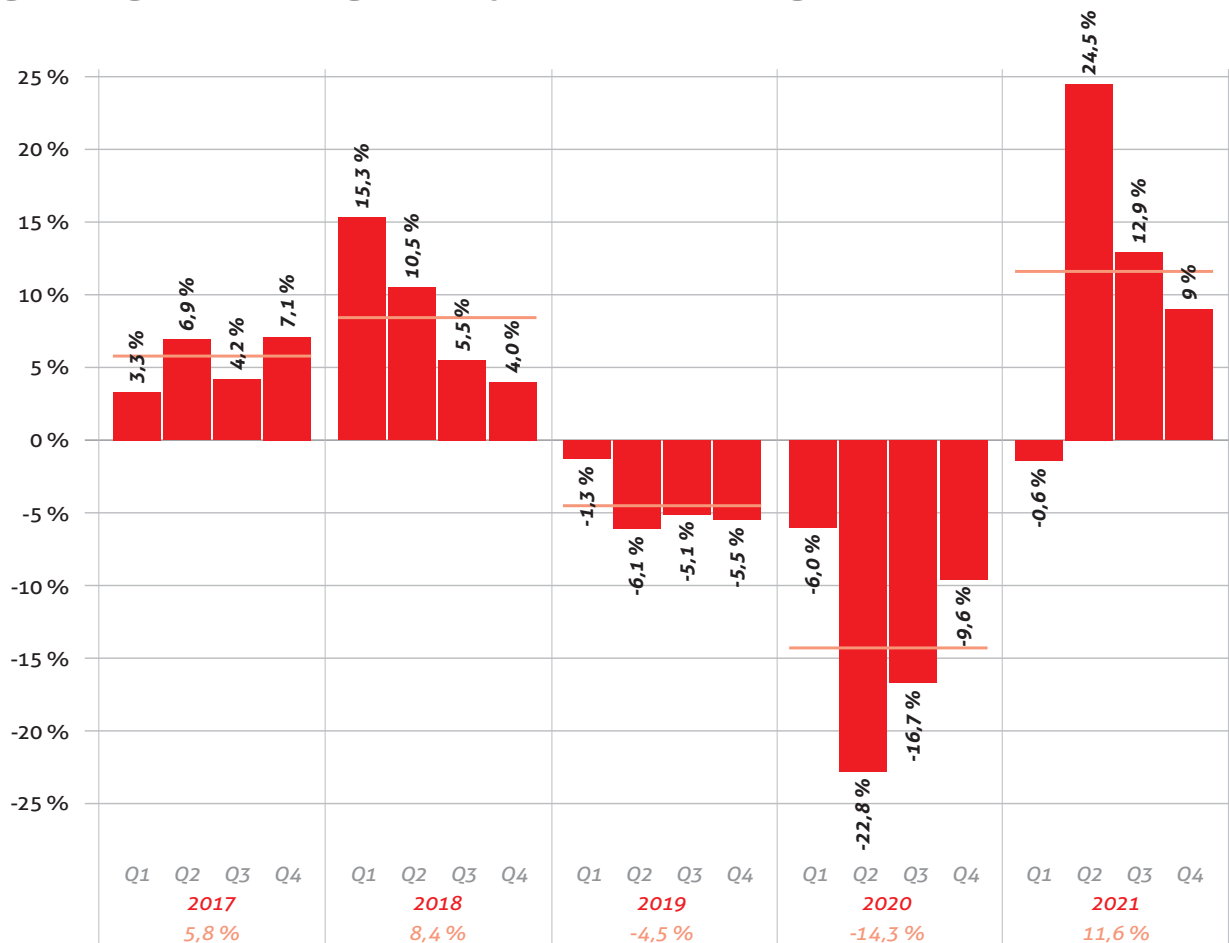
## Eckdaten der Personaldienstleistung 2021 (Schätzung)

