

# Jahresbericht 2014



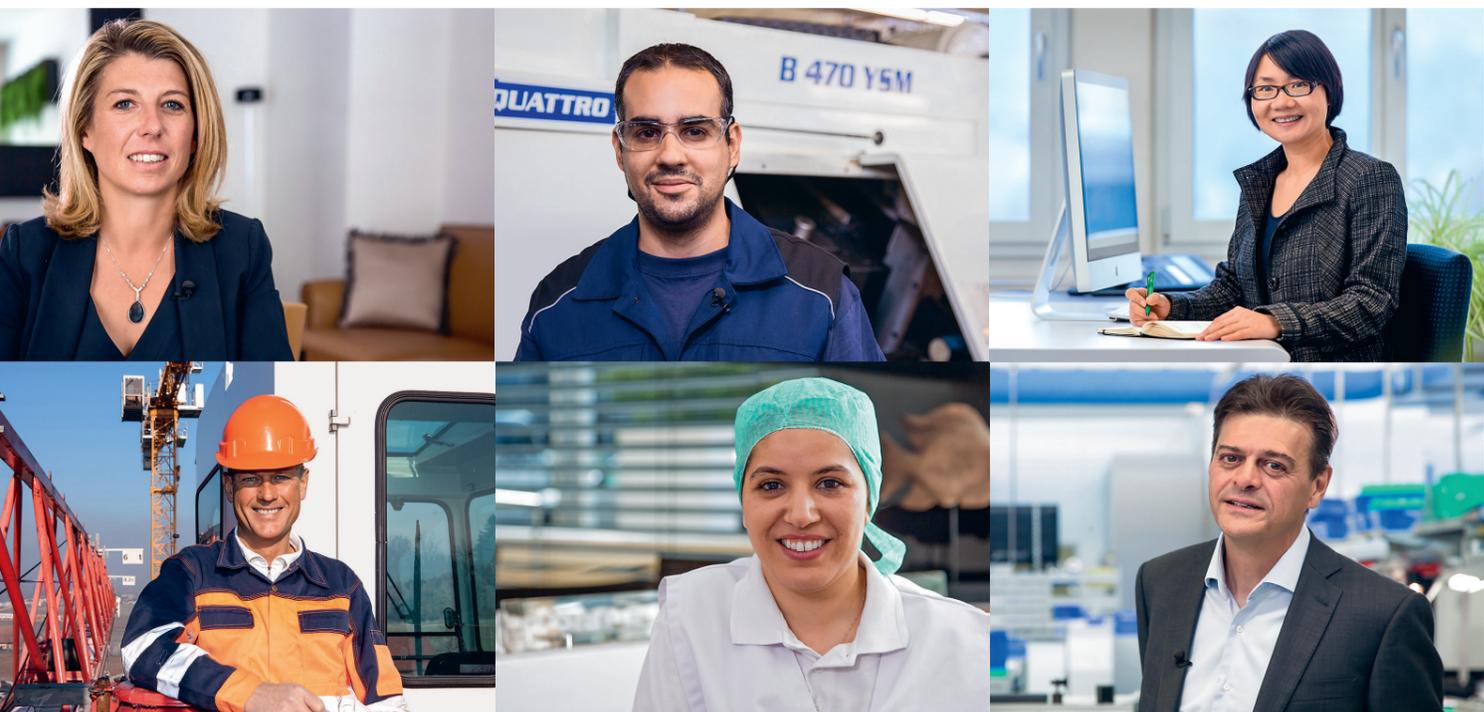
---

## Inhalt

<b>5</b>	Vorwort des Präsidenten
<b>8</b>	<b>Verband</b>
8	Mission
8	Generalversammlung
8	Mitgliederbewegung
<b>10</b>	<b>Vorstand</b>
<b>11</b>	<b>Geschäftsstelle</b>
<b>12</b>	<b>Führungswechsel</b>
<b>13</b>	<b>swisstaffing bekräftigt Sozialpartnerschaft</b>
<b>16</b>	<b>Services</b>
<b>16</b>	<b>Sozialversicherungen</b>
16	Pensionskasse
16	KTG-Branchenlösung
17	AHV-/Familienausgleichskasse
<b>18</b>	<b>temptraining</b>
<b>20</b>	<b>Kommunikation</b>
<b>21</b>	<b>Rechtsdienst</b>
<b>21</b>	<b>Interne Dienste</b>
22	Qualitätslabel
22	Arbeitssicherheit
22	Personalberaterkurse
<b>23</b>	<b>Branche</b>
23	Die Eckdaten der Personaldienstleistung 2014
24	Branchenentwicklung
24	Vorteile der Temporärarbeit
25	Entwicklung 2014
<b>28</b>	<b>Was hat swisstaffing 2014 politisch erreicht?</b>
28	Umsetzung der Initiative gegen Masseneinwanderung
28	Ablehnung der Mindestlohninitiative
28	Bekämpfung von kantonalen Mindestlöhnen und Normalarbeitsverträgen
28	Ablehnung der Ecopop-Initiative
<b>29</b>	<b>Ausblick</b>
<b>30</b>	<b>Wie halte ich mich auf dem Laufenden?</b>
31	Impressum

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

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf



# Temporärarbeit zahlt sich aus.

Weiterbildung erweitert die beruflichen Perspektiven und eröffnet neue Horizonte. Seit Juli 2012 profitieren Temporärarbeitende vom Weiterbildungsfonds temptraining. Personaldienstleister begleiten ihre temporären Mitarbeitenden und fördern sie in ihrer Laufbahn.

## Vorwort des Präsidenten

Verjüngung ist ein probates Mittel, aber nicht der einzige Weg zum Ziel. Das sieht auch unsere Generalversammlung so. Und wir alle freuen uns über die neue Direktorin Myra Fischer-Rosinger, die swissstaffing mit ihrem Team seit letzten Juli führt. Wir legen grossen Wert darauf, dass in unserem Team alle Altersklassen vertreten sind, von Digital Natives der Generation Y bis zu den Babyboomern. Denn vielfältige Aufgaben erfordern immer auch vielseitige Menschen.

Die erste Herausforderung 2014 erwartete uns gleich zum Jahresbeginn: Das Ja zur Masseneinwanderungsinitiative erforderte aktive Kommunikation, gefragt waren qualitativ hochstehende Beiträge zur Umsetzung. Offensichtlich hat unsere Arbeit gewirkt: swissstaffing wird angehört, redet mit und hilft beim Gestalten möglicher Wege. Eine neue Dimension bekommt die eingeschränkte Zuwanderung hinsichtlich der zahlreichen Babyboomer, die in naher Zukunft in Rente gehen und dadurch den Mangel an Arbeitskräften weiter verstärken. swissstaffing beteiligt sich aktiv an verschiedenen Projekten von Arbeitgebern, die sich für eine effizientere Integration von älteren Menschen und Asyl-suchenden einsetzen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages wurde um ein weiteres Jahr verlängert. Für die Erneuerung des GAV 2016–2018 haben wir mit den Gewerkschaften verhandelt. An der Qualitätsfront entschliesst sich unsere Verbandsführung für neue und rigidiere Standards in unserem Qualitätslabel. Beschäftigt hat den Verband auch die Marktsituation der Jobplattformen. Alternativen zu den gängigen Jobplattformen werden heftig diskutiert.

Vielversprechend sind auch die guten Zeugnisse, die der Verband für seine Dienstleistungen bekommt – im Bereich der Sozialversicherungen (AHV, Familienausgleichskasse und Pensionskasse), in der Rechtsberatung, rund um paritätisch erbrachte Dienstleistungen in der Krankentaggeldversicherung, im Vollzug und in der Weiterbildung von temporären Mitarbeitenden. Last, but not least ist auch unsere Entwicklung erfreulich: 2014 durften wir 27 neue Mitglieder begrüßen.

