

# **REALISATOR – INFO Nr. 6**

## **eine Dienstleistung für unsere Kunden**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit unserer Info Nr. 6 nehmen wir wiederum einige aktuelle Themen aus der Temporärbranche auf:

### **Flankierende Massnahmen**

In der Volksabstimmung vom 25. September 2005 wurde die Erweiterung der Personenfreizügigkeit gutgeheissen. Bestandteil der Abstimmungsvorlage waren auch die flankierenden Massnahmen „zum Schutz gegen Lohndumping“. Mit diesen Bestimmungen wurde auch der Artikel 20 AVG verschärft. Bis anhin lautete der Art. 20 AVG wie folgt:

Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einhalten.

Dieser Artikel wurde nun durch die Volksabstimmung wesentlich bereichert und lautet nun wie folgt:

#### **Abs. 1**

Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einhalten. Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungs- und Vollzugskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für den Verleiher, wobei die Beträge anteilmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes zu leisten sind. Der Bundesrat regelt die Einzelheiten.

#### Abs. 2

Das im allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zur Kontrolle vorgesehene Organ ist zur Kontrolle des Verleihers berechtigt. Bei nicht geringfügigen Verstössen muss es dem kantonalen Arbeitsamt Meldung erstatten und kann dem fehlbaren Verleiher:

- a. nach Massgabe des Gesamtarbeitsvertrages eine Konventionalstrafe auferlegen;
- b. die Kontrollkosten ganz oder teilweise auferlegen.

#### Abs. 3

Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der den flexiblen Altersrücktritt regelt, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer diese Regelung ebenfalls einhalten. Der Bundesrat kann Vorschriften darüber erlassen, ab welcher Mindestanstellungsdauer der Arbeitnehmer einer solchen Regelung zu unterstellen ist.

Die Gesetzesgrundlage ist klar und daran gibt es nichts mehr zu rütteln. Der Verband der Personaldienstleister der Schweiz (VPDS) hat sich mit aller Kraft dafür eingesetzt, dass die Verordnung zu diesem Artikel einigermaßen erträglich für unsere Branche ausfällt. Insbesondere wurde dafür gekämpft, dass der flexible Altersrücktritt nur bei Einsätzen über 3 Monaten bezahlt werden muss. Leider vergeblich. Die Gewerkschaften sind zurzeit sehr mächtig und der Verband stand einer Phalanx von einflussreichen Befürwortern einer scharfen Regelung gegenüber. Insbesondere der Baumeisterverband hat sich vollumfänglich auf die Seite der Gewerkschaften geschlagen und mit dem Argument der „gleich langen Spiesse“ mitgeholfen, dass die Temporärarbeit zur Milchkuh der Gewerkschaften verkommt! Anlässlich der konferenziellen Vernehmlassung vom 10. November 2005 sagte Herr Lehmann als Vertreter des Baumeisterverbandes:

**„Die höheren Kosten können an die Kunden weiterverrechnet werden.“**

(Aus Protokoll konferenzielle Vernehmlassung; Mail seco vom 17.11.05)

Wir fordern Sie auf: Nutzen Sie diese Aussage des Baumeisterverbandes, wenn es um die Tarife 2006 geht!

Über den Verordnungsentwurf wird der Bundesrat am 9. Dezember 2005 entscheiden; die Inkraftsetzung ist für den 1. Januar 2006 geplant. Auf Grund der Sitzung im seco mit den Sozialpartnern (Gewerk-

schaften, VPDS und Baumeisterverband) steht aber bereits fest, wie die Verordnung in den für uns wesentlichen Belangen aussehen wird:

**Die Parifonsbeiträge (Weiterbildung und Vollzug) sind für alle allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge ab 1. Einsatztag zu entrichten.** Wo Monats- oder Jahresbeiträge festgelegt sind, wird dies gemäss GAV auf die Stunde umgelegt. Dies betrifft 54 nationale und kantonale Gesamtarbeitsverträge! Die Kosten variieren je nach GAV zwischen CHF 0.02/Stunde (Gastgewerbe) und 1% vom AHV-Lohn.

**Der flexible Altersrücktritt ist durch die Temporärfirmen ab 1. Arbeitstag zu entrichten.** Den flexiblen Altersrücktritt kennen zurzeit 3 Gesamtarbeitsverträge: Bauhauptgewerbe (mit Ausnahme Kanton Wallis), Ausbaugewerbe Westschweiz, Bauhauptgewerbe und Plattenlegergewerbe im Wallis. Die entsprechenden Kosten sind alles andere als nebensächlich:

Bauhauptgewerbe:      Arbeitnehmer 1% vom SUVA-Lohn  
   Arbeitgeber 4% vom SUVA-Lohn

Ausbaugewerbe              Arbeitnehmer 1% vom AHV-Lohn  
Westschweiz:              Arbeitgeber 1% vom AHV-Lohn

Wallis:                      Arbeitnehmer 0.85% vom AHV-Lohn  
   Arbeitgeber 0.85% vom AHV-Lohn

Die Schweiz ist doch ein wunderbares Land: Wir haben 26 verschiedene kantonale Kinderzulagengesetze, 26 unterschiedliche kantonale Steuergesetze und jetzt auch noch 54 verschiedene Parifondsbeiträge und 3 unterschiedliche flexible Altersrücktritte zu berücksichtigen; vom Wildwuchs betreffend Mindestlöhne ganz zu schweigen!