|   |           |
|---|-----------|
| Temporärarbeitende pro Jahr                       | 390 000   |
| Vollzeitäquivalente                               | 90 000    |
| Anteil an der Beschäftigung                       | 2,2 %     |
| Geleistete Einsatzstunden                         | 196 Mio.  |
| Lohnsumme der Temporärarbeitenden in CHF          | 7,2 Mia.  |
| Umsatz der Temporärbranche in CHF                 | 10,1 Mia. |
| Feststellenvermittlungen durch private Vermittler | 70 000    |
| Umsatz aus Feststellenvermittlungen in CHF        | 650 Mio.  |

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

Quellen: SSUV, SECO, BFS, swissstaffing

## Arbeitstagbereinigte Entwicklung der Temporärbranche im Vergleich zum Vorjahreszeitraum



■ Wachstumsrate im Vergleich zum Vorjahresquartal  
 ■ Jahreswachstum im Vergleich zum Vorjahr

Quelle: swissstaffing





«Ich bin **der Pilot** meines  
eigenen Flugzeugs.»



## White Paper

2021 veröffentlichte swisstaffing wieder zwei White Paper. Das erste thematisierte unter dem Titel «Mehr als gleichwertig: Löhne und Überstunden in der Temporärarbeit» die Verdienstmöglichkeiten von Temporärarbeitenden. Eine Auswertung der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zeigte, dass Temporärarbeitende gleich viel verdienen wie Direktangestellte, jedoch weniger Überstunden leisten – und wenn, dann werden sie dafür häufiger finanziell entschädigt.

Das zweite White Paper widmete sich hochqualifizierten Temporärarbeitenden und damit einem derzeit noch kleinen Markt mit starkem Wachstumspotenzial. Für die Trendstudie «Flexwork – immer mehr Hochqualifizierte arbeiten temporär» befragte das Institut gfs-zürich 603 hochqualifizierte Temporärarbeitende. Ergänzend führte swisstaffing persönliche Gespräche mit hochqualifizierten Flexworkern, Einsatzbetrieben und Personaldienstleistenden und zeigte damit die Menschen hinter den Zahlen.

## Zentrale Ergebnisse des White Papers «Hochqualifizierte Flexworker»

Das Hauptmotiv von Hochqualifizierten, temporär zu arbeiten, ist Flexibilität bei gleichzeitiger sozialer Absicherung. Hochqualifizierte nutzen diese Flexibilität für ihre Work-Life-Balance, indem sie Arbeitszeit und Pensum selbst bestimmen. Flexworker in aktiver Vermittlung schätzen besonders, dass der Personaldienstleister für sie die Stellensuche übernimmt. Für Flexworker im Payrolling ist die Temporärarbeit eine optimale Alternative zur Selbstständigkeit, da sie nicht die Gefahr der Scheinselbstständigkeit birgt.

Hochqualifizierte Flexworker sind Fachleute. Sie wirken im Arbeitsmarkt dort, wo ihr Wissen am dringendsten gebraucht wird. Damit füllt die Temporärarbeit gezielt Lücken in Branchen wie der Pharmaindustrie, der IT oder dem Gesundheitssektor und wirkt damit dem Fachkräftemangel entgegen. Einsatzunternehmen schätzen an den Engagements von hochqualifizierten Flexworkern ihre Flexibilität, Agilität und Professionalität.

