

# Neue Tarifierung im Personalverleih

## Abschlussbericht der gemeinsamen Sounding-Gruppe zu TariTemp

### 1 Ausgangslage und Auftrag

Der Personalverleih nimmt innerhalb der Suva-versicherten Branchen eine besondere Stellung ein. Die Unternehmen des Personalverleihs sind gemäss UVG obligatorisch bei der Suva gegen Unfälle und Berufskrankheiten versichert. Personalverleiher sind oft in einer Vielzahl von schnell wechselnden Einsatzbranchen tätig und verleihen Mitarbeitende mit sehr unterschiedlichen Tätigkeiten und Unfallrisiken.

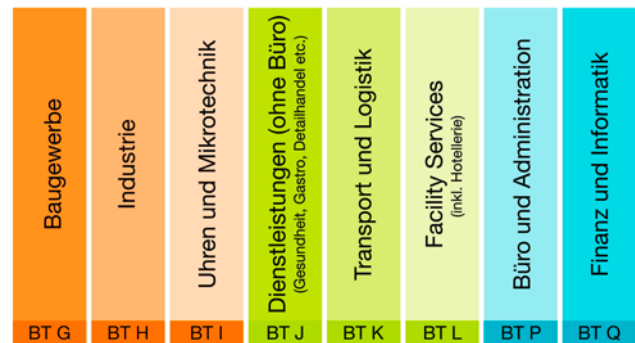
Die frühere, einfache Aufteilung der Tarifstruktur mit nur zwei Betriebsteilen wurde der dynamischen Entwicklung des Personalverleihs in den letzten zwei Jahrzehnten und den damit verbundenen besonderen Gegebenheiten in vielerlei Hinsicht nicht mehr gerecht.

Vor diesem Hintergrund entwickelte die Suva gemeinsam mit der Branche des Personalverleihs im Rahmen der Initiative TariTemp ein zukunftsweisendes Tarifierungsmodell. Ziel war es, bestehende Herausforderungen der bisherigen Tarifierung zu adressieren und eine den Bedürfnissen des Personalverleihs angepasste Tarifierungsgrundlage zu erarbeiten.

Die Basis hierfür bildet das im Jahr 2023 gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Branche und dem Verband des Personalverleihs, swissstaffing, erarbeitete Zielbild einer neuen Tarifierung. Dieses Zielbild sieht unter anderem eine differenziertere Gliederung der Tarifklasse 70C in acht Betriebsteile (Bild 1), die Datenerhebung auf Einsatzebene sowie eine Übergangsphase mit Einbezug der eigenen Schadenhistorie vor, welche die Kontinuität für bestehende Personalverleiher sicherstellt. Die neue Tarifierung ist ab dem Prämienjahr 2026 wirksam.

Mit Beginn der konkreten Umsetzungsarbeiten wurden umfangreiche fachliche, technische und organisatorische Fragestellungen sichtbar, die für die Branche von hoher Relevanz sind. Dazu zählen insbesondere Fragen zur operativen Handhabung, zur Systemintegration, zur Datenqualität, zum Prüf-, Auslenkungs- und Korrekturprozess sowie zur Kommunikation der neuen Tarifstruktur.

Zur strukturierten Begleitung dieser Umsetzungsphase wurde die gemeinsame Soundinggruppe TariTemp eingesetzt. Der vorliegende Bericht dokumentiert, welche Themen besprochen wurden und was nun umgesetzt wird. Zudem fasst er die wesentlichen Erkenntnisse zusammen und ordnet die Arbeiten der Soundinggruppe im Kontext der Einführung der neuen Tarifierung im Personalverleih ein.



**Bild 1:** Übersicht der acht Betriebsteile (BT). Zur Vereinfachung wird der Berufssport nicht dargestellt

## 2 Gemeinsame Soundinggruppe

Die gemeinsame Soundinggruppe umfasste Vertreterinnen und Vertreter verschiedener, repräsentativer Personalverleiher, ERP-Hersteller, des Branchenverbandes swissstaffing sowie der Suva.