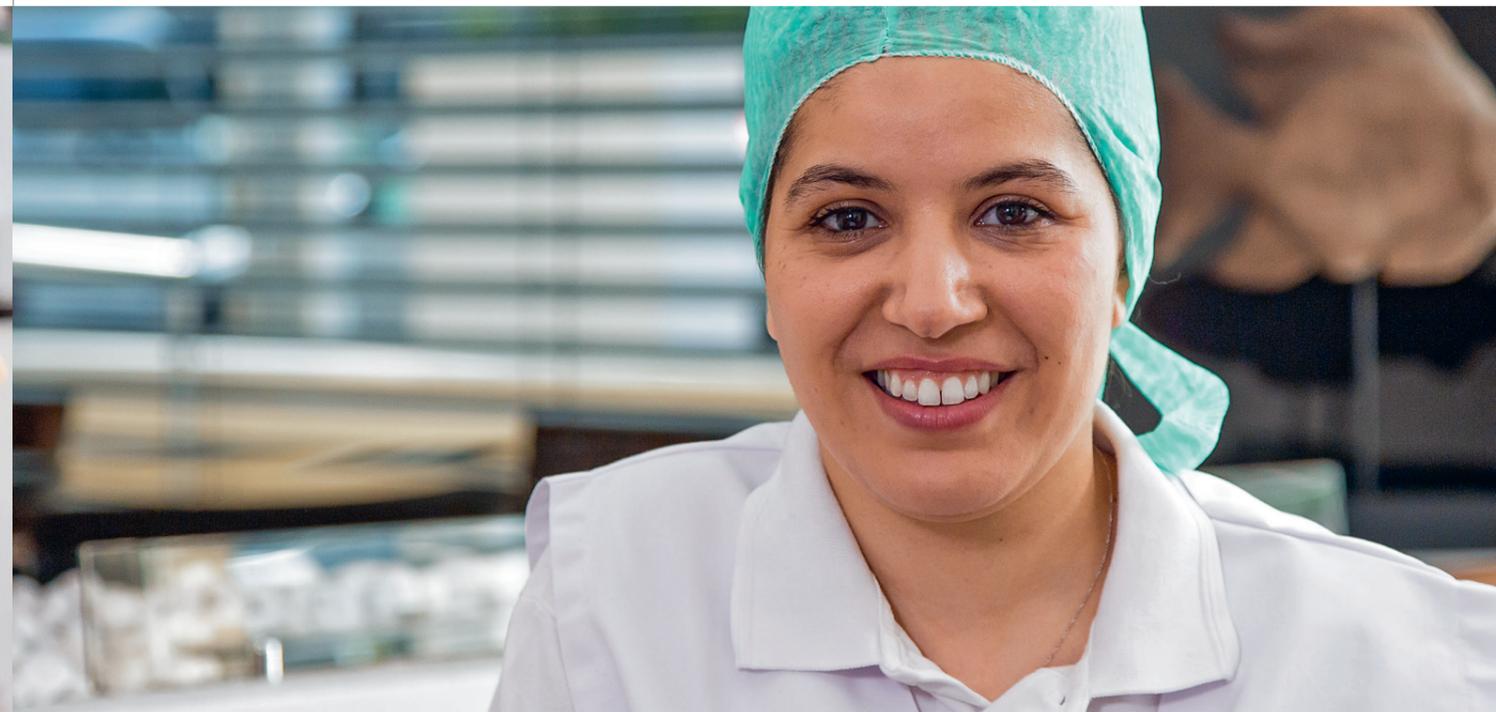
Ein Jahresbericht ist weit mehr als eine Bilanz. Er lädt ebenso dazu ein, sich mit unterschiedlichsten Themen zu beschäftigen – mit den Zielen unserer Branche, mit ihrer Entwicklung, unseren Visionen, Ihren Erwartungen und Wünschen.

Blieben auch Sie dran! Ich freue mich auf jede Begegnung mit Ihnen, unseren Mitgliedern und unseren Partnern, mit Politik und Verwaltung.

Georg Staub  
Präsident swissstaffing



**Bruno Henriques Ribeiro**  
Präzisionsmechaniker (Temporärarbeiter)



**Meriam Laaroussi**  
Krankenschwester (Temporärarbeiterin)

**«Dank der Temporärarbeit bin ich bei der Einteilung und Organisation meiner Arbeit besonders flexibel.»**

# Verband

## Mission

swisstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und erbringt mit seinem professionellen Team kundenorientierte Dienstleistungen für die gesamte Branche. Als Arbeitgeberverband vertritt swisstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber allen Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. swisstaffing fördert die Interessen der Personaldienstleistungsbranche und setzt sich aktiv für das Image und die nachhaltige Entwicklung der Temporärarbeit ein.

## Generalversammlung

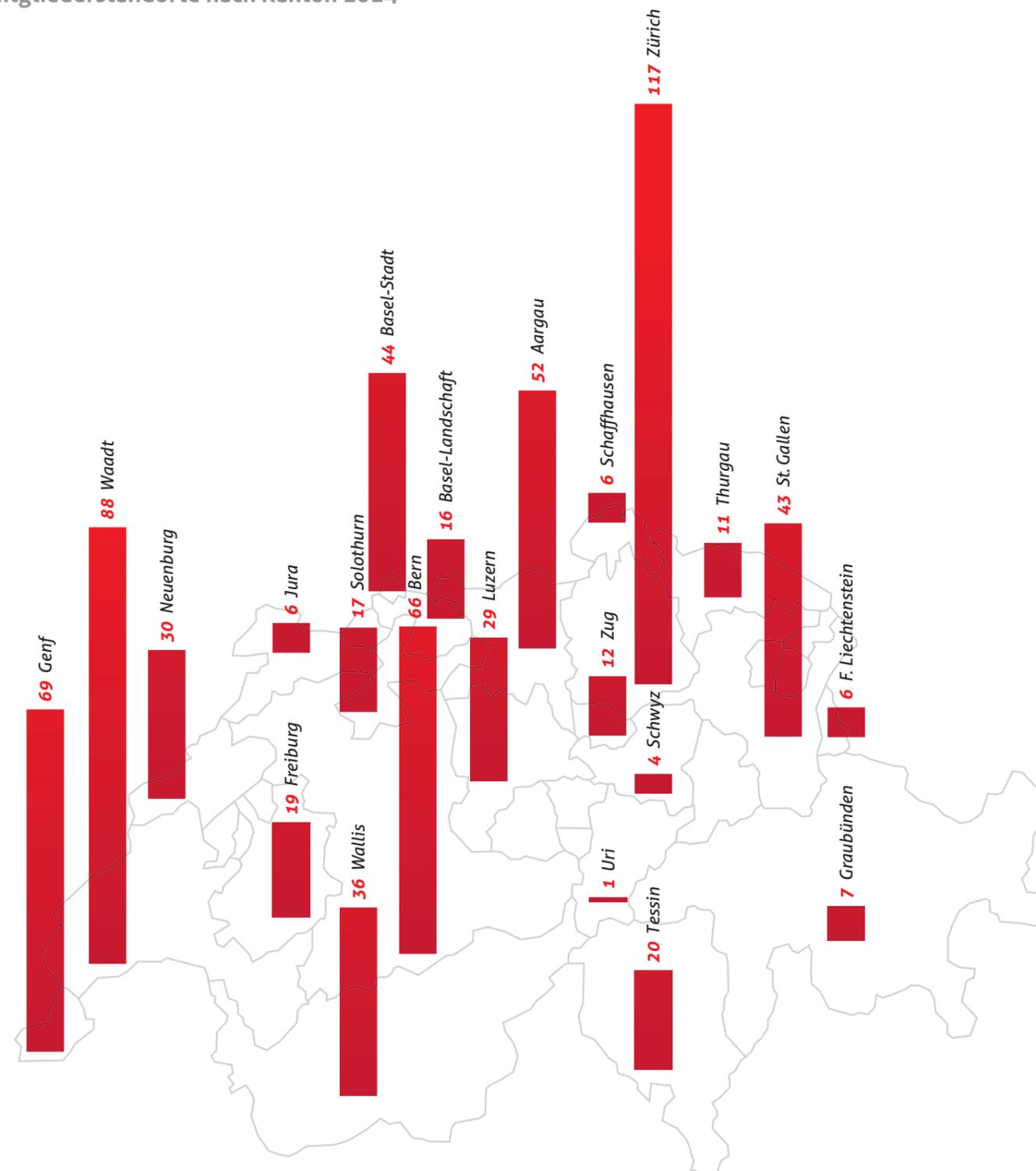
Die Generalversammlung (GV) ist immer ein wichtiges Ereignis, speziell in einem Wahljahr wie 2014. Nach neun Jahren als Präsident von swisstaffing legte Charles Bélaz sein Amt nieder. Als sein Nachfolger wurde Georg Staub, bisheriger Direktor von swisstaffing, gewählt. Auch in den Vorstand wurden neue Mitglieder aufgenommen: Charles Bélaz von Charles Bélaz AG, Patrick Maier von Manpower Schweiz AG, Marcel Keller von Kelly Services (Schweiz) AG und Richard Jager von Randstad (Schweiz) AG, der bisher Vorstandsbeisitzer war.

