



Temporärarbeitskräfte haben die besseren Pensionskassen-Lösungen

Mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit werden PK-Lösungen für Temporärangestellte immer attraktiver.
2022-08-10, Susanne Schild

Temporärarbeit wird oft als Übergangslösung gesehen und hat noch immer ein schlechteres Image als eine unbefristete Festanstellung. Viele bringen mit diesem Arbeitsmodell eine geringere Bezahlung und unsichere Bedingungen in Verbindung. Wer sich jedoch näher mit dem Thema befasst, stellt fest, dass sich das Bild gewandelt hat.

«Pensionskassen für Personaldienstleister zeichnen sich oft durch effiziente und gut strukturierte Prozesse aus.»

Klar, noch immer gibt es einen hohen Anteil vorwiegend jüngerer Temporärarbeiter, die auf dem Bau, im Gewerbe oder der Logistik tätig sind. Doch inzwischen gibt es auch immer mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte, die über einen **Personalverleih** an wechselnden Einsatzorten tätig sind. Gründe dafür sind der Wunsch nach Flexibilität, Abwechslung und spannenden Projekten.

Gutes Verhältnis zwischen Aktiven und Rentnern

Was viele nicht wissen: Temporärarbeitende sind bei der beruflichen Vorsorge oft besser gestellt als Festangestellte. Da vorwiegend jüngere Leute sich für eine temporäre Anstellung entscheiden und somit nur wenige in diesem Arbeitsmodell das Rentenalter erreichen, ist das Verhältnis zwischen Aktiven und Rentnern sehr günstig: So kommen beispielsweise bei der Tellco PK wie auch bei der Pensionskasse von **Swissstaffing** auf einen Rentner über zwanzig Aktive – ein Verhältnis, von dem andere Pensionskassen nur träumen können. So ist das angesparte Guthaben von Temporärarbeitern meist sehr gut abgesichert.

Bessere BVG-Absicherung bei Temporärarbeit

Ein weiterer Vorteil, von dem Temporärarbeitende profitieren, ist die Berechnung des Minimallohns für die BVG-Unterstellung: Während Festangestellte mindestens 21'510 Franken pro Jahr verdienen müssen, um in eine Pensionskasse aufgenommen zu werden, gibt es diese Schwelle für Temporärarbeitskräfte nicht. Nicht der Jahreslohn wird als Berechnungsgrundlage herangezogen, sondern der Stundenlohn. Und da die Untergrenze lediglich 9.50 Franken beträgt, ist faktisch jede Temporär-Arbeitskraft BVG-versichert. Einzige Bedingung ist, dass der Einsatz mehr als 13 Wochen dauert. Wenn die Mitarbeitenden Unterstützungspflichten gegenüber Kindern haben, dann sind sie sogar bereits ab dem ersten Arbeitstag BVG-versichert.

Hoher Verwaltungsaufwand als Herausforderung

Während bei der beruflichen Vorsorge von Festangestellten der mutmassliche Jahreslohn nur einmal jährlich zur Berechnung der Leistungen herangezogen wird, geschieht dies bei Pensionskassen-Lösungen für Temporärfirmen auf monatlicher Basis. Daher ist der administrative Aufwand einer Pensionskasse für Temporärarbeitende hoch. Beim Vergleich von verschiedenen Pensionskassen mittels Standardkennzahlen ist denn auch Vorsicht geboten. Pro Jahr werden bei der Tellco PK bei einem Stichtagsbestand von rund 50'000 versicherten Temporärarbeitenden rund 70'000 bis 80'000 Ein- und Austritte verarbeitet. Daher ist die Kennzahl «Verwaltungsaufwand pro Versichertem» wenig aussagekräftig. «Man muss beachten, dass man diese Zahlen differenziert betrachtet und nicht Äpfel mit Birnen vergleicht», sagt Heinz Schär, Chief Market Officer bei der Tellco PK.

Pensionskassen für Personaldienstleister zeichnen sich daher oft durch effiziente und gut strukturierte Prozesse aus, welche für die monatlichen Abrechnungen unabdingbar sind. Ohne diesen Wettbewerbsvorteil wären die zahlreichen Ein- und Austritte der Versicherten kaum handhabbar.

Gemäss einer Studie von **Swissstaffing** haben sich 40 Prozent der Temporärarbeitenden bewusst für diese Arbeitsform entschieden. Unter ihnen sind auch gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die die Flexibilität und



Abwechslung schätzen. Die übrigen 60 Prozent arbeiten temporär, weil sie keine Festanstellung gefunden haben. Für sie ist die Temporärarbeit eine Übergangslösung und eine geeignete Möglichkeit, im Arbeitsalltag und -prozess integriert zu sein oder zu bleiben. Dies und die Gelegenheiten, Kontakte zu knüpfen, sind gute Voraussetzungen für eine angestrebte Festanstellung.

Temporärarbeit und andere flexible Arbeitsmodelle

Temporärarbeitende sind nicht die einzigen sogenannten Flexworker. Weitere flexible Arbeitsmodelle sind die Selbstständigkeit ohne Angestellte, Arbeit auf Abruf, Anstellungen bei mehreren Arbeitgebern sowie Teilzeitarbeit unter 50 Prozent. «Temporärarbeitende sind unter den Flexworkern diejenigen mit der besten sozialen Absicherung», betont Blandina Werren, Kommunikationsverantwortliche bei **Swissstaffing**. Es gebe auch für Selbstständige die Möglichkeit, von den Angeboten und Leistungen eines Personalverleihers zu profitieren. Für Details verweist sie auf das neueste Whitepaper von **Swissstaffing**, welches die verschiedenen Arbeitsmodelle hinsichtlich ihrer sozialen Absicherung miteinander vergleicht.

Dieser Artikel ist Teil der Market Opinion «Der Weg zu neuen PK-Lösungen», die in Zusammenarbeit mit der Tellco PK realisiert wurde.



Was viele nicht wissen: Temporärarbeitende sind bei der beruflichen Vorsorge oft besser gestellt als Festangestellte.
Quelle: Adobe Stock