Name	Vertreter/in von
Myra Fischer-Rosinger	swissstaffing
Aline Coray	Care People AG
Hermann Mairhofer	Seniordienste Schweiz AG
Sarah Sutter Urs Suter	Flexsis SA
Tamara Casella	Mein job GmbH
Fanny Eichholdtz Reto Erismann	das team AG
Roman Nadig	Dommen Nadig Personal AG
Vichitra Gloor Diego Cardenal Andreas Gruber	Coople Schweiz AG
Veronica Mazzotta Urs Moser	Persigo AG
Peter Jerg	Work-Shop GmbH
Tobias Baumann	Enovetic AG
Keita Koloto Philippe Balzli Benjamin Leuzinger	Zvoove Switzerland AG
Michel Mateus Yannick Carreira	Quadrigris SA
Daniel Bloch	pcjob.net
Michel Baschung	Jobdesk
Hubert Niggli Peter Blum Thomas Hubmann Andreas Mattmann Ursula Ochsner Elisa Maslow	Suva

Nach einem gemeinsamen Kick-off im Juli 2024 führte die Soundinggruppe bis zu ihrem Abschluss Ende 2025 insgesamt sieben Sitzungen durch, wobei die folgenden Inhalte mit den Teilnehmenden diskutiert und verabschiedet wurden.

## 3 Berufscodes und ISCO-Struktur

Die Nutzung von Berufscodes, wie z. B. «Maler/Malerin» oder «Informatiker/Informatikerin», bildet einen zentralen Bestandteil der neuen Tarifierung im Personalverleih. Die Berufscodes stellen sicher, dass Prämien und Unfallkosten auf dem der Tätigkeit entsprechenden Betriebsteil abgerechnet werden und ermöglichen somit eine korrekte und differenzierte Tarifierung. Jeder Berufscod basiert auf einer ISCO-Berufsart aus der [Schweizer Berufsnomenklatur CH-ISCO-19](#), wie z. B. «71310 – Maler und verwandte Berufe».

Jede ISCO-Berufsart ist wiederum einem der acht Betriebsteile G bis Q zugewiesen. Im Falle der ISCO-Berufsart 71310 ist dies der Betriebsteil G – Baugewerbe.

Im Rahmen der Soundinggruppe wurden die Grundsätze der Zuweisung von ISCO-Berufsarten zu den Betriebsteilen erläutert, diskutiert, wo nötig angepasst und verabschiedet. Ziel war es, die Sicht der ISCO-Struktur mit der Unfallrisikosicht der Suva in Einklang zu bringen. Die vom Suva-Rat verabschiedete Liste wurde im Anhang 6 zum [Prämientarif der Suva](#) publiziert.

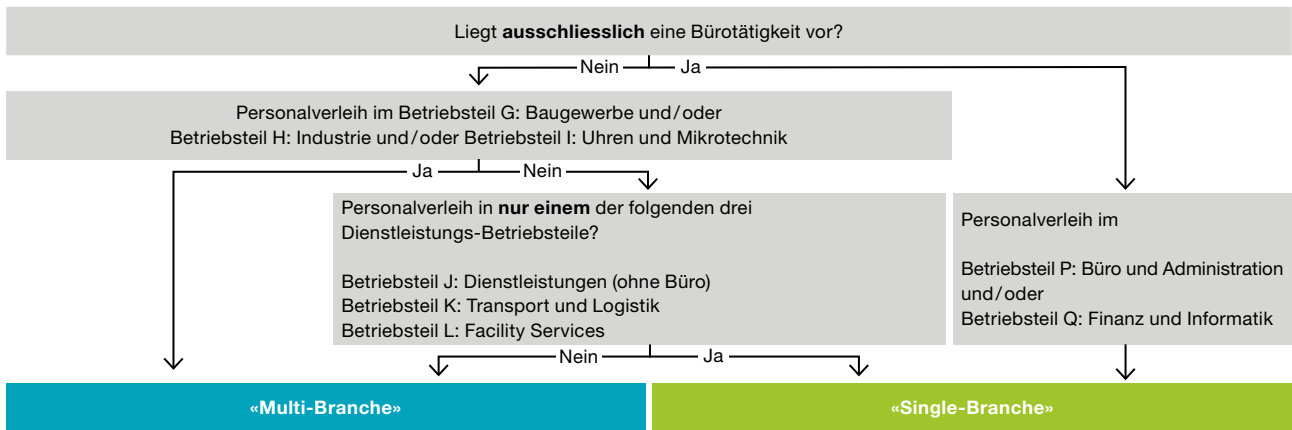
Systemisch verfügt jeder Personalverleiher (juristische Person) über eine eigene, individuelle Berufscodeliste, welche entweder im Kundenportal mySuva oder im ERP-System verwaltet werden kann.