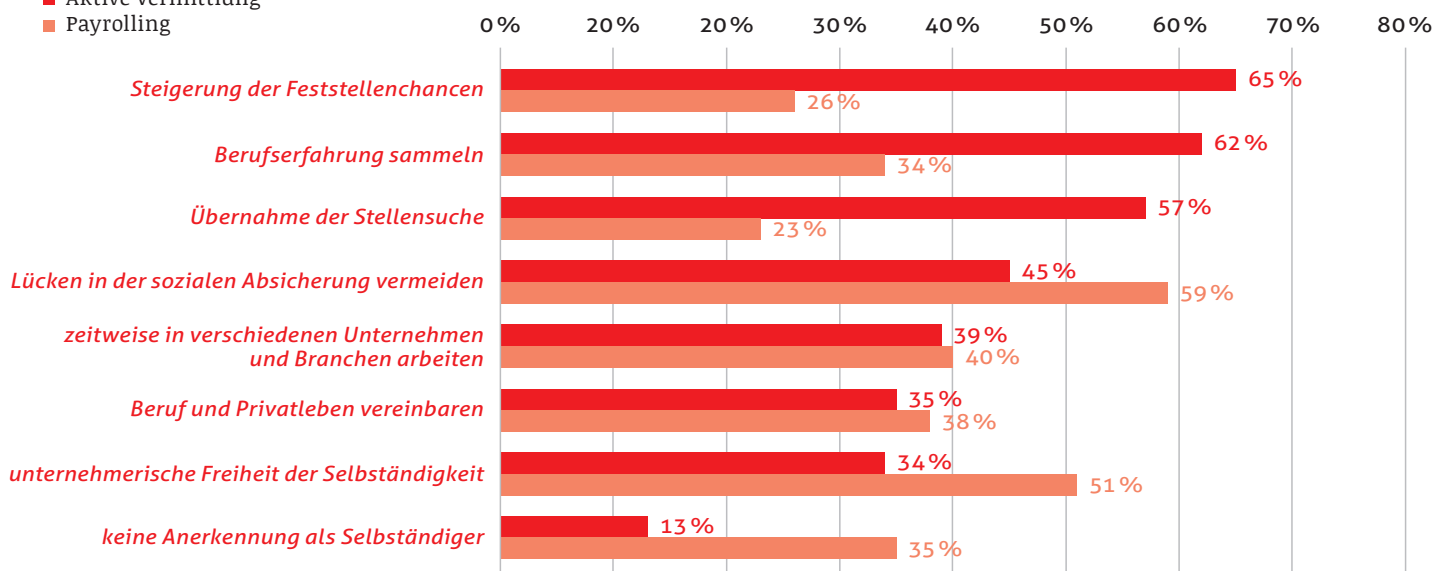
Globalisierung, fortschreitende Digitalisierung und jüngst die Corona-Krise erhöhen das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitsverhältnissen auch im hochqualifizierten Segment. Seitens Mitarbeitenden verändern sich die Bedürfnisse immer mehr in Richtung Flexibilität und Selbstbestimmung. Das trifft besonders auf die nachgerückte junge Generation Y zu. Sie wird bewirken, dass sich Flexwork-Modelle unter dem Dach der Temporärarbeit dank sozialer Sicherheit nachhaltig im Arbeitsmarkt etablieren.

## Motive hochqualifizierter Flexworker, unter dem Dach der Temporärarbeit zu arbeiten

Quellen: swisstaffing, gfs-zürich 2020  
Wichtigkeit der einzelnen Aspekte

Anteil % (wichtig / sehr wichtig)

■ Aktive Vermittlung  
■ Payrolling



---

«Die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen machen ein komplettes Umdenken in Bezug auf die Flexibilisierung von Arbeitsformen nötig.

In der Öffentlichkeit werden oft besorgt die Gefahren von nötigen Veränderungen diskutiert und die Politik versucht, sich diesen Entwicklungen entgegenzustellen. Die Flexibilisierung ist aber vor allem eine riesige Chance. Zum Beispiel, indem neue Arbeitsformen es plötzlich zulassen, ausserberufliche Pflichten mit der Arbeitszeit zu vereinbaren, beeinträchtigten Arbeitskräften ressourcenorientierte Arbeitsorganisation angeboten wird oder ältere Arbeitnehmende Arbeitsformen finden, in denen sie sich wohl und nützlich fühlen.