Ein weiteres wichtiges Traktandum war der GAV Personalverleih. Die GV stimmte seiner Verlängerung um ein Jahr bis Ende 2015 zu. Das Vertragswerk blieb unverändert, und die Verhandlungsdelegation erhielt die nötige Zeit zur Erneuerung des GAV von 2016 bis 2018.

## Mitgliederbewegung

swisstaffing freut sich über den Zulauf zum Verband: 27 neue Mitglieder durfte der Verband im Verlauf des Jahres begrüßen. Damit vertritt swisstaffing Ende 2014 insgesamt 316 Mitglieder. 15 Mitglieder haben den Verband 2014 verlassen: Acht Firmen aufgrund von Konkurs, vier haben die Geschäftstätigkeit aufgegeben, ein Unternehmen wurde übernommen.

## Mitgliederstandorte nach Kanton 2014



## Vorstand

Der swisstaffing-Vorstand vertritt bewusst kleine, mittlere und grosse Unternehmen. Er besteht neu aus 11 Mitgliedern und trifft sich jedes Quartal zu einer Vorstandssitzung. Besonders wichtig ist das jährliche Strategiemeeting, an dem die Stossrichtung fürs kommende Jahr festgelegt wird. Welche Ziele swisstaffing fürs 2015 verfolgt, zeigen Ihnen die Statements in diesem Jahresbericht.



**Georg Staub**  
Präsident



**Michael Agoras**  
Adecco Human  
Resources AG  
Vizepräs. u. Ausschuss



**Charles Bélaz**  
Charles Bélaz AG  
Vorstand u. Ausschuss



**Andreas Eichenberger**  
Induserv Industrial  
Services Ltd  
Vorstand u. Ausschuss



**Adrian Diethelm**  
Express Personal AG  
Vorstand



**Richard Jager**  
Randstad (Schweiz) AG  
Vorstand



**Marcel Keller**  
Kelly Services  
(Schweiz) AG  
Vorstand



**Susanne Kuntner**  
mein job Zürich GmbH  
Vorstand



**Patrick Maier**  
Manpower (Schweiz) AG  
Vorstand



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



**Kerstin Wenger**  
Walmonag AG  
Vorstand

## Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle von swisstaffing erbringt professionelle Dienstleistungen und entwickelt sich weiter – immer mit Fokus auf Branche und Mitglieder. Der Sommer 2014 war bei swisstaffing von einem Führungswechsel geprägt: Georg Staub übergab die Leitung an Myra Fischer-Rosinger. Geführt von Myra Fischer-Rosinger, hat sich die Geschäftsstelle neu strukturiert, interne Bereiche und Leitlinien geschaffen. Zählte der Verband Ende 2011 drei Mitarbeitende, waren es Ende 2014 bereits 21 Mitarbeitende. Seit Sommer 2014 gibt es bei swisstaffing folgende Abteilungen: interne Dienste, Kommunikation, Rechtsdienst und temptraining.

Ab 1. 1. 2015 hat swisstaffing auch einen neuen Vizedirektor. Arie Joehro, Leiter Rechtsdienst von swisstaffing, übernimmt dieses Amt.

**«Der GAV Personalverleih bringt Vorteile für alle Beteiligten:  
Wir pflegen diese Partnerschaft konsequent.»**

**«Vermehrt mitzureden und mitzubestimmen – sei es bei den  
Personalverleih-Bewilligungen oder bei der Umsetzung der  
Zuwanderung –, dafür setzen wir uns ein.»**

**«Qualität ist matchentscheidend. Das Qualitätslabel  
«swisstaffing-SQS» soll den Mitgliedern eine Möglichkeit  
geben, sich abzuheben.»**

**«Temporärarbeit ist das Öl im Getriebe der Wirtschaft. Wir sorgen  
dafür, dass die positiven Aspekte in der Öffentlichkeit wahrgenommen  
werden.»**

**«Unser Ziel sind professionelle Dienstleistungen auf allen  
Verbandsebenen.»**



**Myra Fischer-Rosinger**  
Direktorin  
swisstaffing

## Führungswechsel

Als neue Direktorin von swisstaffing wurde Myra Fischer-Rosinger vom Vorstand gewählt. Georg Staub übergab ihr im Sommer 2014 die Leitung und übernahm das Amt des Präsidenten. Im Interview schildern sie ihre Pläne:

### **Frau Fischer-Rosinger, was waren Ihre ersten Massnahmen als Direktorin?**

Unser Verband und das Team sind sehr rasch gewachsen. Ich möchte sicherstellen, dass wir alle das gleiche Ziel verfolgen und Spass an der Arbeit haben. Das sind die besten Voraussetzungen, um die Verbandsleistung weiter zu steigern. Zudem lege ich grossen Wert auf die Pflege von konstruktiven



Beziehungen zu Wirtschaft und Politik. Auch wenn Sozialpartner, Politiker und Verbände verschiedene Interessen haben, braucht unser Land konstruktive Dialoge. swisstaffing will sich aktiv daran beteiligen, die anstehenden Herausforderungen zu bewältigen.

### **Was sind die wichtigsten Herausforderungen für die Branche, Herr Staub?**

Eindeutig die neue Zuwanderungspolitik. In der Schweiz stellt sich die Frage, wie wir die Bedürfnisse einer globalisierten Wirtschaft erfüllen können, ohne die eigene Identität zu verlieren. In diesem Umfeld spielen die Personaldienstleister eine zentrale Rolle: Wir arbeiten an der Schnittstelle von Stellensuchenden und unserer Wirtschaft und kennen beider Bedürfnisse – häufig können diese nicht durch einheimische Arbeitskräfte alleine gedeckt werden. Dieses Spannungsfeld werden wir meistern müssen.

## Und wie beurteilen Sie die Lage, Frau Fischer-Rosinger?

Ja, die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative wird den Arbeitsmarkt und damit unsere ganze Branche in den nächsten Jahren prägen. Wir brauchen kreative Modelle, um das inländische Arbeitskräftepotenzial noch besser ausschöpfen zu können. Ich bin überzeugt, dass die Temporärbranche hier eine Vorreiterrolle spielen kann. Eine weitere Herausforderung ist die Weiterentwicklung des GAV Personalverleih. Die Branche hat sich 2012 und an der Generalversammlung 2014 wiederholt entschieden, diesen Weg zu gehen. Der Gesamtarbeitsvertrag hat aber noch Ecken und Kanten, an denen wir feilen müssen.

### **Frau Fischer-Rosinger, welche Dienstleistung sollte swisstaffing ausbauen?**

In der Legislaturperiode 2014 bis 2017 möchte ich vor allem ein Ziel erreichen: swisstaffing als Kompetenz- und Servicezentrum gesamtheitlich sehen und die Synergien zwischen den Verbandsdienstleistungen ausschöpfen. Wir haben heute eine sehr breite Palette an zum Teil noch jungen Dienstleistungen, die wir weiterentwickeln können.

## swisstaffing bekräftigt Sozialpartnerschaft

Am Strategiemeeting hat der Vorstand seinen Willen zur Sozialpartnerschaft bekräftigt. Diskutieren Vertreter/-innen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite direkt miteinander, ergeben sich zweckdienlichere und passendere Lösungen als über den parlamentarischen Umweg. Jede Branche kann, wenn sie die ihr bestens vertrauten Gegebenheiten berücksichtigt, massgeschneiderte Regeln erarbeiten. Projekte wie ein kantonaler Mindestlohn – der im Kanton Neuenburg aufkam und dank Intervention suspendiert wurde – oder Normalarbeitsverträge untergraben die Sozialpartnerschaft. Gewerkschaftliche Angriffe ausserhalb der Sozialpartnerschaft bekämpft swisstaffing.

Das Selbstverständnis der Personaldienstleister, GAV-Partner zu sein, hat sich etabliert. Der Weiterbildungsfonds temptraining wie auch die KTG-Branchenlösung erfreuen sich immer grösserer Beliebtheit. Inzwischen ist der GAV Personalverleih schon drei Jahre alt. Seine Gültigkeitsdauer läuft Ende 2014 ab. Die Sozialpartner haben beschlossen, den Vertrag um 1 Jahr unverändert zu verlängern und haben beim Seco den entsprechenden Antrag gestellt. An seiner Sitzung vom 11. Dezember 2014 erklärte der Bundesrat den Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih für ein weiteres Jahr allgemeinverbindlich. Somit werden auch 2015 alle Temporärarbeitenden gleich behandelt und können von den Vorteilen des GAV profitieren. Die Verlängerung war erforderlich, da die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern für die neue Vertragsperiode noch laufen. swisstaffing ist zuversichtlich, dass anfangs 2015 eine Einigung zustande kommt für die Periode 2016–2018.