Beim Hinzufügen von neuen Berufscodes stehen dem Personalverleiher zunächst die rund 540 Berufscodes der Suva-Standardberufscodeliste zur Verfügung. Diese ist viersprachig (de/fr/it/en) verfügbar und bereits zu den entsprechenden Betriebsteilen gemappt. Wird der Personalverleiher in der Suva-Standardberufscodeliste nicht fündig, kann er eine Anfrage für einen neuen Berufscod an die Suva auslösen. Entspricht der angefragte Berufscod einem Eintrag der Liste gemäss ISCO-Level 6, mit über 20000 Berufen, oder ist dieser bereits in der Bibliothek erfasst, dann wird die Anfrage maschinell unmittelbar verarbeitet. Ist dies nicht der Fall, wird die Anfrage an einen Spezialisten ausgelent und, wie in der Soundinggruppe vereinbart, innerhalb eines Arbeitstages inkl. allfälliger telefonischer Rückfragen bearbeitet und beantwortet.

Mit der elektronischen Anbindung der ERP-Systeme an die Suva ist die Synchronisation der Berufscodes jederzeit sichergestellt.

Aktuell sind rund 89000 Berufscodes in der Datenbank erfasst. Davon entsprechen 88 Prozent einem Eintrag der Liste gemäss ISCO-Level 6 und 12 Prozent einem individuell angefragten Berufscod.

Mit diesem Vorgehen wird der administrative Aufwand für die Personalverleiher minimiert, das Handling möglichst einfach gehalten und gleichzeitig eine hohe Datenqualität sichergestellt.



**Bild 2:** Grundsätze zur Unterscheidung «Multi-Branche» versus «Single-Branche» Personalverleih

#### 4 «Multi-Branche» versus «Single-Branche» Personalverleih

Aufgrund der verwendeten Berufscodes und deren Zuweisung zu den Betriebsteilen wird bestimmt, ob es sich um einen «Multi-Branche» oder «Single-Branche» Personalverleiher handelt (Bild 2).

Der «Multi-Branche» Personalverleiher, kann über Berufscodes mit Zuweisung zu allen Betriebsteilen G bis Q verfügen. Eine Aktivität in den Betriebsteilen G (Baugewerbe), H (Industrie) oder I (Uhren und Mikrotechnik) gilt als «Multi-Branche». Dabei ist ein entsprechendes, für den Personalverleih konzipiertes ERP-System erforderlich, welches verschiedene Einsätze einer Person in verschiedenen Betriebsteilen, auch innerhalb des gleichen Monats, verarbeiten und Einsatzdaten mit Person und Berufscodes monatlich übermitteln kann. Die Lieferung von Lohn- und Einsatzdaten erfolgt mittels Swisdec (ELM 5.4) oder über die API-Schnittstelle.