Diese neuen Arbeitsformen auch in unseren Sozialpartnerschaften und Versicherungswerken abzudecken, ist keine Zauberei. So hat zum Beispiel die Temporärbranche mit swissstaffing Modelle entwickelt, die seit Jahren dafür sorgen, dass Flexibilität nicht zu Ausbeutung führt.»



Dr. Melanie  
Mettler  
Geschäftsführerin  
Compasso

---

## GAV-Erneuerung und AVE-lose Phase Anfang 2021

Im Herbst 2020 haben die Sozialpartner eine Vereinbarung zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih (GAVP) für einen Zeitraum von drei Jahren unterzeichnet. Die erzielten Erfolge des GAVP im Bereich der Arbeitsbedingungen, der Sozialversicherungen und der Entlohnung konnten somit beibehalten werden.

Der GAVP enthält Vorgaben zu Arbeits- und Lohnbedingungen, moderne Regelungen im Bereich der Weiterbildung und der beruflichen Vorsorge sowie eine Branchenlösung für die Krankentaggeldversicherung. Über den Weiterbildungsfonds temptraining können Temporärarbeitende von Zuschüssen von bis zu 5000 Franken für eine Weiterbildung sowie von einer Entschädigung für Lohnausfall profitieren. Seit der Lancierung dieses Fonds wurden insgesamt fast 73 Mio. Franken in die berufliche Zukunft von Temporärarbeitenden investiert.

Aus zeitlichen Gründen konnte der Bundesrat den GAVP nicht mehr per 1. Januar 2021 allgemeinverbindlich erklären. Die Sozialpartner haben für dieses Szenario vereinbart, dass der bisherige GAVP dennoch ab 1. Januar 2021 verlängert wird und ohne Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für die Vertragsparteien und ihre Mitglieder sowie die nach Art. 2 Abs. 3 GAVP freiwillig unterstellten Verleihbetriebe verbindlich bis spätestens zum 31. März 2021 gilt.

Dank dieser paritätisch vereinbarten Lösung konnte swissstaffing seinen Mitgliedern sowie den freiwillig unterstellten Verleihbetrieben die Leistungen des GAVP wie temptraining, tempdata und tempcare ohne Unterbruch gewährleisten.

Mitte Februar 2021 wurde der Bundesratsbeschluss über die Wiederinkraftsetzung und Änderung der AVE des (bisher gültigen) GAVP publiziert und die AVE trat per 1. März 2021 bis zum 30. Juni 2021 in Kraft.

Schliesslich hat der Bundesrat am 25. Mai 2021 den GAVP, auf den sich die Sozialpartner 2020 geeinigt hatten, erneut für allgemeinverbindlich erklärt. Mit der AVE des neuen GAVP wurden die folgenden Vereinbarungen der Sozialpartner ab dem 1. Juli 2021 allgemeinverbindlich:

- **Lohnanpassungen**

In den Jahren 2022 und 2023 werden die Mindestlöhne zweimal hintereinander erhöht, und zwar um zweimal 40 Franken für ungelernete und zweimal 25 Franken für gelernte Arbeitnehmende. Im Tessin wird der Mindestlohn für ungelernete Arbeitnehmende in zwei Schritten um insgesamt 220 Franken pro Monat angehoben – am 1. Dezember 2021 und am 1. Dezember 2022. Mit diesen schrittweisen Erhöhungen wird der Mindestlohn im Tessin dem auf kantonaler Ebene festgelegten Mindestlohn angepasst.

- **Keine Ausnahmen mehr bei den Mindestlöhnen des GAVP**

Ab dem 1. Januar 2023 gelten die Mindestlöhne des GAVP für alle Branchen und Unternehmen, sofern diese nicht einem allgemeinverbindlich erklärten GAV oder einem in Anhang 1 aufgeführten GAV unterstehen. Damit entfallen die in Art. 3 Abs. 3 GAVP vorgesehenen Ausnahmen, was den Schutz der Temporärarbeitenden erheblich stärkt und die Rechtssicherheit erhöht. Die Sozialpartner haben sich zudem darauf geeinigt, den Beitritt von Branchen- oder Unternehmens-GAV in den Anhang 1 zu fördern, damit die für Festangestellte geltenden Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch für Temporärarbeitende gelten (Gleichbehandlungsprinzip).

---

«Solange Verträge wie im Personalverleih noch immer eine handschriftliche Unterschrift benötigen, verwehrt das Wirtschaft und Gesellschaft die Möglichkeit, durchgängig digital zu arbeiten und Geschäfte elektronisch abzuwickeln.

Die Corona-Krise hat deutlich gezeigt, dass das Schriftformerfordernis im Widerspruch zur rasch fortschreitenden Digitalisierung und den praktischen Bedürfnissen von Wirtschaft und Gesellschaft steht. Es ist eine unnötige administrative Hürde.

Bei Vertragsabschlüssen sollen deshalb künftig auch einfache elektronische Alternativen ohne eigenhändige Unterschrift zugelassen werden.»



**Daniela Schneeberger**  
Nationalrätin  
FDP, Die Liberalen  
Mitglied der  
Kommission für  
Wirtschaft und  
Abgaben WAK  
Mitglied der  
Kommission für  
Rechtsfragen RK  
Präsidentin  
Treuhand Suisse  
Vizepräsidentin  
Schweizerischer  
Gewerbeverband  
sgv

---

### Public-Affairs-Aktivitäten

Die Temporärbranche sah sich im Jahr 2021 einem anhaltenden Regulierungsdruck ausgesetzt. Das Spektrum reichte thematisch von administrativen Hürden, verursacht durch eine fehlende digitale Unterschrift, über sich abzeichnendes Ungemach bei der BVG-Reform bis hin zu Bestrebungen, die die Temporärbranche auf kantonaler Ebene beschränken wollten.

Als Antwort auf diese Herausforderungen verstärkte swisstaffing seine Aktivitäten im Bereich Public Affairs: Der Verband baute einen politischen Beirat auf und intensivierte seine Medienarbeit. Die Sensibilisierung von Politik und Bevölkerung für die Anliegen der Temporärbranche zahlt auf das Konto von Branche, Staat und Gesellschaft ein. Erstens helfen Personaldienstleister – ohne die Steuerzahlenden zu belasten –, die Arbeitslosendauer kurz zu halten und Menschen eine Brücke zurück in die Arbeitswelt zu bauen. Zweitens bietet der Personalverleih eine attraktive Lösung, den gesellschaftlichen Trend zu mehr Flexwork aufzunehmen, ohne Löcher in die Sozialkassen und die Absicherung der Flexworker zu reissen.

---

### Schriftformerfordernis

Während Online-Arbeitsplattformen oftmals die Arbeitsform der Selbstständigkeit als Grundlage für ihr Geschäftsmodell wählen und aufgrund fehlender sozialer Absicherung heftig kritisiert werden, legt man Personaldienstleistern, die diesen Markt sozialverträglich erschliessen möchten, mit dem Schriftformerfordernis für Temporärarbeitsverträge Steine in den Weg. Das Scheitern der E-ID an der Urne verzögert eine der möglichen Lösungen auf Jahre hinaus. swisstaffing steht deshalb in regelmässigem Austausch mit Politikerinnen und Politikern, Behörden und anderen vom Schriftformerfordernis betroffenen Verbänden, um nach unbürokratischen Regelungen zu suchen. Das Aussetzen der Schriftform ohne Komplikationen während der Corona-Pandemie zeigt, dass die digitale Unterschrift funktioniert und wie überholt diese Regelung ist.

