

Regionalmeeting März 2021

Fragen & Antworten

Suva

wie berechnet sich der SUVA Satz (Arbeitgeber) bei einer Neugründung?

Bei einer Neugründung gelangt immer der publizierte Basissatz zur Anwendung. Die Höhe berechnet sich nach dem Schadenverlauf der Branche.

Wenn man hauptsächlich im Baugewerbe und Industrie tätig ist. Gibt es für jedes Unternehmen den gleichen Satz? Oder wird noch unterschieden wie hoch die Lohnsummen in der Industrie und im Baugewerbe ist?

Die neue Lösung sieht vor, dass es je einen eigenen Prämiensatz für Bau, Industrie, Dienstleistungen und Bürotätigkeiten gibt, insgesamt also 4 verschiedene Prämiensätze.

Wird eine weitere Differenzierung in mehr als 4 Kategorien geprüft?

Zurzeit möchte man den Schritt von 2 auf 4 Kategorien umsetzen. Eine weitere Verfeinerung in Zukunft ist aber nicht ausgeschlossen.

in welche Kategorie gehört Reinigungspersonal? *live beantwortet*

Reinigung gehört zu den Dienstleistungen.

ab wann tritt dies in Kraft? *live beantwortet*

Dies hängt von vielen Faktoren ab, insbesondere von den Möglichkeiten der Informatikunterstützung ab. Eine Einführung ist frühestens per 1.1.2023 möglich.

erfolgt die Berufsnomenklatur nicht automatisch, wenn über das Portal Sunet die

Berufsbezeichnung angegeben wird? *live beantwortet*

Die Idee ist, dass der Personalverleiher den Beruf der verunfallten Person aus einer Liste auswählt. Ein Beispiel einer Berufsbezeichnung könnte dann sein: «7131 Maler und verwandte Berufe».

Können wir aber davon ausgehen, dass die Suva auch Ihrerseits die Nomenklatur einführen muss? *live beantwortet*

Ja, die Suva wird auch mit der Nomenklatur arbeiten

wie verhält sich die Einteilung, wenn ein MA in verschiedenen Berufen eingeteilt wird *live beantwortet*

Wir gehen davon aus, dass es MA gibt, die mehrere Berufe ausüben, aber dass es pro Einsatz nur ein Beruf massgebend ist. Wenn z.B. ein Mitarbeiter in einer Woche auf dem Bau und in der Folgewoche in der Industrie arbeitet, dann sind es zwei Einsätze, die separat codiert werden müssen.

Die Idee ist gut. Weshalb dauert es so lange für die Umsetzung? Welche Priorität hat dieses Projekt bei der Suva? Man verliert während dieser zwei Jahre weiter an Wettbewerbsfähigkeit. *live beantwortet*

Entgegen der Meinung vieler, ist die Suva nicht frei in ihrem Handeln. Die Suva darf Anpassungen Der Tarifstruktur nicht allein und eigenhändig beschliessen. Es müssen immer zuerst die betroffenen Branchen konsultiert werden. Der formelle Beschluss wird dann vom gesamten Suva-

Rat, in dem alle Branchen vertreten sind, gefällt. Zudem möchten wir hier auch die entsprechende Informatikunterstützung anbieten, weil sonst der Aufwand für die Unternehmen zu gross sein könnte. Hier sind wir auf die Bereitschaft der Softwarehersteller angewiesen. Das Projekt genießt bei der Suva höchste Priorität.

und die Prämie wäre eine Mischrechnung? *live beantwortet*

Nein. Die neue Lösung sieht vor, dass der Personalverleiher 4 unterschiedliche Prämienätze für die 4 Tätigkeitsgruppen hat.

Berufsbezeichnungen bergen doch Risiken, dass diese nicht mit dem Einsatz in den Betriebsteil übereinstehen?

Wir sehen vor, dass zu jedem Beruf der entsprechende Betriebsteil der Suva hinterlegt ist. So wäre sichergestellt, dass Beruf und Betriebsteil übereinstimmen.

wie berechnet sich der SUVA Satz (Arbeitgeber Beitrag) bei einer Neugründung?