Zukünftig sind für diese Anwendergruppe detaillierte Auswertungen auf Monatsbasis inkl. Benchmark-Werten auf Ebene Berufscodes/ISCO-Berufsart/Betriebsteil sowie individualisierte Auswertungen nach Einsatzunternehmen und Verkaufsfilialen vorgesehen.

Der «Single-Branche» Personalverleiher kommt vor allem im Dienstleistungsbereich, wie z. B. Gesundheitswesen sowie bei Büro- und Informatikunternehmen zur Anwendung. Die Berufscodes sind dabei den Betriebsteilen P (Büro & Administration) und/oder Q (Informatik) und/oder einem der drei Dienstleistungs-Betriebsteile J (Dienstleistungen (ohne Büro)), K (Transport & Logistik) oder L (Facility Services) zugewiesen.

Die Lohndeklaration erfolgt bei den «Single-Branche» Personalverleihern wie bisher jährlich, jedoch neu mit Berufscodes pro Person.

Swisdec ELM bietet den ERP-Herstellern neu eine Erweiterungsoption (ELM 5.5) zur Übermittlung der Berufscodes an. Wird diese angewendet, dann kann der Personalverleiher die Lohndeklaration ab Januar 2027 wie bisher elektronisch übermitteln. Für alle anderen «Single-Branche» Personalverleiher steht das Kundenportal mySuva für die Lohndeklaration bereit. Die zugewiesenen Berufscodes müssen für alle Personen manuell bestimmt werden. Daraus wird im Anschluss der entsprechende Betriebsteil ermittelt. Die Auswertungen bleiben entsprechend der Datengranularität auf Jahresbasis und standardisiert.

Verwendet ein Personalverleiher ein für den Personalverleih konzipiertes ERP-System, wird dieser zum «Multi-Branche» Personalverleiher und profitiert von den umfassenden Auswertungen der «Multi-Branche».

Bei der Schadenmeldung können Personalverleiher mittels Kundenportal mySuva, KLE oder SunetPlus ihre Unfälle mit Angabe des Berufscodes melden. Die Wahl des Berufscodes bestimmt neu technisch den entsprechenden Betriebsteil.

In der Soundinggruppe wurde der neue Service auf dem Kundenportal vorgestellt, welcher unter anderem das neu entwickelte Auswahlfeld des Berufscodes beinhaltet. Des Weiteren bestehen sogenannte «Direktmelder», welche bei der Schadenerfassung die Berufscoderauswahl entsprechend in ihr System integriert haben.

Die enge Verzahnung von Lohn- und Einsatzmeldung, Berufscoderverwaltung und Schadenmeldung stellt sicher, dass eine konsistente und qualitativ hochwertige Datengrundlage über alle Prozesse hinweg gegeben ist.

## 5 Prüf-, Auslenkungs- und Korrekturprozess

Mit der Einführung von Berufscodes und unter Einbezug der ISCO-Struktur sowie der Verfügbarkeit von detaillierten Einzelpersonendaten zu Lohn, Einsatz und in der Schadenmeldung eröffnen sich neue Möglichkeiten, erweiterte Prüfungen vorzunehmen.

In einem ersten Ausbauschnitt sind zwei erweiterte Prüfungen vorgesehen, welche in Abstimmung mit der Soundinggruppe festgelegt wurden:

- **Versicherungsdeckung der Einzelperson:** Prüfung auf Übereinstimmung des Unfallzeitpunkts mit dem abgerechneten Lohn/der Prämie dieser Person
- **Korrekt bezahlte Prämie:** Prüfung auf Übereinstimmung des Berufscodes/der ISCO-Berufsart bei der Unfallmeldung mit der Lohn- und Einsatzmeldung

Die neuen, schrittweise einzuführenden Prüfungen sollen zukünftig automatisiert und regelbasiert angewendet werden. Bei Abweichungen oder Auffälligkeiten werden entsprechende Auslenkungen erzeugt. Diese werden den betroffenen Personalverleihern im Kundenportal mySuva angezeigt. Der darauffolgende, von der Suva eingeleitete Korrekturprozess wird so ausgestaltet, dass notwendige Anpassungen nachvollziehbar, fristgerecht und mit klarer Referenz auf die betroffenen Meldungen vorgenommen werden können. Dabei fliessen insbesondere Rückmeldungen zur gewünschten Korrekturfrequenz, zur Art der Interaktion sowie zur operativen Umsetzbarkeit in die Konzeption ein.

