

BERUFLICHE VORSORGE MIT WIRKUNG – WIE STARKE LEISTUNGEN TEMPORÄRARBEIT AUFWERTEN

Die Stiftung 2. Säule swissstaffing überzeugt seit über zehn Jahren mit einem stabilen Verzinsungssatz von mindestens 3 Prozent – dieser ist deutlich höher als der vom Bundesrat festgelegte Mindestzinssatz gemäss BVG.

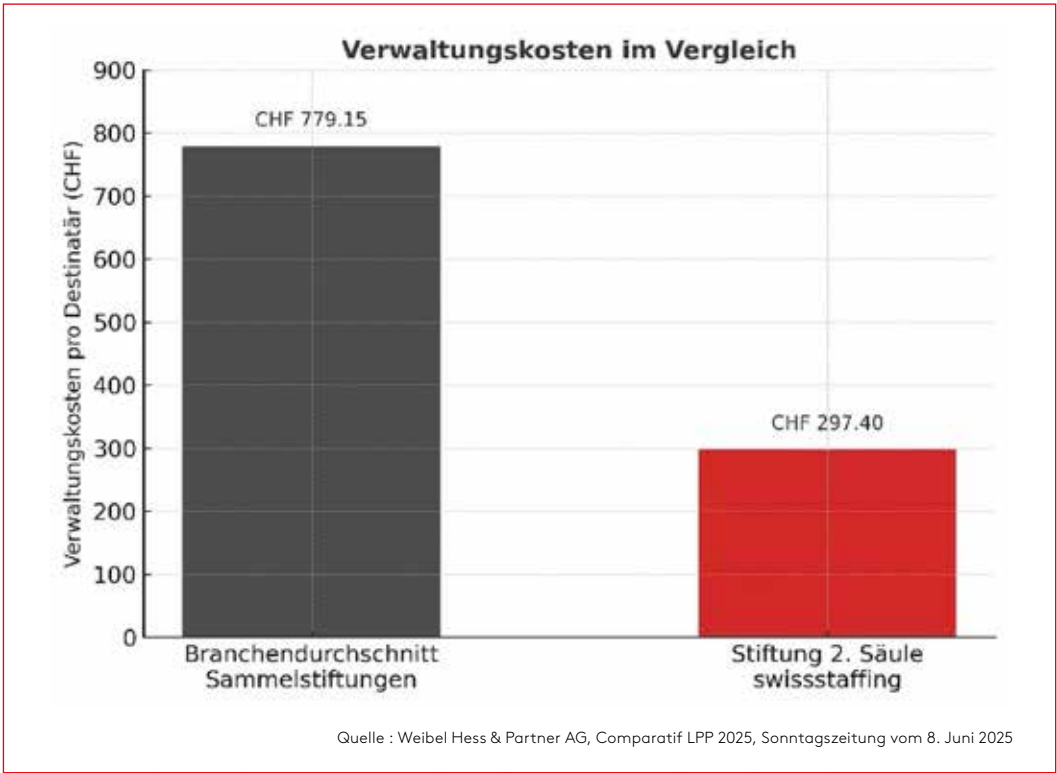
Text: Dr. Marius Osterfeld, Präsident des Stiftungsrats, und Yvonne Azigbo, Generalsekretärin, Stiftung 2. Säule swissstaffing

Wer im Personalverleih tätig ist, kennt die Herausforderung: Preisdruck, Fachkräftemangel, schwankende Auftragslage. Gerade in diesem Spannungsfeld entscheidet sich Qualität nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch bei der sozialen Absicherung. Eine starke und faire Pensionskasse ist dabei ein strategischer Vorteil – für Personaldienstleister, für Einsatzbetriebe und vor allem für die temporär beschäftigten Menschen. Seit 40 Jahren bietet die Stiftung 2. Säule swissstaffing eine bewährte und faire Lösung – mit Leistungen, die deutlich über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

Plus 20 000 Franken Alterskapital – dank der richtigen Pensionskasse
Ein konkretes Beispiel zeigt den Mehrwert in Zahlen: Eine Pflegefachkraft arbeitet nach der Geburt des ersten Kindes zehn Jahre lang temporär mit einem Jahreseinkommen von 40 000 Franken. Dank einer BVG-Versicherung ab der ersten Arbeitsstunde und der konsequent höheren Verzinsung hätte sie in dieser Zeit über 20 000 Franken mehr Alterskapital angespart als bei einer BVG-Minimallösung. Das entspricht einem monatlichen Mehrwert von rund 155 Franken – ohne zusätzliche Kosten für sie oder den Arbeit-



Dr. Marius Osterfeld
Präsident des Stiftungsrats,
Stiftung 2. Säule swissstaffing



geber. Einfach, weil sie bei der richtigen Pensionskasse sind.

Eine Pensionskasse, die sich rechnet
Die Stiftung 2. Säule swissstaffing überzeugt seit über zehn Jahren mit einer stabilen Verzinsung von mindestens 3 Prozent – deutlich über dem vom Bundesrat festgelegten BVG-Mindestzins. Zudem erhalten alle Rentenbeziehenden seit 2016 jährlich eine 13. Monatsrente. Diese starken Leistungen sind möglich, weil die Stiftung finanziell äusserst solide aufgestellt ist. Der Deckungsgrad liegt mit 136,1 Prozent auf einem hohen Niveau und erlaubt es der Stiftung, auch in herausfordernden Marktphasen an ihrer chancenorientierten Anlagestrategie festzuhalten – ohne finanzielle Vorteile für die Versicherten zurücknehmen zu müssen.