Der GAV Personalverleih ist mit rund 300 000 unterstellten Mitarbeitenden der grösste Gesamtarbeitsvertrag in der Schweiz. Dank der Allgemeinverbindlichkeit können alle Temporärarbeitenden in der Schweiz von den Vorteilen des GAV profitieren. Dazu zählen neben Minimallöhnen grosszügige Sozialleistungen und Weiterbildungsleistungen. Sie bieten den flexiblen Arbeitskräften soziale Sicherheit und Perspektiven und lassen dabei die Flexibilität der Unternehmen intakt.



**Sandrine Fournaud**  
Permed SA Genf (Personaldienstleisterin)



**Fabrice Hauck**  
Swiss Interim Lausanne (Personaldienstleister)

**«Weiterbildungen über temptraining erleichtern unseren temporären Mitarbeitenden den Einstieg beim Kunden.»**

## Sozialversicherungen



### Pensionskasse

Gegen 24 000 Personen waren Ende 2014 in der Stiftung 2. Säule swisstaffing versichert. Die Pensionskasse überzeugt durch ihre finanzielle Gesundheit:

- 2014 betrug die Anlageperformance 7,2%.
- Ende 2014 hatte die Stiftung einen Deckungsgrad von 150%.

Im Jahr 2014 wurden die Altersguthaben aller Versicherten mit 1% mehr als dem obligatorischen Zinssatz versichert. Das bedeutet: Mehr Geld für die Rente! Immer mehr gut qualifizierte Personen arbeiten temporär und befinden sich in einer höheren Lohnklasse. Die Stiftung 2. Säule swisstaffing hat reagiert und ihre Versicherungspläne für das temporäre Personal flexibilisiert: Die Lohnobergrenze kann bis auf 252 000 Franken erhöht werden.

Für das kommende Jahr hat der Stiftungsrat entschieden, den Risikoprämien-satz mit 2% und den Verwaltungskostensatz mit 0,8% beizubehalten. Die Altersguthaben werden weiterhin mit 2,75% verzinst. Damit liegt die Stiftung 1% über dem Obligatorium der BVG. Auch die Schwankungsreserve von 25% garantiert hohe Sicherheit. Das Durchschnittsalter der Versicherten liegt bei 38,7 Jahren, auf jeden Rentenbezüger kommen durchschnittlich 26,86 aktiv Versicherte. Die Stiftung 2. Säule swisstaffing startet mit einer sicheren Position ins 2015.

### KTG-Branchenlösung

Die KTG-Branchenlösung hat sich erfreulich weiterentwickelt und im Markt gut etabliert. In der Branchenlösung vom GAV Personalverleih finden immer mehr Personalverleiher eine kostengünstige und GAV-konforme Lohnausfall-deckung.

2014 waren im Rahmen der Branchenlösung 434 Personalverleiher versichert, Tendenz steigend. Im Vorjahr waren es noch 395 gewesen. Die versicherte Lohnsumme konnte erneut um rund 15% gesteigert werden. 2014 betrug ihre Summe 2,635 Mrd. CHF, 2013 waren es noch 2,291 Mrd. Gut 60% der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme sind mittlerweile durch die Branchenlösung KTG versichert.

Die Prämiensubventionen des GAV Personalverleih erreichten im Berichtsjahr den Betrag von 10,50 Mio CHF. Im Vergleich zum Vorjahr (9,14 Mio.) entspricht dies einem Plus von 15%.

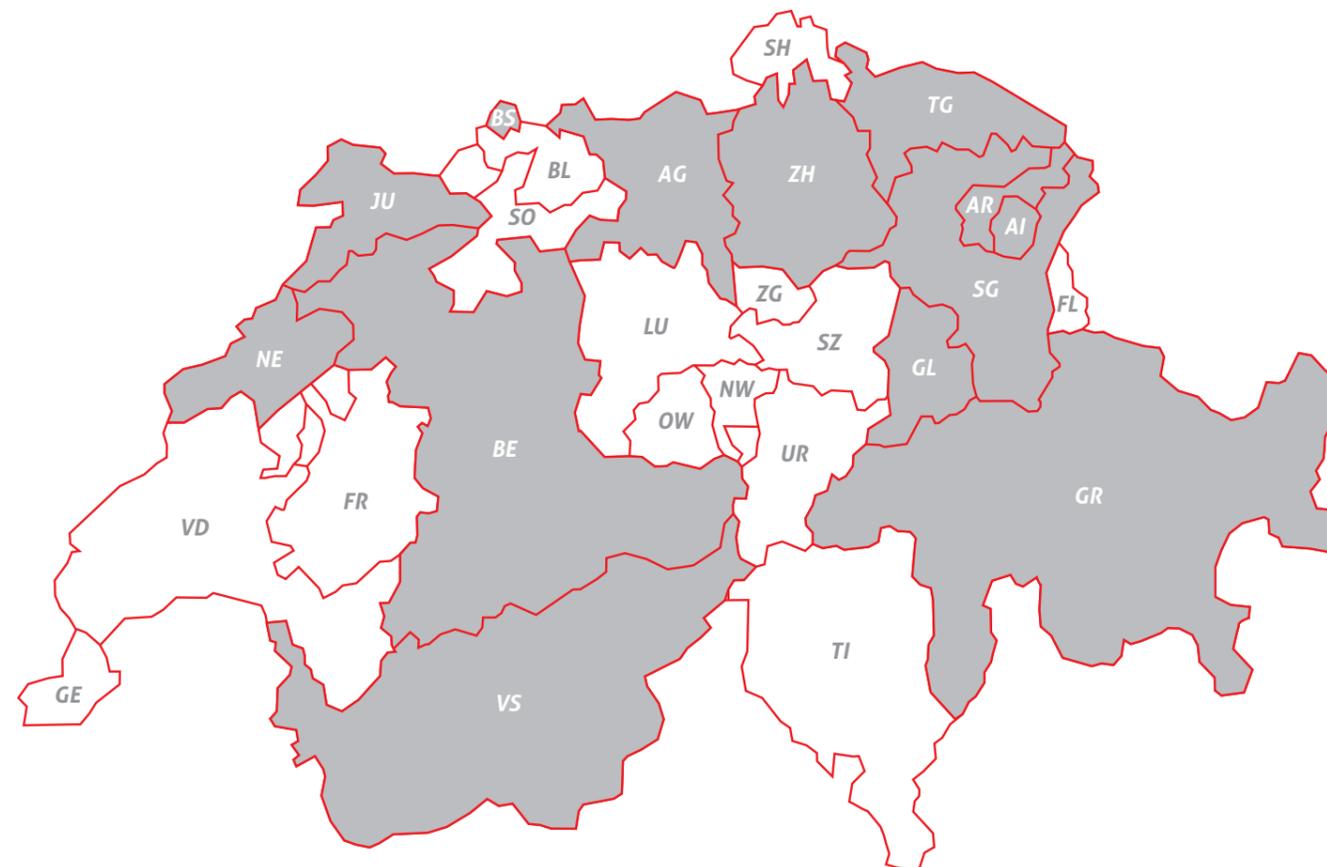
Die Geschäftsstelle Sozialfonds konnte zahlreiche Anfragen von Personalverleiher, Versicherten, Versicherern und Sozialpartnern rasch und kompetent beantworten.