Die erweiterten Prüfungen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung der Datenqualität, so dass eine korrekte Tarifierung sichergestellt ist. In Zukunft ist geplant, die Prüfungen weiter auszubauen.

## 6 Prämienkommunikation und zukünftige Prämienentwicklung

Im Rahmen der Soundinggruppe wurde des Weiteren die Prämienentwicklung ab dem Prämienjahr 2026 (Bild 3)

sowie die Ausgestaltung der zukünftigen Prämienkommunikation vertieft behandelt. Ziel war es, frühzeitig Transparenz über die Entwicklung der Prämienätze zu schaffen.

Für das Jahr 2026 gibt es für bestehende Personalverleiher mit Bonus-Malus- und Erfahrungstarifizierung noch keine Differenzierung der Prämienätze in den Betriebsteilen G bis L. Die Prämienbemessung basiert dabei wie bisher auf der eigenen Schadenentwicklung. Der Betriebsteil P (Büro und Administration) wird kontinuierlich weitergeführt. Die Basissätze bleiben unverändert.

Für das Jahr 2027 gibt es allenfalls eine erste leichte Differenzierung basierend auf angepassten Basissätzen. Die eigene Schadenentwicklung ist weiterhin die massgebende Grösse für die Entwicklung der Prämienätze der Betriebsteile G bis L.

Für das Prämienjahr 2028 liegt dann erstmals eine nach den acht Betriebsteilen differenzierte Schadenhistorie des Jahres 2026 vor. Die Differenzierung der Prämienätze der Betriebsteile G bis L wird nun signifikant.

Durch die vierfache Gewichtung gemäss Prämientarif erhält die Schadenhistorie ab dem Jahr 2026 eine hohe Signifikanz, d. h. für die Gesamtschadenhistorie zählen zu 36 Prozent das (bereits differenzierte) Jahr 2026 und zu 64 Prozent die (noch nicht differenzierten) Jahre 2019 bis 2025. Mit dieser Gewichtung ist ein angemessen schneller Übergang in die neue Struktur sichergestellt.

Für die Jahre 2029/2030 liegen mehr Jahre mit differenzierter Schadenhistorie vor. Die Differenzierung der Prämienätze der Betriebsteile G bis L erreicht dann allmählich ihre Zielwerte. Im Jahr 2030 bestimmen die differenzierten Jahre 2026 bis 2028 zu bereits 71 Prozent die Gesamtschadenhistorie. Die Basissätze für neue Unternehmen entsprechen voraussichtlich ihrem Bedarf gemäss neuer Struktur (Bild 3).

Prämienatzentwicklung	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
<b>Differenzierung der Prämienätze G bis L</b> (BUV und NBUV)	Keine	Leichte	Stärkere		Differenzierung nach Bedarf des Betriebsteils					
<b>Neue Schadenhistorie:</b> Verfügbare Anzahl Jahre und Gewichtung (in %) der neuen Schadenhistorie	Keine vorhanden		1 Jahr 36 %	2 Jahre 57 %	3 Jahre 71 %	4 Jahre 80 %	5 Jahre 87 %	6 Jahre 92 %	7 Jahre 97 %	8 Jahre 100 %
<b>Anpassung der Basissätze (BS)</b>	Nein	Ja	Ja	Ja, Ziel BS erreicht	Normale Tarifierung, Anpassung gemäss Bedarf					

Bild 3: Prämienentwicklung ab 2026

Die Prämienkommunikation erfolgte bisher in Form der Prämienverfügung auf Papier. Aufgrund der acht Betriebsteile müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen je Betriebsteil mitgeliefert werden, was zu umfangreichen Prämienverfügungen führte. Neu können die Unternehmen diese Detailunterlagen optional in nur noch digitaler Form beziehen und erhalten auf Papier nur noch eine zusammengefasste Prämienübersicht.

Mit der elektronischen Schnittstelle zwischen dem ERP-System und der Suva für die Berufscodes stehen für die Personalverleiher neu auch die Prämiensätze für den elektronischen Download bereit. ERP-Systeme, welche die Funktionalität implementiert haben, beziehen zukünftig die Prämiensätze auf Knopfdruck, und sie lassen sich nahtlos in operative Prozesse einbinden.

## 7 Auswertungen und Reporting

Die neue Tarifierung schafft die Grundlage für einen schrittweisen Ausbau der Auswertungs- und Reportingmöglichkeiten. Der geplante Ausbau hängt primär von der Datenqualität, der verfügbaren Datenhistorie, den Ressourcen sowie von technischen und datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen ab.

Im ersten Schritt sollen die bestehenden Standardauswertungen um solche ergänzt werden, die teilweise auf maschinell kodierte Daten basieren.

Mit zunehmender Datenhistorie ist der weitere Ausbau zu einem interaktiven Dashboard vorgesehen, wobei personalisierte Auswertungen im Kundenportal mySuva erstellt werden können. Dies erlaubt individualisierte Auswertungen auf Ebene des Betriebsteils, der ISCO-Berufsart/ des Berufscodes, aber auch auf Ebene des Einsatzunternehmens oder der Verkaufsfiliale. Solche Auswertungen können sich u.a. auf die Anzahl anerkannter Fälle oder die Anzahl entschädigter Tage beziehen. Zusätzlich können dem Personalverleiher zukünftig Benchmark-Werte seiner Position, z. B. konkret für Logistikpersonal oder Bauarbeiter, im Vergleich zur Branche aufgezeigt werden. Mit diesen vertieften Auswertungen erhält der Personalverleiher einen Einblick in sein Unfallgeschehen und kann sein Geschäft mit dem primären Ziel, Unfälle nachhaltig zu reduzieren, lenken. Eine sinkende Anzahl von Unfällen wirkt sich dabei positiv auf seine Prämienlast aus.

In einem weiteren Schritt ist vorgesehen, das interaktive Dashboard zusätzlich um KI-gestützte Analysen zu erweitern, welche Muster im Unfallgeschehen identifizieren und den Personalverleihern spezifische präventions- und

arbeitssicherheitsorientierte Handlungsempfehlungen zur Verfügung stellen können. Standardfragen können dabei durch einen Bot beantwortet werden.

## 8 Weitere adressierte Themen

Neben den zentralen Inhalten der neuen Tarifierung wurden in der Soundinggruppe weitere fachliche Fragestellungen geprüft und eingeordnet, welche für den Personalverleih von Bedeutung sind.

Die Handhabung der 8h-NBUV-Deckung für unregelmässig Beschäftigte wurde vertieft geprüft. Dabei zeigte sich, dass die bestehende Regelung weiterhin gesetzlich konform ist. Entsprechend ergeben sich im Rahmen der neuen Tarifierung keine inhaltlichen Änderungen an der 8h-NBUV-Deckung für unregelmässig Beschäftigte.

Ebenfalls thematisiert wurde die Anwendung des UVG-Höchstlohns bei Unternehmen mit mehreren Betriebsteilen. Die Berechnungsmethodik wurde so weit entwickelt, dass der UVG-Höchstlohn jederzeit korrekt abgerechnet wird, auch wenn eine Person in mehreren Betriebsteilen und mit Unterbrüchen im Jahr tätig ist. Dies schafft Klarheit und Rechtssicherheit.

Da sich die [Stellenmeldepflicht](#), wie auch das Suva-Mapping, auf die ISCO-Struktur abstützt, wurde in der Soundinggruppe schliesslich die Abgrenzung zur Stellenmeldepflicht thematisiert. Es wurde aufgezeigt, dass nicht der Berufscodes des Einsatzes und das damit verbundene Suva-Mapping die Basis für die Stellenmeldepflicht bildet, sondern die konkrete Ausschreibung der Stelle für die Stellenmeldepflicht massgebend ist.

## 9 Erreichte Ziele und Abschluss der Soundinggruppe

Die Soundinggruppe begleitete die Entwicklung und Einführung der neuen Tarifierung im Personalverleih über mehrere Phasen hinweg. Die Rückmeldungen aus der Soundinggruppe trugen wesentlich dazu bei, die Prozesse zu präzisieren, die Transparenz zu erhöhen und die Verständlichkeit der neuen Tarifierung zu verbessern. Durch den kontinuierlichen Austausch konnten fachliche, technische und operative Fragestellungen frühzeitig aufgegriffen und in die Ausgestaltung der neuen Systematik integriert werden.

Mit der Umsetzung der neuen Tarifierung werden folgende zentrale Herausforderungen adressiert und gelöst:

- **Wettbewerbsverzerrungen** werden mittels mehrerer differenzierterer Betriebsteile minimiert oder beseitigt.
- **Änderungen des Tätigkeitsschwerpunktes und Wachstum** können nun in der Tarifierung zeitnah berücksichtigt werden.
- **Falschanreize zu Neugründungen** entfallen, da die Basissätze der differenzierten Betriebsteile bereits risikogerecht sind.
- Die frühere **Intransparenz** wird durch individuelle Berufscodes und datenbasierte Zuordnung überwunden, wodurch Unternehmen ihre Prämienentwicklung und ihr Absenzenmanagement gezielt steuern können.
- Die **Erschliessung neuer Geschäftsfelder** wird erleichtert, da Personalverleiher risikogerecht, transparent und planbar in weitere Branchen mit differenzierten und risikogerechten Prämienätzen eintreten können.

Darüber hinaus wurden im Rahmen der Ausgestaltung der neuen Tarifierung zentrale Rahmenbedingungen definiert, welche für einen stabilen Übergang und einen verlässlichen Betrieb wesentlich sind:

- Aufgrund der neuen Tarifierung **verändert** sich der **Prämienbedarf** des Personalverleihs als Ganzes **nicht**.
- Für bestehende Personalverleiher, die bereits nach Bonus-Malus- oder Erfahrungstarifierung eingereiht sind, wird eine kontinuierliche Prämienentwicklung sichergestellt, da die **eigene Schadenhistorie** weiterhin der **wichtigste Treiber** bleibt.

Mit dem Abschluss der Soundinggruppe ist eine tragfähige und breit abgestützte Grundlage für die Einführung der neuen Tarifierung im Personalverleih geschaffen. Der strukturierte und kontinuierliche Austausch zwischen Vertreterinnen und Vertretern repräsentativer Personalverleiher, ERP-Hersteller, des Branchenverbandes swissstaffing sowie der Suva ermöglichte es, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und Lösungen gemeinsam bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

Die Soundinggruppe erfüllte dabei ihre Rolle als begleitendes und reflektierendes Gremium und leistete einen wesentlichen Beitrag zur Qualität, Akzeptanz und Umsetzbarkeit der neuen Tarifierung im Personalverleih. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen gezielt in die Ausgestaltung der Prozesse, Systeme und Kommunikationsformate ein und unterstützten eine stabile Einführung in den operativen Betrieb.

Mit dem Übergang in den Regelbetrieb endet die Soundinggruppe planmässig. Die erarbeiteten Entscheidungsgrundlagen und abgestimmten Zielbilder sind eine verlässliche Basis für den Go-live der neuen Tarifierung sowie für deren Weiterentwicklung in den kommenden Jahren.