



Foto: zVg

# Flexibel arbeiten und trotzdem sicher vorsorgen

Die berufliche Vorsorge ist für Temporärarbeitende streng geregelt: durch das BVG und seit 2012 zusätzlich durch den GAV Personalverleih.

Arbeitet zum Beispiel ein Familienvater mit Unterstützungspflichten temporär, so muss er durch das Temporärbüro ab der ersten Stunde versichert werden. Dauert ein Einsatz länger als drei Monate, ist die Versicherung ebenfalls obligatorisch und bei einer kürzeren Dauer auf Wunsch des Temporärarbeitenden immer möglich.

## Erste Priorität: die Versicherten

Gerade bei der Temporärarbeit ist die Vorsorge wichtig. Nicht nur, um sicher vorzusorgen, sondern auch, um das IV- und Todesfall-Risiko abzudecken. swissstaffing, der Verband der Schweizer Personaldienstleister, bietet deshalb eine Verbandslösung. Seit über 30 Jahren versichert die Pensionskasse Stiftung 2. Säule swissstaffing die Temporärarbeitenden und festangestellten Mitarbeiter der swissstaffing-Mitglieder. Ziel der Pensionskasse ist die bestmögliche Versicherung für die Personaldienstleister und ihre Mitarbeitenden. Bei guter Performance sollen die rund 23 000 Versicherten profitieren – entweder

durch Senkung der Beitragssätze, Erhöhung der Verzinsung oder Verbesserung der Dienstleistung. Aktuell werden die Altersguthaben aller Versicherten mit 3,25% verzinst. Das ist möglich, weil die Stiftung ein schlankes Verwaltungssystem führt und finanziell sehr gesund ist. Mit einem Deckungsgrad von 135 Prozent (Ende 2015) ist die Stiftung auch im aktuell schwierigen Umfeld sicher unterwegs.

## Im Interesse der Branche unterwegs

Damit die Interessen der Personaldienstleister und ihrer Mitarbeitenden immer an erster Stelle stehen, werden bei der Pensionskasse entsprechende Branchenkenntnisse vorausgesetzt. Aon-Hewitt verwaltet die Stiftung 2. Säule swissstaffing seit über 20 Jahren und alle Stiftungsratsmitglieder arbeiten entweder in der Branche oder sind mit dieser vertraut. Die Stiftung 2. Säule swissstaffing bietet für alle Beteiligten eine sichere Lösung und das langfristig.

Weitere Information auf [www.swissstaffing-bvg.ch](http://www.swissstaffing-bvg.ch)

Hier bloggt der Vorstand ...

## Talentmanagement



Kerstin Wenger, Geschäftsführerin Walmonag, Visp

Talentmanagement ist heute einer der wichtigsten Eckpfeiler einer Firma, da sich Mitarbeitende generell weniger an ihre Arbeitgeber binden als noch vor 30 Jahren. Heutzutage gilt ein Arbeitgeberwechsel alle paar Jahre für die berufliche und persönliche Weiterbildung als notwendig.

Bekanntere Firmen werden mit Anfragen überhäuft, während kleine Firmen vergeblich nach qualifizierten Mitarbeitern suchen. In grossen, internationalen Firmen kommen vor allem sogenannte Talentmanagementsysteme zum Einsatz, um die Kandidaten zu katalogisieren, und Talentmanager, die auf Hiring und Recruiting spezialisiert sind. Der Rekrutierungsprozess in kleineren Firmen verläuft meist anders. Vielfach fehlt dort die Erfahrung um *den* geeigneten Bewerber auszusuchen oder aus den verschiedenen Bewerbungen den richtigen zukünftigen Mitarbeiter auszuwählen.

Sowohl Gross- wie auch Kleinbetriebe haben jedoch immer wieder Schwierigkeiten, geeignete Kandidaten zu finden. In dieser Situation wird oft das Stellenvermittlungsbüro zu Hilfe gerufen, sei es für eine Feststellenvermittlung oder im temporären Bereich. Der Personaldienstleister unterstützt gezielt bei der Suche nach dem passenden Mitarbeiter. Wie findet ein Personaldienstleister aus einer Vielzahl von Kandidaten also den geeignetsten? Dazu braucht es Fachwissen, eine gute Kommunikation und auch Informationstechnologien.

Lesen Sie den ganzen Blog auf [blog.swissstaffing.ch](http://blog.swissstaffing.ch)  
Schlagwort: Talentmanagement

# Temporärarbeitende bilden sich weiter

Vier Jahre nach Einführung im Rahmen des GAV Personalverleih erweist sich der Weiterbildungsfonds temptraining als Erfolgsstory. Ein Bericht über die Erfolge und Zukunftsaussichten.

Am 1. Mai 2016 ist der erneuerte GAV Personalverleih in Kraft getreten und dessen Weiterbildungsfonds temptraining weiterhin ein wichtiger Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrags. Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzieren zusammen mit einem Lohnprozent den GAV, wovon 40 Prozent in den Weiterbildungsfonds gelangen. Wer temporär arbeitet, hat somit Anspruch auf Weiterbildungsleistungen. Bei Temporärarbeitenden gewinnt temptraining stetig an Beliebtheit: Seit der Einführung 2012 steigt die Nachfrage Jahr für Jahr überproportional.

## Arbeitsmarktfähigkeit erhöhen

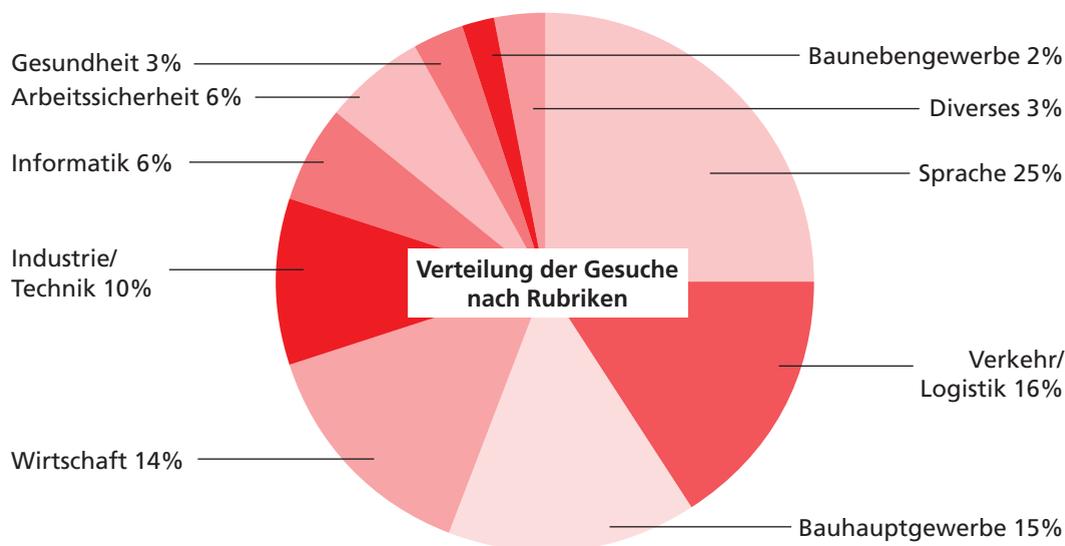
temptraining verfolgt mit seinem Angebot das Ziel, die Arbeitsmarktfähigkeit der Temporärarbeitenden in der Schweiz zu erhalten und zu fördern. Deshalb lässt temptraining, als einziger GAV-Weiterbildungsfonds in der Schweiz, auch branchen- und berufsübergreifende Weiterbildungen zu. Temporärarbeitende können sich im angestammten oder aktuellen Tätigkeitsgebiet weiterbilden, müssen sich aber nicht darauf beschränken. Wenn sich eine Lagermitarbeiterin zur LKW-Fahrerin umschulen möchte, ein Bauarbeiter einen Englischkurs oder einen anderen Sprachkurs besuchen will, steht dem nichts im Wege.

## Volkswirtschaftlicher Beitrag

Die Weiterbildung von temporären Mitarbeitenden ist von besonderer Bedeutung: Ihre Anstellungsdauer ist oftmals kurz, Jobwechsel sind häufiger als bei Festangestellten und unter den Temporärarbeitenden sind auch Personen mit Integrationsschwierigkeiten beziehungsweise mit einer eingeschränkten Employability vertreten. Eine Weiterbildungsförderung von Temporärarbeitenden, die nicht über passende oder ausreichende Kompetenzen verfügen, dient einerseits der Steigerung der Arbeitsmarktchancen jedes einzelnen, andererseits leistet sie einen volkswirtschaftlichen Beitrag, indem sie beispielsweise Sozialwerke entlastet oder Unternehmen neue Fachkräfte zum temporären Einsatz zur Verfügung stellen kann.

## Vielfältiges Weiterbildungsangebot

temptraining ermöglicht die Nutzung einer breiten Palette von Weiterbildungsangeboten an diversen Bildungsinstituten in der ganzen Schweiz. Angebote werden in verschiedensten Branchen und Bereichen unterstützt, wobei Sprachen einen Viertel aller angefragten Kurse ausmachen. Vor allem die Landessprachen als wichtige Basis für die schnelle Integration, aber auch andere relevante Sprachen für die Arbeitswelt wie Englisch oder Spanisch werden angefragt und von



temptraining unterstützt. Ein weiterer geförderter Bereich ist Verkehr/Logistik, der Temporärarbeitenden unter anderem die benötigte Staplerprüfung ermöglicht. Zudem legen die Sozialpartner des Gesamtarbeitsvertrags viel Wert auf Arbeitssicherheit. Hier finanziert temptraining Weiterbildungsangebote, die von der SUVA anerkannt sind. Mit vereinfachten Anspruchsbedingungen und ebenso innerbetriebliche Kurse im Bereich Arbeitssicherheit. Die beiliegende Grafik zeigt Gesuche nach Rubriken und Nutzung unterteilt.

## Erfolgreich und gefährdet zugleich?

Die Zahl der Weiterbildungsinteressierten nimmt seit der Einführung von temptraining konstant und schnell zu – seit 2012 wurden über 27 000 Antragsgesuche bearbeitet. Deshalb hat der Weiterbildungsfonds 2015 zum wiederholten Male mehr Beiträge gesprochen als ursprünglich budgetiert. Diese Differenz konnte bisher dank Überschüssen aus der Startphase getragen werden,

aber das Fondskapital schmilzt. Da im ersten Quartal 2016 die Nachfrage nochmals deutlich gestiegen ist, wird aktuell in der Schweizerischen paritätischen Berufskommission Personalverleih (SPKP) über eine Änderung der Anspruchsvoraussetzungen diskutiert und eine baldige Umsetzung wird wohl unumgänglich sein. Dies, damit auch in Zukunft weiterhin möglichst viele Temporärarbeitende vom Weiterbildungsfonds temptraining profitieren können. ■



Der Autor **Claudio Trena** ist Leiter von temptraining, dem Weiterbildungsfonds der Temporärbranche.

## Dienstleistung des Monats

### EU-Service

Sie benötigen dringend Fachkräfte, aber der Schweizer Stellenmarkt ist ausgetrocknet? Personaldienstleister können in solchen Situationen für Sie das riesige Fachkräftepotenzial der EU anzapfen. Dabei übernimmt das Temporarunternehmen die komplette Organisation: die Rekrutierung geeigneter Kandidaten im Ausland, die Anmeldung bei den Schweizer Behörden sowie die Suche nach einer kurzfristigen Unterbringung in der Schweiz. Je nach Stellenprofil stehen Ihnen daher die gesuchten Fachkräfte – wie gewohnt – innerhalb von 48 Stunden zur Verfügung. Vom EU-Service profitieren insbesondere kleine HR-Teams, die viel Wert auf eine enge Mitarbeiterbetreuung legen. Dank der Leistungen des Personaldienstleisters werden sie administrativ entlastet und können sich auf die Einführung des neuen Mitarbeiters konzentrieren.