### AHV-/Familienausgleichskasse



Die Ausgleichskasse swisstempcomp und die Familienausgleichskasse swisstempfamily bietet den Mitgliedern von swisstaffing eine Lösung aus einer Hand: Sie kümmert sich – ergänzend zu den AHV-Aufgaben und den Familienzulagen – auch um das Beitragsinkasso des GAV Personalverleih und stellt sicher, dass diverse kantonale Berufsbildungsfonds abgewickelt werden können.

swisstempcomp trumpft mit vergleichsweise tiefen AHV-Verwaltungskosten sowie kostenoptimierten Beitragssätzen für die Familienausgleichskasse. In folgenden Kantonen konnte swisstempfamily 2014 tiefere FAK-Beitragssätze anbieten als die kantonalen Ausgleichskassen:



Dank dem Zutritt weiterer Mitglieder stieg die versicherte Lohnsumme auf gut 1,5 Mrd. CHF an. Damit gehört die Kasse zu den mittelgrossen Verbandsausgleichskassen. Um eine Verbandsausgleichskasse darzustellen, die exakt auf die Bedürfnisse und Spezialitäten ihrer Kunden zugeschnitten ist, wurden 2014 interne Schulungen und Prozessoptimierungen durchgeführt.

tempcare



«Unsere Kernaufgabe: Weiterbildung, die Schule macht.»

temptraining fördert seit zwei Jahren die Weiterbildung von temporären Mitarbeitenden, 2014 wurden insgesamt 7545 Anträge auf Weiterbildung eingereicht (2013: 4050 Anträge). Das Budget des Weiterbildungsfonds betrug 9 Mio. CHF, deutlich mehr als 2013 mit 7,5 Mio. Das finanzielle Volumen der im laufenden Jahr genehmigten Gesuche stieg mit 10,75 Mio. CHF gegenüber dem Vorjahr deutlich an (2013: 5,59 Mio.) – nahezu eine Verdoppelung verglichen mit dem Stand Ende 2013. Insgesamt haben im Jahr 2014 3500 Personen ihre Weiterbildung abgeschlossen, 2100 mehr als im Vorjahr.



**Cristina Seoane**  
Leiterin  
temptraining



**Nadia Deon**  
IT/Administrations-  
verantwortliche  
temptraining



**Myriam Del Castillo**  
Sachbearbeiterin  
temptraining



**Sylvia Mersch**  
Sachbearbeiterin  
temptraining



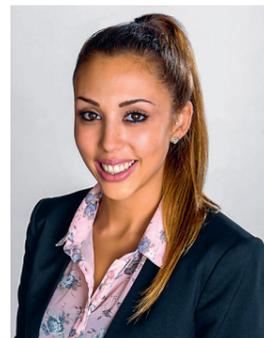
**Tina Tavic**  
Sachbearbeiterin  
temptraining



**Brigitte Keller**  
Sachbearbeiterin  
temptraining



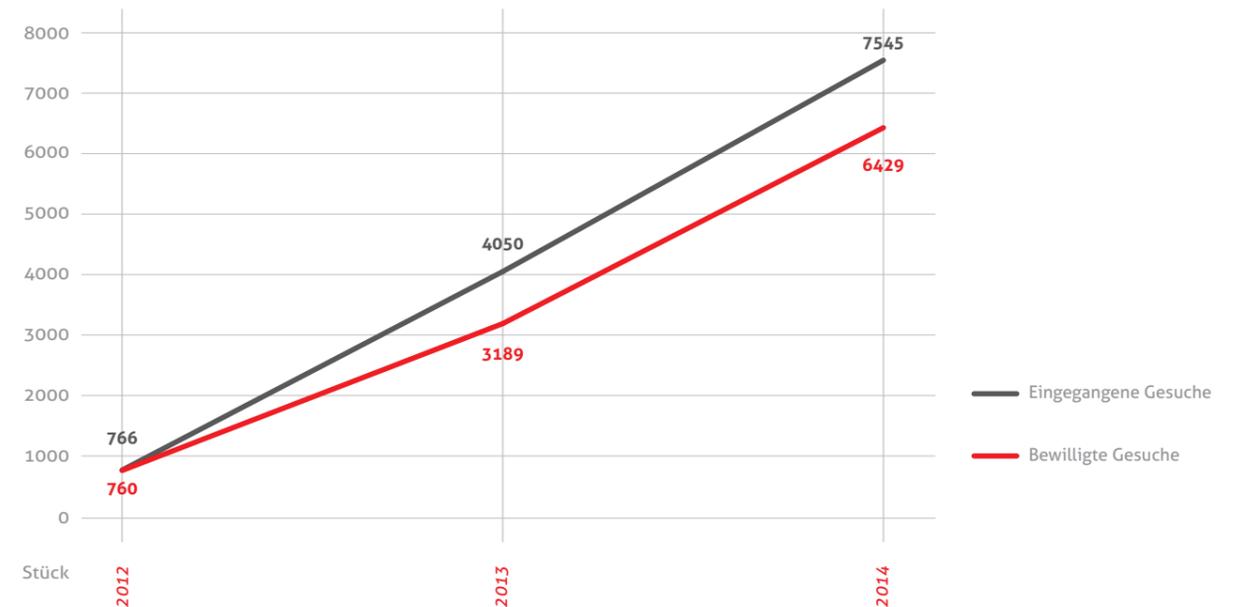
**Julien Pichard**  
Sachbearbeiter  
temptraining



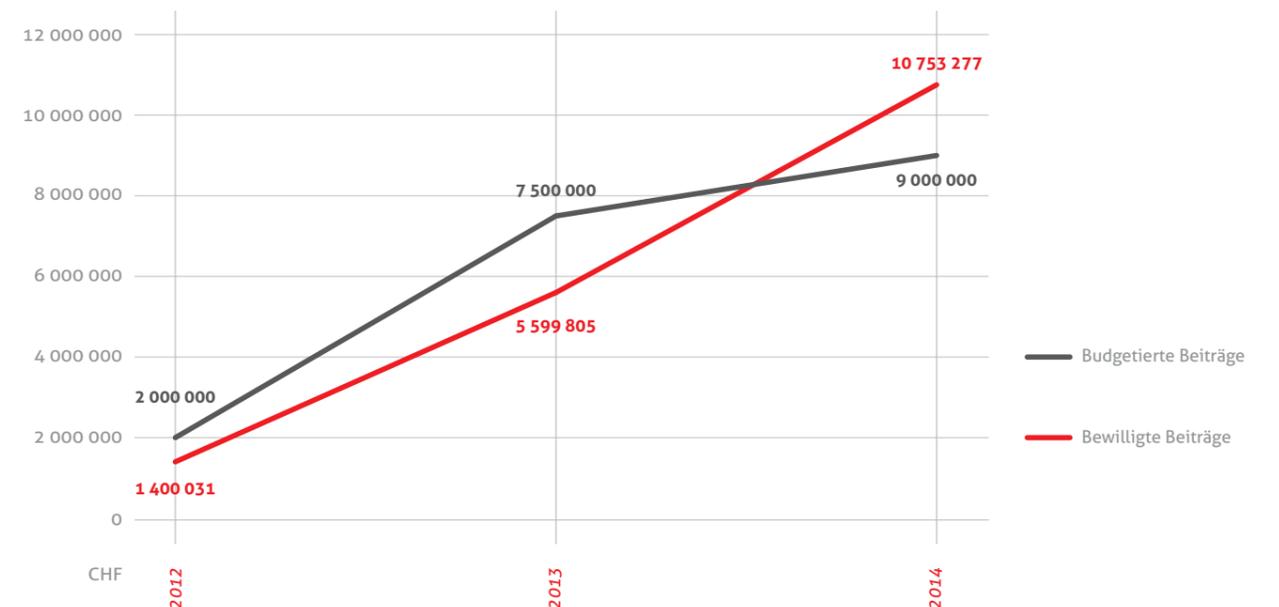
**Samara Jaberzadeh**  
Sachbearbeiterin  
temptraining

Das Antragsmanagement ist die Kernaufgabe von temptraining. Dazu gehört auch die laufende Prüfung und Aufnahme qualitativ guter Bildungsinstitute im temptraining-Bildungsverzeichnis. Ende 2012 waren rund 700 Schulen erfasst, 2013 waren es bereits gegen 1000, im Berichtsjahr sind es 1350. Wer temporär arbeitet, hat eine grosse Auswahl.

Entwicklung der Weiterbildungsgesuche  
2012–2014



Budget und bewilligte Beiträge  
2012–2014



Ziel von temptraining ist es, die Arbeitsmarktfähigkeit von Temporärarbeitenden zu erhalten und zu erhöhen. 2014 hat der Weiterbildungsfonds insgesamt mehr Beiträge gesprochen, als budgetiert waren. Aufgrund von Kursabbrüchen gelangten jedoch nicht alle bewilligten Gesuche zur Auszahlung. Zudem wurden Überschüsse aus der Startphase verwendet, um die Differenz zu begleichen. Die steigende Beliebtheit von temptraining könnte künftig dazu führen, dass die Anspruchsvoraussetzungen angepasst werden müssen.

**«Kommunikation ist gelungen,  
wenn sie Handlungsspielraum schafft.»**



**Monika Rüeger**  
Leiterin  
Kommunikation



**Julia Bryner**  
Relationship  
Manager



**Annika Groth**  
Mitarbeiterin  
Kommunikation

Damit die Temporärbranche ihren Handlungsspielraum bewahren kann, ist kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit zentral. Auch weil immer mehr Regulierungen auf Unwissenheit basieren.

swissstaffing pflegt den regelmässigen Austausch mit Meinungsführern aus Schweizer Politik und Wirtschaft. Traditionell führen der Präsident und die Direktorin einmal im Jahr Parteigespräche mit den Spitzen von CVP, FDP und SVP. Mit dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative wurde dieser Austausch erweitert. Strategisch besonders wichtige Partner sind der Schweizer Arbeitgeberverband und der Schweizer Gewerbeverband. swissstaffing ist Teil der Arbeitsgruppen, die die Masseneinwanderungsinitiative wirtschaftsfreundlich umsetzen wollen.

Damit Personaldienstleister über die wichtigsten politischen und gesetzlichen Änderungen informiert sind, wird auf verschiedenen Kanälen kommuniziert. Eine gute Gelegenheit für den persönlichen Austausch sind die Regiomeetings, 2014 fanden sie vier Mal statt. Über 700 Besucher beweisen, dass diese Treffen sehr beliebt sind. Die Beiträge seitens der Geschäftsstelle wurden mit externen Referenten ergänzt: Am Regiomeeting vom September referierte das x28-Team über die Bedeutung der Online-Rekrutierung. Ende Jahr informierten Spezialisten der Basler Arbeitsgruppe für Konjunkturforschung (BAK) über die volkswirtschaftlichen Entwicklungen. Aufschlussreich ist auch der monatliche swisstemp trend. Er zeigt auf, wohin sich die Branche entwickelt und ermöglicht Mitgliedern, ihren Geschäftsgang mit demjenigen der Branche zu vergleichen. Der E-Newsletter von swissstaffing erscheint jeweils Mitte Monat – mit den wichtigsten Punkten aus dem Blog und aus weiteren Kanälen. Einen festen Platz hat swissstaffing auch im Personalmagazin HR-Today. Damit erreichen unsere Botschaften Personaldienstleister ebenso wie HR-Fachleute der Einsatzbetriebe.

Auch in der Kommunikation gab es organisatorische und personelle Anpassungen. Mitte Jahr übernahm Monika Rüeger, bis dahin verantwortlich für die Bekanntmachung des Weiterbildungsfonds temptraining, die Leitung der Gesamtkommunikation von swissstaffing. In ihrem Team arbeiten Julia Bryner (bisher) und Annika Groth (neu). Unser Verband gewinnt immer mehr an Bedeutung, darum steigen auch die Ansprüche an die Kommunikation. Gleichzeitig ist es wichtig, in den neuen Medien präsent zu sein: swissstaffing betreibt seit September 2014 einen Blog mit eigenen und Gastbeiträgen. Verbreitet werden sie via Twitter und Linked-in.

Decimo Vincenzi verstärkt seit dem 1. April 2014 den Rechtsdienst von swissstaffing; dank ihm steht der Rechtsdienst Mitgliedern wie Nichtmitgliedern neu in allen drei Amtssprachen beratend zur Seite. Mitgliedsunternehmen profitieren von besseren Konditionen und werden auch in komplexeren Fällen begleitet.

Das Team berät in den Gebieten von Arbeitsrecht und Arbeitsvermittlungsrecht, Sozialversicherungsrecht und allgemeinem Vertragsrecht. Ein weiterer Kompetenzbereich wurde nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative mit dem Ausländerrecht aufgebaut.

Beraten liessen sich 2014 vor allem Mitglieder, dabei ging es vermehrt um komplexere Fragestellungen. Die total 999 Beratungen des Rechtsdiensts stiegen 2014 gegenüber dem Vorjahr um gut 14% an. Das Sekretariat der Rekurskommission hat rund 54 Fälle betreut und abgeschlossen, 15% mehr als 2013. Davon entfallen 13 Fälle auf den Bereich Lohnbuchkontrolle und 41 Fälle auf den Bereich Weiterbildung.

**«Egal, ob einfache alltägliche oder komplexere branchenspezifische Fragen, unsere Rechtsexperten sind für Sie da – rasch, günstig und unkompliziert.»**



**Arie Joehro**  
Vizedirektor  
Leiter Rechtsdienst



**Michael Müller**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst



**Yasmine Arasteh**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst



**Raffaella Huber**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst



**Decimo Vincenzi**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst

**«Teamwork ist das A und O für einen guten Kundenservice.»**



**Irène Righetti**  
Prokuristin  
Leiterin Interne Dienste



**Isabel Staub**  
Leiterin  
Administration



**Romina Riesen**  
Telefonistin

Das 3-köpfige Team der internen Dienste bedient nicht nur den Empfang und die Telefonzentrale, es übernimmt auch wichtige Aufgaben im Bereich Systempflege, Buchhaltung sowie Projektarbeit. Weitere Verstärkung wird für das Team auf Anfang 2015 gesucht. Nur so bleiben swissstaffing und temptraining stets erreichbar.

## Qualitätslabel



Das Qualitätslabel «swissstaffing-SQS» sorgt für eine regelmässige Qualitätsüberprüfung bei den Mitgliedern. Alle Neumitglieder müssen sich zertifizieren lassen, bestehende Mitglieder werden alle 3 Jahre geprüft. Zuständig für das Audit ist der externe Zertifizierungspartner SQS. Insgesamt hat SQS 95 Audits durchgeführt. Am Strategiemeeting 2014 wurde beschlossen, das Audit zu überarbeiten und ISO-Elemente in das Prüfverfahren aufzunehmen. swissstaffing wird dieses Projekt 2015 angehen. So können sich die swissstaffing-Mitglieder immer weiter verbessern und ihre Qualität aufs Neue beweisen.

## Arbeitssicherheit

Jahr für Jahr arbeiten immer mehr Menschen temporär. Nach wie vor ist rund ein Viertel der Temporärarbeitenden auf Baustellen tätig, hier passieren auch die folgenreichsten Unfälle. In Zusammenarbeit mit der SUVA setzt sich swissstaffing kontinuierlich dafür ein, Unfälle zu reduzieren – sowohl was die Anzahl als auch was ihre Schwere betrifft. Zu diesem Zweck hat swissstaffing im Jahr 2014 einige vielversprechende Projekte durchgeführt.

Anlässlich von neun Workshops eruierte swissstaffing in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, wie bekannt die Sicherheitstools sind und ob sie sich in der Praxis bewähren. Erfreulich ist die hohe Bekanntheit des Sicherheitspasses. Die Massnahmen zur Arbeitssicherheit sind sehr unterschiedlich, das zeigten die am Workshop vertretenen Unternehmen. Aber alle setzen sich aktiv dafür ein, dass Unfälle im Personalverleih zahlenmässig zurückgehen.

Als Mitunterzeichner der Sicherheits-Charta ist es eminent wichtig, dass jedes Mitglied von swissstaffing weiss, welche Rechte und Pflichten es hat, und wie das Ziel von «Vision 250 Leben» aussieht. swissstaffing hat die Sicherheits-Charta deshalb am Regionalmeeting vom September zum zentralen Thema gemacht.

## Personalberaterkurse

Die Personalberaterkurse von swissstaffing erfreuen sich einer grossen Beliebtheit. Am regsten gebucht wurden die Kurse «Interviewtechnik» und «Kundenbesuch» mit jeweils sechs Durchführungen in der Deutschschweiz. Auch in der Romandie fand jeweils einer dieser Kurse statt. Beinahe ebenso grossen Zulauf hatte der fünf Mal durchgeführte Kurs «Telefoninterview». Daneben starteten 2014 zwei neue Angebote «Customer Relationship» und «Assistenten». Auch hier war das Feedback sehr positiv, beide Kurse fanden Eingang ins Programm.

Der Kurs «Rechtsgrundlagen», vom swissstaffing-Rechtsdienst selbst abgehalten, fand vier Mal in der Deutschschweiz und einmal in der Romandie statt. Hinzu kamen mehrere persönliche oder private Beratungen, die unser Rechtsdienst ermöglichte – darunter auch eine Schulung zum GAV Personalverleih für ein Unternehmen.

2014 hat swissstaffing fast 200 Personen in branchenrelevanten Praxisthemen weitergebildet.

## Branche

«Die Statistiken sprechen eine klare Sprache:  
Flexibilität ist wichtig für die Schweizer Wirtschaft.»