Tiefe Verwaltungskosten – transparente Tarife

Auch bei den Kosten setzt die Stiftung Massstäbe: Mit nur 297 Franken Verwaltungskosten pro Jahr und versicherter Person zählt sie zu den effizientesten Pensionskassen der Schweiz. Die Pauschalverrechnung auf Basis der versicherten Lohnsumme schafft Planbarkeit und Transparenz, ein echter Pluspunkt für Personaldienstleister. Kein Wunder also, dass sich die Anzahl der Versicherten seit 2004 mehr als versechsfacht hat – und damit deutlich stärker wächst als der Temporärmarkt selbst.

Sichtbare Fairness schafft Vertrauen

Starke Leistungen entfalten ihre Wirkung nur, wenn sie auch wahrgenommen werden. Eine aktuelle Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz (AMOS) zeigt, dass viele Temporärarbeitende nicht wissen, wie sie abgesichert sind. Nur 45 Prozent der Befragten gaben an, sich mit Blick auf die Altersvorsorge gut abgesichert zu fühlen – obwohl der GAV Personalverleih seit Jahren eine vorbildliche Regelung garantiert, mit möglichem BVG-Schutz ab Stunde eins und einem auf Stundenbasis gerechneten Koordinationsabzug. Umfragen unter Temporärarbeitenden im Auftrag von swissstaffing belegen: Sobald Temporäre informiert sind, steigt die Bewertung der sozialen Absicherung sprunghaft an.

Es ist also nicht die Realität, die verbessert werden muss, sondern deren Wahrnehmung. Deshalb investieren wir in klare Kommunikation – denn wer seinen temporären Mitarbeitenden zeigt, dass ihre Vorsorge ernst genommen wird, schafft nicht nur Vertrauen, sondern auch Identifikation und Stolz.

Eine Lösung, die auch die Kundschaft überzeugt

HR-Verantwortliche in Einsatzbetrieben legen Wert auf bestmögliche Arbeitsbedingungen für Temporärarbeitende. Die Stiftung 2. Säule swissstaffing garantiert genau das: eine professionelle Vorsorgelösung ohne soziale Lücken oder versteckte Risiken. Das stärkt nicht nur die Arbeitgebermarke, sondern auch die Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Fazit: Die Pensionskasse ist strategischer Hebel – nicht nur Pflichtfeld

In einer sich wandelnden, immer flexibler werdenden Arbeitswelt ist eine starke Pensionskasse kein «Nice-to-have», sondern ein klares Bekenntnis zu Fairness, Respekt und nachhaltigem Erfolg. Die Stiftung 2. Säule swissstaffing bietet eine Lösung, die leistungsstark, finanzierbar und verständlich ist. Wer heute auf soziale Absicherung setzt, investiert in die Zukunft. Für sich. Für seine Mitarbeitenden. Für die Branche. ●

Hier bloggt der Vorstand ...

Strategien für die Arbeitswelt 2030: Zukunft gestalten statt verwalten



Marc Lutz

Managing Director Hays Switzerland

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Um 2030 erfolgreich zu sein, braucht es durchdachte Strategien – hierzu meine sieben Thesen:

1. Lebenslanges Lernen wird noch wichtiger: Die Fähigkeit, sich ständig neues Wissen anzueignen, wird zur Schlüsselkompetenz. KI ist hier ein Beispiel. Digitale Lernplattformen müssen zum Standard werden.

2. Hybride Arbeitsmodelle und Flexibilität als Wettbewerbsvorteil: Die Zukunft der Arbeit ist orts- und zeitunabhängig. Hybride Modelle, die Präsenz- und Remote-Arbeit kombinieren, ermöglichen mehr Selbstbestimmung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

3. Der Mensch und die Maschine – ein grossartiges Team mit klaren Rollen: Technologien wie künstliche Intelligenz und Automatisierung verändern Arbeitsprozesse grundlegend. Dabei geht es nicht nur um Effizienzsteigerung, sondern auch um neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Menschen und Maschinen.

4. Strategisches Workforce Management wird unerlässlich: Moderne Technologien ermöglichen eine präzisere Planung inklusive datengetriebenem Workforce Management. Teams werden flexibel zusammengestellt, Rollen sind dynamisch und Mitarbeitende übernehmen projektbezogene Aufgaben je nach Kompetenz und Verfügbarkeit.

Workforce Management wird also nicht mehr nur als operative Aufgabe verstanden, sondern als Teil der strategischen Mitarbeiterbindung.

5. Die Rolle der Personaldienstleister wird sich verändern: Die Rolle der Personaldienstleister wird immer mehr zu der eines strategischen Partners werden. Der Fokus wird stark auf ganzheitlichen Services, langfristiger Personalplanung, der Entwicklung von Rollen und der Organisationsentwicklung liegen.

6. Resilienz und mentale Gesundheit: Die zunehmende Komplexität und Geschwindigkeit der Arbeitswelt erfordern neue Ansätze im Umgang mit Belastung und Stress. Resilienzförderung, mentale Gesundheit und eine offene Kommunikation werden zu zentralen Elementen.

7. Führung neu denken: Führung wird in der Arbeitswelt 2030 noch weniger hierarchisch und stärker kooperativ sein als heute. Führungskräfte übernehmen die Rolle von Coaches und Kulturträgern.

Fazit

Die Arbeitswelt 2030 wird nicht nur digitaler, sondern auch humaner. Wer heute in Bildung, Kultur, Technologie und Führung investiert, schafft die Grundlage für eine zukunftsfähige, resiliente und sinnorientierte Arbeitswelt. Es geht nicht nur darum, den Wandel zu bewältigen – sondern ihn aktiv zu gestalten.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf www.blog.swissstaffing.ch