Frage doppelt, siehe oben

Wenn man hauptsächlich im Baugewerbe und Industrie tätig ist. Gibt es für jedes Unternehmen den gleichen Satz? Oder wird noch unterschieden zwischen Industrie und Baugewerbe?

Frage doppelt, siehe oben

Wieso werden die SUVA Prämien nicht gleich von den Einsatzbetrieben übernommen? Technisch wäre dies sicher kein Problem und vor allem wäre es gerecht! Die Unfälle welche entsprechend in den Einsatzbetrieben erfolgen hätten dann auch einen Einfluss auf die Prämien des Einsatzbetriebes und nicht nur auf den Verleihbetrieb. Dadurch würde auch abgebildet werden, in welchen Einsatzbetrieben welche Anzahl Unfälle erfolgen im Verhältnis zu den Einsätzen.

Hier gibt es mehrere Antworten:

1. Die Prämien müssen sich nach dem Unfallrisiko bzw. nach der Tätigkeit richten. Aus den Unfallstatistiken sehen wird, dass das Unfallrisiko bei Temporärangestellten deutlich höher ist als bei Festangestellten (z.T. über 30% höher). Das hat mehrere Gründe (Qualifikation, Erfahrung, hierarchische Position usw.) ist aber ein Fakt.
2. Jeder Personalverleiher müsste bei jedem Einsatz die Unfall-Prämienätze des Einsatzbetriebes erheben (es sind nicht alle Branchen bei der Suva versichert!) und diese der Suva weiterleiten. Das wäre für die Personalverleiher sehr aufwändig. Zudem fehlt dazu eine gesetzliche Grundlage (Datenschutz usw.)
3. Dieser Ansatz würde es mit sich bringen, dass die Prämie erst im Nachhinein (Ende Jahr) bestimmt und kommuniziert werden kann. Die gesetzlichen Bestimmungen geben aber verbindlich vor, dass die Prämienätze im Voraus (spätestens bis 31.10. des Vorjahres) kommuniziert werden müssen (Art. 113 Abs. 3 UVV).

Ökonomie

Was können die aufgelisteten Softwares ? Geht es darum nur für die Löhne (Lohnausweise....) oder kann man auch unser Personal Steuern ? (Verfügbarkeit, Einsatz, usw.) *live beantwortet*
Alle aufgelisteten Softwareprovider kümmern sich um die Lohnverwaltung und das Einsatzmanagement. Meines Wissens sind es alles umfassende Tools mit Spezialisierung auf unsere Branche. Für den Index bedeutet dies eine extrem hohe Qualität. Insgesamt rechne ich damit das wir so Daten von bis zu 400 Unternehmen sammeln können.

per wann können wir mit dem Swissstaffing-Barometer 2.0 rechnen? *live beantwortet*
Wie mündlich gesagt, rechne ich bei einem glatten Verlauf mit einer Publikation für das 3. Quartal, sprich Oktober 2021. Bei Verzögerung würden wir für das 4. Quartal erstmals Zahlen publizieren, sprich Ende Januar 2022.

Rechtsdienst

wenn ich einen Einsatzvertrag mit 60 % erfasse und der MA dann doch mehr arbeitet , nach welchem Pensum wird die Suva dann das Taggeld ausrichten? Arbeitsvertrag oder Stundenliste ?
Nach Art. 23 Abs. 3^{bis} UVV bemisst sich der versicherte Verdienst von Temporärangestellten, die eine regelmässige Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Rahmen- und Einsatzvertrages ausüben, nach dem im aktuellen Einsatzvertrag vereinbarten Lohn.

Bei unregelmässig ausgeübter Tätigkeit oder stark schwankendem Lohn wird gemäss Art. 23 Abs. 3 UVV ein angemessener Durchschnittslohn dem Taggeld zugrunde gelegt. In der Regel wird dann auf den Lohn der letzten drei Monate; bei ausserordentlich starken Schwankungen jener der letzten zwölf Monate. Damit soll verhindert werden, dass eine versicherte Person, die zufällig in einer Tieflohnphase verunfallt, benachteiligt wird.

Für die Beurteilung, ob eine regelmässige oder unregelmässige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, ist auf die individuelle Erwerbsbiografie abzustellen. Im vorliegenden Fall liegen zu wenig Angaben vor, um den Sachverhalt abschliessend beurteilen zu können.

Zeiterfassung: Ist es immer noch zwingend notwendig, dass tägliche Anfangs-, End- und Pausenzeit auf der Zeiterfassung stehen?

Für Arbeitnehmende, auf welche die Arbeitszeitvorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG) anwendbar sind und die die Arbeitszeiten nicht vereinfacht erfassen (Art. 73b ArGV 1) bzw. auf die Arbeitszeiterfassung nicht verzichten können (Art. 73a ArGV 1), gilt die normale Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73 ArGV 1, was die Regel ist. Es muss für jeden Mitarbeitenden nachvollziehbar sein, wann er gearbeitet, die Pausen bezogen und die Arbeit beendet hat.

Aufgrund von diesen Angaben kann überprüft werden, ob die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten wurden. Im Übrigen wird auf unser Merkblatt zur Arbeitszeiterfassung verwiesen, abrufbar unter <https://www.swissstaffing.ch/de/Service/Rechtsdienst/Merkblaetter.php>.

Wenn ein temporärer Mitarbeiter im Januar und Februar einige Fehlstunden hat gegenüber den "versprochenen" Stunden im Einsatzvertrag, aber er uns schriftlich bestätigt, dass er frei haben wollte, sind wir dann das Risiko des Annahmeverzugs los?

Annahmeverzug nach Art. 324 OR liegt vor, wenn die Arbeit infolge Verschuldens des

Arbeitgebers nicht geleistet werden kann oder wenn er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug kommt. Bleibt der Arbeitnehmende auf eigenen Wunsch der Arbeit fern und bestätigt er dies unter Angabe des Grundes, so liegt kein Annahmeverzug vor.

Pensum zu tief ansetzen - hat dies Auswirkungen auf die Berechnung der Überzeit oder wird diese nur auf 100% berechnet

Gemäss Art. 12 Abs. 2 GAVP wird zwischen Tages- und Wochenüberzeit unterschieden. Die Arbeitszeit über 9,5 Stunden pro Tag gilt als Tagesüberzeit. Die Arbeitszeit über 45 Stunden pro Woche gilt als Wochenüberzeit und zwar unabhängig vom vereinbarten Arbeitspensum.

Nachträgliche Änderung des Pensums auf dem Arbeitsvertrag: Was ist erlaubt, was ist eine "Änderungskündigung" - wo ist Vorsicht geboten?

Wir empfehlen, die Stundenanzahl im Einsatzvertrag nicht zu hoch anzusetzen. Sollte sich zeigen, dass das Pensum im Einsatzvertrag zu tief angesetzt war, so ist der Einsatzvertrag nachträglich zu ändern. Diese Änderung kann nicht einseitig getätigt werden und muss vom/von der Arbeitnehmenden akzeptiert werden. Sofern der/die Mitarbeitende mit der Anpassung einverstanden ist, kann die Änderung des Einsatzvertrages einvernehmlich vereinbart werden.

Sollte sich der/die Mitarbeitende aber gegen die Vertragsanpassung zur Wehr setzen, müsste effektiv eine Änderungskündigung (d.h. Auflösung des bisherigen Vertrages unter Einhaltung der Kündigungsfrist und gleichzeitiges Unterbereiten einer Vertragsofferte mit den geänderten Konditionen) vorgenommen werden.

Ist die Angabe der Arbeitszeit mit Verweis auf den jeweiligen GAV zulässig (Bsp. Arbeitszeit gemäss GAV Barhaupt ave)? *live beantwortet*

Ist es auch erlaubt Durchschnitts % anzugeben?

Sofern der konkrete Prozentsatz angegeben ist, ist gemäss Weisung des SECO 2019/1 zur Arbeitszeitenregelung im Arbeitsvertrag beispielsweise die Formulierung «Im Durchschnitt 60%» zulässig.