Marius Osterfeld  
Ökonom

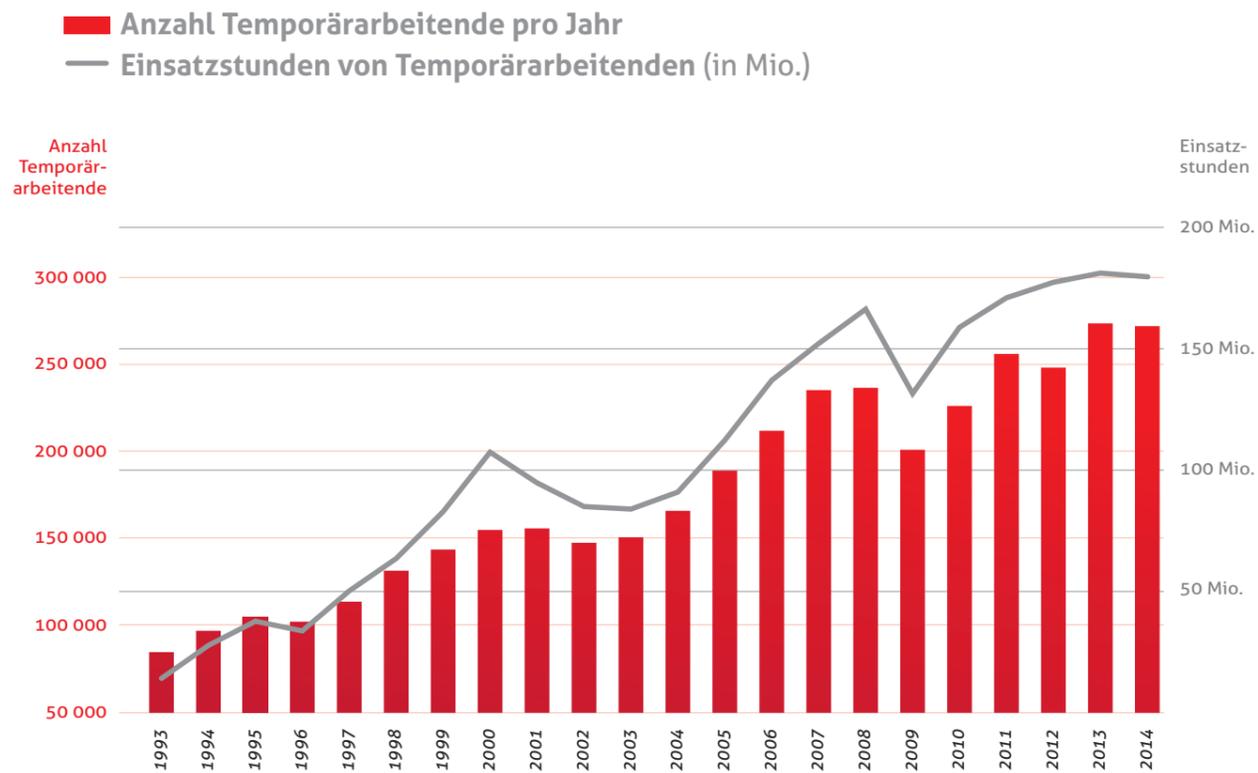
Marius Osterfeld ist seit dem 1. Dezember 2014 Ökonom bei swissstaffing. Er erstellt unter anderem den swisstemptrend und weitere Statistiken und Prognosen für die Branche.

### Die Eckdaten der Personaldienstleistung 2014 (Schätzung)

Temporärarbeitende pro Jahr	300 000
Vollzeitäquivalente	77 000
Anteil an der Beschäftigung	2,1%
Geleistete Einsatzstunden	159 Mio.
Lohnsumme der Temporärarbeitenden	4,6 Mrd. CHF
Umsatz der Temporärbranche	6,5 Mrd. CHF
Feststellenvermittlung durch private Vermittler	97 000
Umsatz aus Feststellenvermittlungen	750 Mio. CHF

Quelle: SSUV, Seco, BFS  
Berechnungen von swissstaffing

## Branchenentwicklung

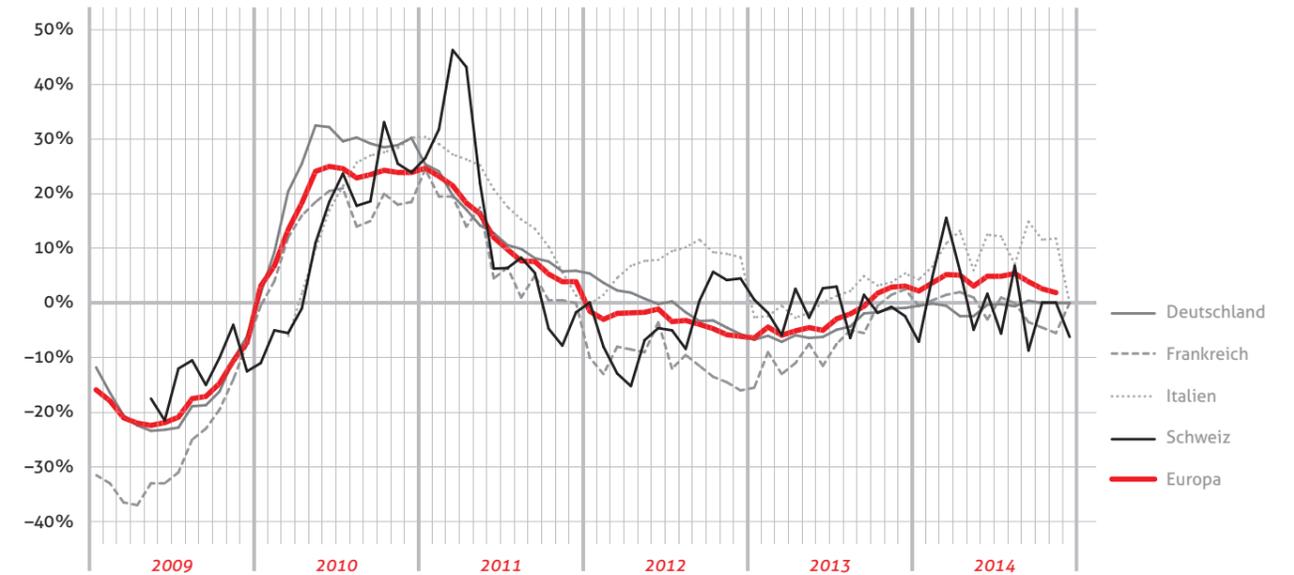


Quelle: Seco, Berechnungen von swissstaffing  
 Anmerkung: Die Zahlen für 2014 basieren auf einer Schätzung. Die Zahlen von Seco und Suva sind erst Ende Mai verfügbar.

## Vorteile der Temporärarbeit

Temporäres Arbeiten ist aus dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken. Jedes Jahr vermitteln Personaldienstleister 300 000 Arbeitssuchenden eine Stelle, dabei generieren sie 6,5 Mrd. CHF Umsatz. Weil Temporärarbeitende flexibel und gut qualifiziert sind, setzen sie viele Schweizer Unternehmen gezielt bei Auftragsspitzen ein und federn so den steigenden Kosten- und Zeitdruck ab. So gesehen leistet Temporärarbeit einen wichtigen Beitrag dazu, dass der Wirtschaftsstandort Schweiz international wettbewerbsfähig bleibt. Für viele Menschen ist eine temporäre Stelle das Sprungbrett in die Arbeitswelt, jeder fünfte Lehrgänger beginnt seine Laufbahn temporär. Geschätzt wird Temporärarbeit auch von Fachspezialisten, Wiedereinsteigern oder Menschen, bei denen eine Festanstellung (noch) keinen Platz hat. In diesem Sinne erfüllen Personaldienstleister mit ihrer Tätigkeit rund um Verleih und Vermittlung ein wichtiges Bedürfnis: Sie bringen Firmen und Arbeitssuchende zusammen.

## Einsatzstunden von Temporärarbeitenden in Europa: Veränderung gegenüber Vorjahr



Quelle: Eurociett

## Entwicklung 2014

Das Temporärarbeitsvolumen in der Schweiz hat sich 2014 auf dem Vorjahresniveau stabilisiert.

Im Ganzen gesehen legte die Temporärarbeitsbranche in der EU leicht zu. Bei unseren Nachbarn Frankreich und Deutschland stabilisierte sich das Temporärarbeitsvolumen wie in der Schweiz auf dem Vorjahresniveau. In Italien hingegen entwickelte sich das Branchenvolumen überdurchschnittlich positiv. Grund für diese erfreuliche Entwicklung war das Anziehen der italienischen Konjunktur nach zwei Jahren Negativwachstum. Erfahrungsgemäss setzen in dieser frühen Phase des Aufschwungs Unternehmen zunächst auf Temporärarbeitende, bevor sie diese fest übernehmen. In der Vergangenheit war die Branchenentwicklung auf den verschiedenen europäischen Märkten vergleichbar.



**Ying Hui Wang**  
Finanzexpertin (Temporärarbeiterin)



**Hans Peter Hefti**  
Kranführer und Lkw-Chauffeur (Temporärarbeiter)

**«temptraining hat es mir ermöglicht, meine beruflichen Fähigkeiten zu verbessern.»**

# Was hat swissstaffing 2014 politisch erreicht?

**Als Branchenverband setzt sich swissstaffing für ein politisches Umfeld ein, das die Interessen der Personaldienstleister, der Temporärarbeitenden und der Einsatzbetriebe wahrnimmt. Damit dies gelingt, pflegen wir den Kontakt mit allen Akteuren und bringen unsere Erfahrungen zu arbeitsmarktrelevanten Themen in diversen Fachgremien ein.**

Das Jahr 2014 dürfte in die Annalen der Schweizer Wirtschaftsgeschichte eingehen. Die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative im Februar bildete eine Zäsur für den Schweizer Wirtschaftsstandort. Hier ansässige Unternehmen wurden in einem zentralen Handlungsspielraum beschnitten, speziell in der Personalbeschaffung. Davon besonders betroffen sind die Personaldienstleister, denn rund 50% der dringend benötigten Fachkräfte in unserer Branche haben einen ausländischen Pass.

## Umsetzung der Initiative gegen Masseneinwanderung

Mit einer Arbeitgeberkoalition macht sich swissstaffing dafür stark, dass der Zuwanderungsartikel wirtschaftsverträglich umgesetzt werden kann. Wir fordern ein abgekürztes Bewilligungsverfahren für die Temporärbranche, da ein durchschnittlicher Einsatz innert 48 Stunden abgewickelt wird. Zudem verlangen wir, dass kurze Arbeitseinsätze von bis zu 12 Monaten keiner Kontingentierung unterstehen. Die Prüfung der Arbeitsbedingungen soll nach Bewilligungsvergabe durch die etablierten Kontrollorgane stattfinden – wie das bereits heute der Fall ist.

## Ablehnung der Mindestlohninitiative

Was die Gewerkschaften betrifft, durfte die Wirtschaft im vergangenen Jahr einen Sieg verbuchen. Die Mindestlohninitiative wurde haushoch abgelehnt. Ihre Annahme hätte de facto die Sozialpartnerschaft beendet. Wenn Mindestlöhne per Gesetz festgelegt werden, haben die Gewerkschaften keinen Anreiz mehr, mit den Arbeitgebern Gesamtarbeitsverträge auszuhandeln.

## Bekämpfung von kantonalen Mindestlöhnen und Normalarbeitsverträgen

In der Westschweiz hat swissstaffing mit seiner Einsprache einen Etappensieg erzielt: Die Einführung des kantonalen Mindestlohnes im Kanton Neuenburg konnte verhindert werden. Im Tessin gelang es uns leider nicht, die Behörden vom Normalarbeitsvertrag für die Industrie abzuhalten. Löhne zu verhandeln, ist Aufgabe der Sozialpartner.

## Ablehnung der Ecopop-Initiative

Das Schweizer Stimmvolk teilte die Meinung der Wirtschaft und schickte auch die Forderungen der Ecopop-Initianten bachab. swissstaffing hatte auf diversen Kanälen über die möglichen Folgen informiert und war erfreut über die klare Ablehnung der Vorlage. Wäre die Zuwanderung auf 16 000 Personen pro Jahr beschränkt worden, hätte dies unseren Wirtschaftsstandort noch mehr gefährdet als die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative.

# Ausblick

Das Jahr 2015 startete mit guten Vorzeichen. Mit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses vom 15. Januar sieht sich die Branche jedoch gleich zu Beginn des Jahres mit einer Herausforderung konfrontiert. Auf Bundesebene ist zudem Wahljahr. Die Masseneinwanderungsinitiative umzusetzen, wird somit zur Herkulesaufgabe. Ebenso steht der Abschluss der GAV-Verhandlungen 2016–2018 bevor.

Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses hat bereits im Februar auf die Temporärbranche durchgeschlagen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Geschäftstätigkeit im Februar um 10,2 Prozent abgerutscht. Trotz des guten Jahresbeginns im Januar ergibt sich für das laufende Jahr ein Rückgang des Branchenvolumens um 6,1 Prozent. In Anbetracht dieser Zahlen lässt sich bereits erahnen, dass 2015 für die Temporärbranche ein besonders schwieriges Jahr wird. In welche Richtung sich die Wirtschaft tatsächlich entwickeln wird, hängt stark von den übrigen weltwirtschaftlichen Risiken ab. Hier zu nennen sind die ungelösten Krisen in Griechenland und in der Ukraine.

Trotz schwieriger Bedingungen steht swissstaffing hinter dem GAV Personalverleih und wird sein Engagement zu seinen Gunsten ungebremst weiterführen, um das Vertragswerk und die Sozialpartnerschaft zu stärken.

Eine wirtschaftsverträgliche Umsetzung der Zuwanderung ist für die Branche matchentscheidend. Am 11. Februar 2015 hat der Bundesrat den Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative vorgestellt. Die Vernehmlassung läuft bis Ende Mai. Die geplante Kontingentierung für Kurzeinsätze (schon ab 4 Monaten) erschwert den Unternehmen den Zugang zu dringend benötigten Fachkräften drastisch. swissstaffing wird eine Stellungnahme einreichen. Kurze Einsätze bis zu 12 Monate sollen keinem Kontingent unterliegen. Die Temporärbranche nimmt eine wichtige Pufferfunktion wahr. Sie hilft der Wirtschaft, saisonale oder konjunkturelle Schwankungen abzufangen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Dafür brauchen die Personaldienstleister kurze und einfache Rekrutierungsprozesse.

Egal wie die Masseneinwanderungsinitiative letztlich umgesetzt wird, die Zuwanderung wird beschränkt. Um Arbeitsstellen zu besetzen, rückt das Inländerpotenzial in den Fokus – die Rede ist u. a. von Müttern, älteren Erwerbspersonen und wenig Qualifizierten. Die Personaldienstleister können bei der Ausschöpfung des Inländerpotenzials eine Schlüsselposition einnehmen. Schliesslich ist die Temporärarbeit eine Arbeitsform, die den Einstieg ebnet, Ausprobieren zulässt und projektweise Anstellungen ermöglicht.

# Wie halte ich mich auf dem Laufenden?

So verpassen Sie garantiert keine branchenrelevanten Informationen!

Personalberater Schulungen / GAV-Schulungen\*

Newsletter

CEO Newsletter\*

Website

Blog

Hotline – Zentrale, Rechtsdienst, temptraining\*

Regiomeetings / staffingday\*

Generalversammlung\*

Social Media – Twitter / LinkedIn / Youtube

HR Today\*

Medienspiegel der Branche\*



swissstaffing-Mitglieder profitieren einerseits von exklusiven Dienstleistungen, andererseits von vergünstigten Konditionen.

Die mit \* markierten Kanäle sind für Mitglieder vorteilhaft oder exklusiv. Möchten Sie wissen, wie Sie Mitglied werden?

Weitere Informationen unter [www.swissstaffing.ch/verband/mitglied-werden/](http://www.swissstaffing.ch/verband/mitglied-werden/)

## Impressum

## Herausgeber

©2015 swissstaffing  
Verband der Personaldienstleister der Schweiz

Stettbachstrasse 10  
8600 Dübendorf

T: +41 (0)44 388 95 40

info@swissstaffing.ch  
www.swissstaffing.ch

## Redaktion

Julia Bryner, Relationship Manager  
Monika Rüeger, Leiterin Kommunikation

## Übersetzung Französisch

Tradulex, Pierre Prince  
www.traduction-juridique.ch

## Gestaltung

feinform grafik, Andrea Gmünder  
www.feinform.ch

## Fotografie

filmgerberei.ch  
fotojung.ch  
photoworkers.ch  
artlinefotografie.ch

## Druck

Typotron AG  
www.typotron.ch

Abrufbar als pdf-Datei auf  
[www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch)



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

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf