

# Gesetzliche Neuerungen: Das ändert sich zum Jahresbeginn

## Neues Bundesgesetz über die Familienzulagen ...

Per 1.1.2009 tritt das neue Bundesgesetz über die Familienzulagen in Kraft. Mit ihm wird erstmals ein schweizweites Mindestniveau für die kantonal unterschiedlichen Familienzulagen eingeführt. Es beträgt 200 Franken pro Monat für Kinder bis 16 Jahre und 250 Franken für 16- bis 25-jährige Kinder.

Für die Personalverleiher bringt das neue Gesetz eine spezielle Veränderung: Die bisher in gewissen Kantonen praktizierte Befreiung von der Pflicht, sich einer Familienausgleichskasse (FAK) anzuschliessen, fällt weg. Diese Befreiung wurde seinerzeit beschlossen, weil temporär Angestellte aufgrund ihres häufig jungen Alters im Vergleich mit anderen Beschäftigten selten Kinder haben. Eine generelle Prämienpflicht für die Personalverleiher bedeutet in dieser Situation, dass die Personalverleiher mit ihren Beiträgen andere Arbeitgeber bei der Finanzierung der Kinderzulagen massiv subventionieren. Deshalb wurde es den Personalverleihern in gewissen Kantonen ermöglicht, selbst für die anfallenden

Kinderzulagen aufzukommen und die Zulagen direkt den betroffenen Angestellten auszahlten.

## ... und Gründung einer swisstaffing-Familienausgleichskasse

Doch diese Praxis findet per 1.1.2009 ein Ende. Um seine Mitglieder angesichts der sich verändernden Bedingungen zu unterstützen, wird der Branchenverband **swisstaffing** per 1.1.2009 mit einer eigenen Familienausgleichskasse aufwarten. Wegen der günstigen Altersstruktur von temporär Arbeitenden wird die **swisstaffing**-FAK mit attraktiven Prämien operieren können. Spätestens in der mittleren Frist werden die Prämien deutlich günstiger sein als diejenigen einer herkömmlichen FAK. Zu Beginn wird die neu geschaffene FAK einen Teil der Prämien für den Aufbau von Schwankungsreserven verwenden müssen. Trotzdem rechnet **swisstaffing** damit, von Anfang an wettbewerbsfähige Prämien anbieten zu können.

Die neue **swisstaffing**-FAK wird etappenweise eingeführt. Per 1.1.2009 wird sie für jene fünf Kantone, in denen die Personalverleiher bisher von der Anschlusspflicht befreit waren (AG, BE, BS, SO, ZH), aktiviert. Später soll sie auf die übrigen Kantone ausgedehnt werden, um eine gesamtschweizerische FAK zu bilden. In einem weiteren Schritt wird **swisstaffing** die FAK zu einer Ausgleichskasse ausbauen, über die auch AHV/IV- und ALV-Beiträge, EO und Mutter-

schaftsversicherung, BVG-Prämien sowie Unfall- und Krankentaggeldprämien und GAV-Beiträge abgerechnet werden können. Damit werden die unzähligen Stellen, über welche Personalverleiher heute abrechnen, auf eine einzige reduziert – eine massive administrative Entlastung!

## Verschärfung der BVG-Pflicht: Arbeitseinsätze werden addiert

Arbeitsverhältnisse, die weniger als drei Monate lang dauern, unterstanden bisher nicht der BVG-Pflicht. Diese Einschränkung der BVG-Pflicht wurde 1984 vom Parlament beschlossen, um unverhältnismässigen Administrationsaufwand für den Ein- und Austritt ins BVG bei kurzen Arbeitsverhältnissen zu verhindern. An dieser Praxis will der Bundesrat festhalten, weil der Verzicht auf die Dreimonatsfrist Verwaltungskosten für die An- und Abmeldung bewirken würde, die die einbezahlten Prämien übersteigen.