Der einzige Lichtblick ist: seco und Gewerkschaften haben einer Aufschiebung der Einführung per 1. April 2006 zugestimmt.

Selbstverständlich werden wir die notwendigen Softwareanpassungen zeitgerecht vornehmen. Eines ist aber jetzt schon klar: Inskünftig muss für jeden Kunden festgelegt werden, welchem GAV der Einsatzbetrieb unterstellt ist.

Im Zusammenhang mit den flankierenden Massnahmen stellen Bund und Kantone 150 zusätzliche Arbeitsinspektoren ein! Ihre wesentlichste

Aufgabe ist die Überwachung und Kontrolle der Temporärfirmen. In den Erläuterungen des seco zur Verordnung ist festgehalten, dass pro Filiale einer Temporärfirma im Jahr in der Regel nicht mehr als 3 (!) Lohnbuchkontrollen zu erdulden seien .... ausser es besteht begründeter Verdacht auf Missbrauch. Damit ist wohl auch klar: Wir werden einen wesentlichen Teil der Arbeitszeit mit Lohnbuchkontrollen verbringen dürfen. Und wenn anlässlich der Kontrolle eine Abweichung festgestellt wird, und ist sie noch so minim, so werden die Kontrollkosten der Temporärfirma auferlegt. Die darauf folgende Busse ist dann nur noch das Tüpfelchen auf dem i.

### **Kündigung zur Unzeit**

Ein immer wieder heiss diskutiertes Thema; das Bundesgericht hat wieder einmal ein Urteil dazu erlassen (4C.356/2004). Folgender Sachverhalt liegt zu Grunde:

Am 21.11.2000 schliesst eine temporäre Arbeitnehmerin einen Einsatzvertrag mit einer Temporärfirma ab. Einsatz ab 22.11.2000 auf unbestimmte Zeit. Am 7.9.2001 wird der Einsatz durch die Temporärfirma auf Veranlassung der Einsatzfirma per 12.10.2001 gekündigt. Am 19.10.2001 informierte die temporäre Arbeitnehmerin die Temporärfirma, dass sie sich weiterhin zur Verfügung halte, die Kündigung sei ungültig, da sie im Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung schwanger war. Wohlverstanden, die Mitteilung erfolgte erst eine Woche nach Einsatzende!

Das Kantonsgericht Neuchâtel verurteilte die Temporärfirma zur Bezahlung von CHF 22'701, Lohn vom 13.10.2001 bis zum 29.4.2002 (Datum der Niederkunft). Die Temporärfirma rekurrierte an das Bundesgericht und machte Rechtsmissbrauch geltend. Die Temporärfirma argumentierte mit den speziellen Verhältnissen, insbesondere dass sie gar nicht in der Lage war, einen anderen Einsatz anzubieten. Das Bundesgericht ist der Meinung, dass die Situation der Temporärfirma nicht schlimmer sei als die einer Firma, die den Betrieb schliessen muss. Auch bei einer Betriebsschliessung gilt der Kündigungsschutz bei Schwangerschaft, auch wenn der Betrieb gar nicht mehr weiterexistiert. Trotzdem besteht die Lohnfortzahlungspflicht. Der Rekurs wurde abgewiesen; die ins Feld geführte Rechtsmissbräuchlichkeit wurde als unbegründet abgekanzelt.

## **BVG-Revision**

Per 1. Januar 2006 tritt die 3. Etappe der BVG-Revision in Kraft. Die Änderungen betreffen die steuerliche Behandlung von Pensionkassen-Einkäufen. Die wesentlichsten Änderungen sind:

- Freiwillige Pensionskasseneinkäufe (Einkauf von Deckungslücken) sind nur steuerlich absetzbar, wenn früher getätigte Bezüge für Wohneigentumsförderung vollumfänglich zurückbezahlt sind.
- Einkäufe sind nur noch bei Einhaltung einer dreijährigen Sperrfrist, vor Kapitalbezug bei Pensionierung und Bezug für Wohneigentumsförderung, abzugsfähig.

Allenfalls ist die Zeit bis zum Jahresende darum zu nutzen, um noch Einkäufe in die 2. Säule zu tätigen!

Dietikon, November 2005