Wie gehen wir mit Kurzeinsätzen und unklaren Pensen um, wie Teilzeitjobs, die im Prinzip auf Abruf erfolgen (z.B. Sitzwachen im Spital, kein zugesagtes Pensum, sondern "Einzeleinsätze") ..Ist das Thema Kettenarbeitsvertrag noch relevant? War ja bezüglich BVG, und da haben wir ja eine andere Regelung...?

Bei stark schwankenden Arbeitszeiten empfiehlt es sich, einen neuen Einsatzvertrag (mit Festlegung der entsprechenden Anzahl Arbeitsstunden) für jeden weiteren Einsatz abzuschliessen.

Sollte der Personalbedarf des Einsatzbetriebes stark schwankend und kurzfristig sein, sind sachliche Gründe auszumachen, die es als zulässig erscheinen lassen, mit dem Mitarbeiter mehrere befristete Einsatzverträge abzuschliessen. Insoweit liegt gerade kein (unzulässiger) Kettenarbeitsvertrag vor (siehe dazu das swissstaffing-Merkblatt zu den Kettenarbeitsverträgen abrufbar unter <https://www.swissstaffing.ch/de/Service/Rechtsdienst/Merkblaetter.php>), das heisst, jeder einzelne befristete Einsatzvertrag ist massgebend.

Man kann auch sonst mit dem sogenannten Bandbreitenmodell operieren: Bei diesem Modell ist immer die genannte minimale Arbeitszeit und die allfällig darüber hinaus geleistete Arbeitszeit mit dem vereinbarten Stundenlohn zu entschädigen. Für die Zeit in der Bandbreite, in welcher der Arbeitnehmer nicht arbeiten kann, weil ihn der Einsatzbetrieb nicht braucht, muss ihm analog der Arbeit auf Abruf eine Entschädigung bezahlt werden. Ein Beispiel, wie eine solche Regelung aussehen könnte, finden Sie in unserem Merkblatt «Personalverleih und Arbeit auf Abruf»).

Rapporte unterschrieben --> einfachere Lösungen als handschriftliche Unterschrift?
Gemäss Art. 19 Abs. 2 lit. d AVG ist der Verleiher verpflichtet, die Arbeitszeiten mit dem Arbeitnehmer im Vertrag schriftlich zu vereinbaren. Die Pflicht zur Unterschrift der Stundenrapporte ist hingegen im Gesetz nicht vorgesehen.

Es gibt Unternehmen, die brauchen Mitarbeiter auf Abruf. Mal 1 Tag, mal 5 Tage pro Woche. Der Mitarbeiter will das auch. Ausserdem darf er ja Einsätze absagen, also ist es ohne Verpflichtung. Wie kann man so einen Vertrag ausgestalten? Zwischen 8-40 Stunden pro Woche geht ja nicht? Jede Woche einen neuen Vertrag machen ist auch extrem mühsam. *live beantwortet*

Wie würden Sie die Arbeitszeit angeben anfangs Jahr bei schlechtem Wetter? (zB Dachdecker und Schnee) *live beantwortet*

Muss ein MA in einem Teilzeit Pensum auf dem Rapport vermerken, wenn er nicht arbeitet? (Da TZ Pensum) Wenn ja, wie soll dies rapportiert werden?

Es muss nachvollziehbar sein, wann der Mitarbeitende gearbeitet hat, die Pausen bezogen und die Arbeit beendet hat. Sollte er die Arbeitsstelle früher als gewohnt verlassen haben, empfehlen wir Ihnen die Gründe dafür anzugeben.

Im Bewilligungsverfahren der Kantone stellen wir grosse Unterschiede fest, was die Ausgestaltung der Verträge angeht - auch bei den Pensen. Könnte hier der Verband etwas bewirken? Es wäre schön, wenn man mit einem einzigen, allgemeingültigen Vertrag arbeiten kann, aber auch der Mustervertrag (weder Seco noch swissstaffing) kommt immer durch .

Diesbezüglich verweisen wir auf unsere vom SECO genehmigten Musterverträge, abrufbar unter <https://www.swissstaffing.ch/de/Service/Rechtsdienst/Mustervertraege.php>.

Wie verhält es sich bei Jahresarbeitszeit? *live beantwortet*

Guten Tag, darf man Bandbreitenmodelle anwenden Beispiel: 33.60 bis 42.00 Std. pro Woche? *live beantwortet*

Kann ich im Einsatzvertrag schreiben: Im Durchschnitt 36-42h/Woche schreiben?

Gemäss Weisung des SECO 2019/1 ist «Im Durchschnitt 42 Std./Woche» zulässig, nicht aber «ungefähr 42 Std./Woche im Durchschnitt», da dies zu ungenau wäre. Entsprechend ist die Formulierung «im Durchschnitt 36-42h/Woche» nicht zu empfehlen.

Früher haben Sie noch das Bandbreiten-Modell empfohlen, weshalb jetzt nicht mehr? *live beantwortet*

beim Webinar letztes Jahr kam der folgende Punkt auf: ""Swissstaffing ist dabei eine Lösung auszuhandeln, welches in Richtung Jahresarbeitszeit-Modell tendiert, damit Überzeit nicht laufend ausbezahlt werden muss, sondern über eine gewisse Dauer kompensiert werden kann.» - wann wird dazu wieder etwas kommuniziert?

Der neue GAV Personalverleih 2021-23 sieht kein Jahresarbeitszeit-Modell vor. Falls ave GAV (bzw. nicht ave GAV, welche im Anhang 1 aufgeführt sind) eine Jahresarbeitszeit-Modell vorsehen, dieses kommt für die temporäre Mitarbeiter auch zur Anwendung (Art. 20 AVG und 48 AVV).

Wird es auch noch ein Merkblatt für den Datenschutz geben? (Aufbewahrung Temp. Akten),BO003

sws hat ein Merkblatt zur Europäischen Datenschutz-Grundverordnung publiziert. Dieses ist abrufbar unter <https://www.swissstaffing.ch/de/Service/Rechtsdienst/Merkblaetter.php>. Ein

weiteres Merkblatt zum neuen CH-Datenschutzgesetz (Inkrafttreten 1.1.22) ist für dieses Jahr geplant.

Im Merkblatt wird aber eine Entschädigung empfohlen für die nicht geleisteten Stunden. Davon steht aber in Ihrem Merkblatt nichts. Ist diese geschuldet und wie hoch?

In Bezug auf das Bandbreitenmodell verweisen wir Sie auf Seite 4 der Weisung 2019/1 des SECO zur Arbeitszeitenregelung im Arbeitsvertrag und unser Merkblatt «Personalverleih und Arbeit auf Abruf».

Kann bei der Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit von zBsp. 1 Tag notiert werden? Quasi "min. 8h/Woche"?

Wenn der Einsatzbetrieb effektiv nur einen Tag Arbeit garantieren kann, so ist die Festlegung dieses Pensums zulässig. Das Pensum muss jedoch dem effektiven Stundenbedürfnis des Einsatzbetriebs entsprechen.

Temptraining

Was hat die Fahrprüfung hier zu suchen? Das ist noch immer Sache jedes einzelnen!

live beantwortet

Tag, ergänzend zu den Bemerkungen von Claudio Tenna zeigen Studien, dass gerade bei geringqualifizierten Arbeitnehmenden die Beschäftigungschancen deutlich steigen, wenn Sie einen Führerausweis haben. Beste Grüsse Marius Osterfeld

Ist es geplant, dass das temptraining Webportal zukünftig auch in Englisch verfügbar sein wird?

live beantwortet

bis wann werden die Gutscheine vergeben? *live beantwortet*

Aufgrund der Überschüsse wird nun das Giesskannenprinzip angewendet? Mit Geldern unserer Mitarbeiter, wieso werden die Sätze nicht angepasst? *live beantwortet*

Sicherheitskurse sollte ausgebreitet werden M1 M2 *live beantwortet*

swissstaffing, 29.3.2021