Um die Situation von Arbeitnehmenden, die häufig die Stelle wechseln, zu verbessern, hat der Bundesrat aber eine Verordnungsänderung beschlossen. Diese sieht vor, dass bei mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitseinsätzen beim gleichen Arbeitgeber die verschiedenen Anstellungszeiten zusammengerechnet werden, sofern die Unterbrechung drei Monate nicht übersteigt. Ab Erreichen von drei Monaten sind die Arbeitnehmenden sodann in der 2. Säule zu versichern. Die Verordnungsänderung tritt per 1.1.2009 in Kraft.

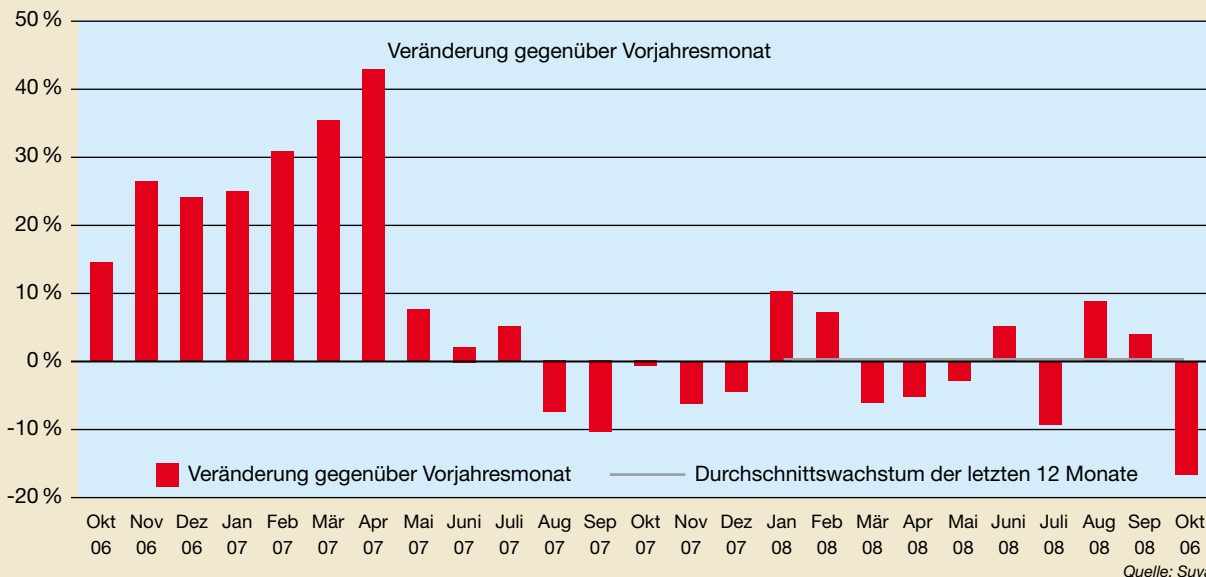


### Die Autorin

**Myra Fischer-Rosinger** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei **swisstaffing**, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz.

## swisstemptrend: die monatlich aktualisierte Temporärbranchen-Entwicklung

Im Oktober 2008 verzeichnete die Branche des Personalverleihs ein so schlechtes Ergebnis wie schon lange nicht mehr. Es resultierte ein arbeitstagsbereinigtes Negativwachstum des Temporärarbeitsvolumens von -15,1% gegenüber Oktober 2007. Gegenüber dem Vormonat September 2008 hat das Temporärarbeitsvolumen massiv eingebüsst – eine unübliche Entwicklung für diese Jahreszeit. Sie ist vermutlich Ausdruck der sich anbahnenden, von verschiedener Seite prognostizierten gesamtwirtschaftlichen Rezession. Seit Jahresbeginn zeichnet die Branche des Personalverleihs dank mehreren positiven Monaten trotzdem (vorläufig) kein Negativwachstum. Das YTD-Wachstum beträgt 0,1%. Wir erwarten fürs 2008 somit ein Jahreswachstum von um die null Prozent. Dass das Höchstniveau von 2007 im durch die Subprime- und Finanzkrise gekennzeichneten 2008 vermutlich aufrechterhalten werden konnte, ist erfreulich.



Sie entspricht einer Verschärfung der heu- tigen Regelung. Dass Arbeitseinsätze beim gleichen Arbeitgeber zusammengezählt wer- den, war bis anhin nur im Falle von Temporär- arbeit erforderlich. Neu gilt diese Regel für alle befristeten Arbeitsverhältnisse. Zweitens wird die für das Zusammenzählen relevante Unterbrechungsfrist von heute zwei Wochen auf drei Monate ausgedehnt.

## Von swisstaffing im Sinne einer besseren Altersvorsorge befürwortet

Die Verschärfung des BVG-Schutzes wurde mit Konsultation von swisstaffing beschlos- sen. swisstaffing befürwortet im Interesse einer breit abgestützten Altersvorsorge das Zusammenzählen von Einsätzen beim glei- chen Arbeitgeber. Das Schweizer System der Altersvorsorge basiert auf drei Säulen, die von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern im Ver- laufe des Erwerbslebens geäufnet werden. Das System soll ermöglichen, dass jede Erwerbs- person die gewohnte Lebensführung auch nach Erreichen des Pensionsalters fortsetzen kann und nicht auf Sozialleistungen angewie- sen ist. Auf diese Weise entlastet die Schwei-

zer Altersvorsorge den Sozial- und Umvertei- lungsstaat.

Damit dieses Altersvorsorgesystem funkti- oniert, müssen jedoch möglichst alle Erwerbs- personen daran teilnehmen. Deshalb unter- stützt swisstaffing den bundesrätlichen Ent- scheid, auch atypisch Beschäftigte an der 2. Säule partizipieren zu lassen. Dass der Bun- desrat hingegen nicht auf die weitergehende Forderung eingegangen ist, die BVG-Pflicht auch für unter dreimonatige Arbeitsverhält- nisse einzuführen, erachtet swisstaffing als essenziell. In nicht wenigen Fällen würde das dazu führen, dass die Verwaltungskosten für die An- und Abmeldung der kurzfristig einge- stellten Arbeitnehmenden die Prämieein- nahmen übersteigen und Sparmassnahmen bei den anderen Versicherten erfordern. Die in einem Kurzarbeitsverhältnis erzielten, relativ geringen Vorsorgeguthaben rechtfertigen dies aus Sicht von swisstaffing nicht.

## BVG-Pflicht ab dem ersten Arbeits- tag für Temporärarbeiter mit Kindern

Die Vorsorge-Regelung im GAV Personalver- leih (siehe Beitrag unten) übernimmt die

bundesrätliche Verordnungsänderung, geht aber noch einen Schritt weiter: Zusammen- gezählt werden Einsätze, die innerhalb von zwölf Monaten beim gleichen Personalverlei- her geleistet werden. Die BVG-Unterstellung ist somit auch bei Unterbrechungsfristen von über drei Monaten erforderlich, sofern die addierten Einsätze drei Monate überstei- gen und innerhalb eines Jahres gleistet wer- den.

Für temporär Arbeitende mit Unterstüt- zungspflichten gegenüber Kindern schreibt der GAV Personalverleih sogar die BVG-Pflicht ab dem ersten Arbeitstag vor. Temporär Arbei- tende sind vielfach im Bau oder in der Indus- trie eingestellt, wo es häufiger zu Unfällen kommen kann als im Dienstleistungssektor. Aus diesem Grund wollten die Sozialpartner sicherstellen, dass für Arbeitnehmende, die verunfallen, und deren Angehörige im Invali- ditätsfall finanziell ausgesorgt ist. Die güns- tigen Mutationspreise in der swisstaffing- Pensionskasse erlauben diese Grosszügigkeit, ohne dass mit unverhältnismässigen Verwal- tungsmehrkosten zu rechnen ist.

Myra Fischer-Rosinger

## Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih beim Seco eingereicht

Anfang November haben die Sozialpartner des GAV Personalverleih – swisstaffing, Unia, Syna, Angestellte Schweiz und der Kaufmän- nische Verband Schweiz – das Gesuch für die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Perso- nalverleih beim Seco eingereicht.

swisstaffing ist fest davon überzeugt, dass der ausgehandelte GAV Personalverleih die Rahmenbedingungen für die Personalverleiher wesentlich verbessern wird: Die Personalverlei- her profitieren von einheitlichen Berufsbeiträ- gen sowie von einem einfacheren Abrech- nungsverfahren und werden damit adminis- trativ spürbar entlastet. Die bereits heute geschuldeten Vollzugsbeiträge werden mit dem GAV Personalverleih neu für die kostenlose Be- reitstellung einer GAV-Datenbank (analog swisstempdata) eingesetzt und kommen den Personalverleihern auf diesem Weg zugute. Durch die Sozialpartnerschaft erhalten die Per- sonalverleiher mehr Mitsprache bei der Formu- lierung von GAV-Inhalten und beim Vollzug. Schliesslich wirkt der GAV imagebildend; Poli- tik und auch potenzielle Mitarbeitende nehmen die Personalverleiher als verantwortungsbe- wussteste Partner am Arbeitsmarkt wahr.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih ist aus der Sicht von swiss-

staffing von zentraler Bedeutung. Es wird da- mit sichergestellt, dass in der Branche des Per- sonalverleihs «gleich lange Spiesse» gelten, weil sich alle Personalverleiher an dieselben Regeln zu halten haben. Der GAV verhindert auf diese Weise unlauteres Wettbewerbsgebaren, wie beispielsweise Lohndumping, und ver- schliesst auch den Einsatzbetrieben die Mög- lichkeit, über den Umweg der Temporärrarbeit die Löhne zu drücken.

## Wesentlicher Faktor bei Abstimmung über die Personenfreizügigkeit

Stimmt der Bundesrat dem Gesuch zu, wird der GAV Personalverleih zum grössten Gesamtar- beitsvertrag in der Schweiz. Es werden ihm rund 260 000 Arbeitnehmende unterstehen. Der nächstkleinere GAV ist der des Gastgewer- bes und umfasst 206 000 Arbeitnehmende. Für die anstehende Abstimmung über die Weiter- führung und Ausdehnung der Personenfreizü- gigkeit ist ein allgemeinverbindlich erklärter GAV für den Personalverleih von ausserordent- licher Bedeutung. Er stellt eine geeignete Ant- wort dar gegen häufig geäusserte Bedenken, dass EU-Staatsangehörige bereit wären, in der Schweiz zu Dumpinglöhnen zu arbeiten und damit die Schweizer Arbeitnehmenden unlauter zu konkurrenzieren. Von den ausländischen

Kurzaufenthaltern und Grenzgängern ist ein be- achtlicher Teil bei Schweizer Personalverleihern angestellt. Mit dem GAV Personalverleih, der Mindestlohnvorschriften enthält, wird somit ein gewichtiger Teil der ausländischen Arbeitneh- merschaft ohne ständigen Wohnsitz in der Schweiz erreicht. Oft handelt es sich dabei ge- rade um jene tieferen Lohnsegmente, von de- nen die Personenfreizügigkeitsgegner befürch- ten, dass sie unter Druck geraten könnten.

Mit dem GAV Personalverleih sorgen die Sozi- alpartner somit einerseits für günstige Rahmen- bedingungen im Personalverleih und ander- seits für vernünftige Mindeststandards bei der Beschäftigung von temporärem Personal. Wenn swisstaffing auf diesem Weg erreicht, dass gewisse Bedenken zur Personenfreizü- gigkeit zerstreut werden, dient das sowohl den Personalverleihern als auch der Wirtschaft als Ganzes. Denn beide profitieren massiv von der Personenfreizügigkeit. Und auf diesem Weg dient die Personenfreizügigkeit nicht zuletzt auch den Arbeitnehmenden in der Schweiz. Denn erst wenn es der Wirtschaft gut geht – und dafür ist sie auf Rekrutierungsmög- lichkeiten im EU-Ausland angewiesen –, werden Aufträge erteilt, neue Projekte beschlossen, und Stellen vergeben.