---

### BVG-Reform

Im Rahmen der BVG-Reform diskutierte der Nationalrat heiss, wie Menschen mit niedrigem Einkommen und Mehrfachbeschäftigungen adäquat versichert werden können. Die Temporärbranche kennt die Lösung bereits seit 1985 – und rechnet den Koordinationsabzugs auf die Arbeitsstunde herunter. Ob die Branche diese Lösung in Anbetracht der anstehenden Reform aufrechterhalten kann, steht in den Sternen. Die Absenkung des Koordinationsabzugs würde die heutige Regelung erheblich verteuern. Dies fällt gerade bei Kurzeinsätzen von bis zu einem Jahr ins Gewicht, weil sich steigende Sozialkosten und Einarbeitungskosten addieren. Die Geschäftsstelle debattierte diese Problematik mit den Mitgliedern des politischen Beirats, Parlamentariern, Dachverbänden und Behörden. Ob die Bemühungen Früchte tragen, wird sich im Jahr 2022 zeigen.



## **Einschränkungen der Temporärarbeit in den Kantonen Genf, Waadt und Tessin**

Die Bemühungen zur Einschränkung der Temporärarbeit in den Kantonen Genf, Waadt und Tessin sind in Anbetracht des allgemeinen Flexwork-Trends besonders paradox. Das Spektrum reicht von Meldepflichten bei der Auftragsvergabe im öffentlichen Beschaffungswesen über die vorgängige Meldung offener Stellen an die RAV bis hin zu Quoten für den Einsatz von Temporärarbeitenden – bei allen Massnahmen mit Fokus auf dem öffentlichen Beschaffungs- und damit dem Bauwesen.

Das ist aus verschiedenen Gründen problematisch: Einerseits eignet sich das Bauwesen wie kaum eine andere Branche für Flexwork. Aufgrund von Fachkräftemangel, Spitzenmindestlöhnen und einer dauerhaft guten Auftragslage entsprechen Stellen in diesem Bereich in der Praxis einer gut bezahlten Jobgarantie. Die Regulierungen nehmen Menschen und Unternehmen die Chance auf flexible Arbeit. Gerade mit Blick auf Bauunternehmen besteht das Risiko, dass diese auf risikoreichere, schlechter abgesicherte Arbeitsformen wie Subunternehmertum, Arbeit auf Abruf, Ein-Mann-Unternehmen und Schwarzarbeit zurückgreifen. Andererseits berauben die Einschränkungen die Branche auch der Möglichkeit, die öffentliche Arbeitsvermittlung und damit nicht zuletzt die Steuerzahlenden zu entlasten. Bei Gesprächen mit Kantonspolitikerinnen, kantonalen Branchenverbänden sowie Behörden machte die Geschäftsstelle auf diese Folgen aufmerksam und zeigte die umfangreichen Leistungen der Temporärbranche im Bereich der sozialen Absicherung auf.

---

## **Temporärarbeit als Lösung für den Flexwork-Trend**

Der Trend zu mehr flexibler Arbeit ist ungebrochen – als Arbeitnehmerbedürfnis im Kontext der Work-Life-Balance und als Unternehmensbedürfnis im Kontext der Wettbewerbsfähigkeit. Die Temporärbranche ist eine bewährte Lösung für diese Bedürfnisse. Im Dialog mit Politik, Behörden und Verbänden möchte swissstaffing dazu beitragen, das Gold zu heben, das die Kombination von guter Bildung und Flexibilität in der Schweiz verspricht.

---

## **Impressum**

### **Herausgeber**

© 2021 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

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

### **Übersetzung**

Französisch: ARGUS Sprachmanufaktur, sprachmanufaktur.ch

Englisch: Graham Broadribb Translations

Italienisch: Joël Rey, Traduzioni e redazioni, traduzionieredazioni.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 31.12.2021):

Markus Senn, passion for pictures, passionforpictures.org

Der Jahresbericht 2021 ist abrufbar auf  
[swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)



[swisstaffing.ch](http://swisstaffing.ch)

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf