

**Welche Auswirkungen hat die
Allgemeinverbindlicherklärung des
Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih, auf den
Temporärmitarbeiter von der beeworX GmbH?**



Berufspraktische Facharbeit für die Berufsmaturität

Bildungszentrum kvBL Reinach 2013

Verfasser: Stefan Liechty

Betreuende Lehrperson: Marina Marunic

Betriebliche Kontaktperson: Diana Gebauer

1. Einleitung

Das Thema meiner berufspraktischen Facharbeit lautet: „Welche Auswirkungen hat die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags für den Personalverleih, auf den Temporärmitarbeiter von der beeworX GmbH?“

Mit meiner Arbeit will ich dem Leser die Auswirkungen aufzeigen, welche die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV's mit sich gebracht hat. Ich habe mir dieses Thema ausgesucht, da ich der Meinung bin, dass sich nicht jeder über die Wichtigkeit eines GAV's im Klaren ist. Das Ziel dieser Arbeit ist einerseits, auf den GAV im Allgemeinen aufmerksam zu machen und seine Auswirkungen zu unterstreichen. Auf der anderen Seite versuche ich die Vorteile aufzuzeigen, die sich durch den GAV für den Personalverleih erbracht haben. Zusätzlich will ich die konkreten Auswirkungen auf die beeworX GmbH untersuchen, um somit die tatsächlichen Auswirkungen auf das „Daily Business“ aufzuzeigen. Um diese Ziele zu erreichen gehe ich wie folgt vor:

Im ersten Hauptteil werde ich zuerst einzeln auf den GAV und die Allgemeinverbindlicherklärung eingehen. Anschliessend stelle ich den GAV für den Personalverleih vor. Dabei erkläre ich nicht nur welche Bestimmungen der GAV mit sich bringt, sondern auch wann er zum Zuge kommt.

Im zweiten Hauptteil werde ich die Umsetzung des GAV's für den Personalverleih aufzeigen. Anhand vom GAV-konformen Rahmenarbeitsvertrag der beeworX GmbH, zeige ich in einem Vergleich mit einem alten Rahmenvertrag die Unterschiede auf. Am Ende meiner Arbeit kann ich schliesslich meine Fragestellung beantworten und mit eigenen Worten begründen.

2. GAV

2.1 Der GAV

Um einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen zu können, braucht es zwei Parteien. Auf der einen Seite stehen die Vertreter des Arbeitgebers und auf der anderen Seite stehen die Vertreter des Arbeitnehmers (im Normalfall ein Arbeitnehmerverband). In der Folge ist somit die Rede vom Arbeitgebervertreter und vom Arbeitnehmervertreter, welche als Parteien bezeichnet werden.

Ein GAV regelt in erster Linie die Minimalbestimmungen der Arbeitsbedingungen. Hauptsächlich geht es darum den Mitarbeiter vor Willkür zu schützen und natürlich seine persönlichen Rechte zu stärken. Doch der GAV soll auch dem Arbeitgeber helfen, seine Forderungen durchsetzen zu können. In einem GAV können verschiedene Punkte festgehalten werden. *„Der klassische Inhalt eines GAV beinhaltet Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsvertrages, Bestimmungen über Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich und Bestimmungen über die Kontrolle und Durchsetzung des GAV“^d.*

Gewisse Punkte wie der Lohn und dessen Bestandteile dürfen natürlich nicht fehlen. Der Brutto-Lohn setzt sich aus den vier Bestandteilen Grundlohn, Ferienentschädigung, Feiertagsentschädigung und Anteil 13. Monatslohn zusammen. Der GAV tritt sofort nach der Erstellung in Kraft, insofern nichts anderes bestimmt worden ist und ist für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich, die einer der vertragsunterzeichnenden Parteien zugehörig sind, bzw. bei einer der unterzeichnenden Parteien arbeitet.

¹ <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/00431/index.html?lang=de>, 18.05.2013, 15.35 Uhr

2.2 Die Allgemeinverbindlicherklärung

Auf Wunsch der vertragsschliessenden Parteien, kann der Gesamtarbeitsvertrag beim Bund oder Kanton für allgemeinverbindlich erklärt werden. *„Mit einer Allgemeinverbindlicherklärung kann der GAV ausgeweitet werden auf alle Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber der betroffenen Branche²“*.

2.3 Der ave GAV für den Personalverleih

2.3.1 Die Einführung des ave GAV für den Personalverleih

Der bereits vorhandene GAV, welcher zwischen der Vertragspartei, dem Arbeitgeber (Verband Swisstaffing) einerseits und dem Arbeitnehmer (Gewerkschaft Unia, Gewerkschaft Syna, Kaufmännischer Verband Schweiz und Verband Angestellte Schweiz) auf der anderen Seite, am 17. März 2009 abgeschlossen wurde, konnte am 13. Dezember 2011 vom Bund für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die unterzeichnenden Personen für die Allgemeinverbindlicherklärung waren die damalige Bundespräsidentin Micheline Calmy-Rey und die aktuelle Bundeskanzlerin Corina Casanova. Der somit neu entstandene ave GAV trat zu Beginn des Jahres 2012 in Kraft und ihm sind alle Personalverleihfirmen unterstellt, die eine Jahreslohnsumme³ von mindestens 1,2 Millionen Franken erwirtschaften. Zudem müssen alle Personalverleihbetriebe bei der SUVA unfallversichert und Inhaber einer kantonalen oder eidgenössischen Arbeitsverleihbewilligung sein.

² <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/>, 18.05.2013, 15.30

³ Summe der Löhne aller verliehenen Mitarbeiter während eines Jahres

2.3.2 Die neuen Bestimmungen

Durch die Allgemeinverbindlicherklärung sind in der Schweiz neue Bestimmungen für den Personalverleih entstanden. Wann und für wen diese Bestimmungen gelten, werde ich auf der Seite 11 erklären. In der Folge gehe ich auf die verschiedenen Erneuerungen ein, die der GAV mit sich gebracht hat.

- Lohn

Dank dem ave GAV für den Personalverleih haben jetzt auch Einsatzbetriebe einen Mindestlohn, welche keinen eigenen GAV haben. Anhand von der untenstehenden Tabelle ist genau definiert, wer Anrecht auf wie viel Lohn hat. Entscheidend für das Lohnniveau des Arbeitnehmers ist das Alter, ob er ausgebildet ist und in welchem Kanton sein Einsatzbetrieb liegt. Wird nun ein neuer ungelernter Mitarbeiter eingestellt beträgt der Mindestlohn CHF 19.94⁴ pro Stunde. Ausgenommen davon sind die Randregionen Tessin und Jura, wo der Mindestlohn nur CHF 17.94 beträgt. Für den gelernten Mitarbeiter beträgt der Mindestlohn CHF 26.58 und im ersten Jahr nach der Ausbildung CHF 23.92. Zusätzlich gilt zu beachten, dass Mitarbeiter unter 20 respektive über 50 Jahre, durch die grössere Ferienentschädigung einen höheren Brutto-Stundenlohn erhalten.

Gültige Stundenmindestlöhne - Version vom 17.07.2012

Rechnungsbeispiel 1:	Ungelernt Normal	Ungelernt Hochlohn	Ungelernt Randregion TI / JU 1. Vertragsjahr	Ungelernt Randregion TI / JU 2. Vertragsjahr	Gelernt Normal	Gelernt Hochlohn	Gelernt Normal 1. Jahr nach Lehre	Gelernt Hochlohn 1. Jahr nach Lehre	
Jahresstunden	2'187	2'187	2'187	2'187	2'187	2'187	2'187	2'187	
Jahreslohn	39'000.00	41'000.00	39'100.00	37'050.00	52'000.00	55'900.00	46'800.00	50'310.00	
Monatslohn	3'000.00	3'200.00	2'700.00	2'850.00	4'000.00	4'300.00	3'600.00	3'870.00	
20 bis 49-jährig									
Basislohn / Std.	16.46	17.56	14.81	15.64	21.95	23.59	19.75	21.23	
13. Monatslohn (auf Basis + Feiertage + Ferien)	8.33%	1.53	1.64	1.38	1.46	2.04	2.20	1.84	
Ferienentschädigung (auf Basis + Feiertage)	8.33%	1.42	1.51	1.27	1.34	1.89	2.03	1.70	
Feiertagsentschädigung (auf Basis)	3.20%	0.53	0.56	0.47	0.50	0.70	0.76	0.63	
Bruttolohn / Std.	19.94	21.26	17.94	18.94	26.58	28.57	23.92	25.72	
Über 20-jährig oder 60+									
Basislohn / Std.	16.46	17.56	14.81	15.64	21.95	23.59	19.75	21.23	
13. Monatslohn (auf Basis + Feiertage + Ferien)	8.33%	1.57	1.67	1.41	1.49	2.09	2.24	1.88	
Ferienentschädigung (auf Basis + Feiertage)	10.00%	1.80	1.92	1.62	1.71	2.40	2.58	2.16	
Feiertagsentschädigung (auf Basis)	3.20%	0.53	0.56	0.47	0.50	0.70	0.76	0.63	
Bruttolohn / Std.	20.35	21.71	18.32	19.34	27.14	29.17	24.42	26.26	

⁴ Versteht sich immer als Brutto-Kennzahl

- Arbeitszeit

Die Normal-Arbeitszeit des Temporärmitarbeiters beträgt 42 Stunden pro Woche, welche auf 8.4 Stunden pro Tag aufgeteilt werden. Überstunden werden mit 25% Zuschlag ausbezahlt. Als Überstunde zählt jede Minute die über die 10. Stunde pro Tag geht oder jede Minute die über die 45. Stunde in der Woche geht. Hat ein Mitarbeiter sowohl Tages- als auch Wochenüberstunden geleistet, so wird für die Berechnung der Überstunden die höhere Zahl genommen.

- Ferien

Der Arbeitnehmer hat bis zum 20. Lebensjahr und ab dem 50. Lebensjahr, Anspruch auf 25 Tage Ferien im Jahr. Alle anderen Mitarbeiter haben Anrecht auf 20 Tage Ferien im Jahr. Hat der Mitarbeiter nicht die Möglichkeit seine zu Gute gekommenen Ferientage zu beziehen, so werden diese als prozentuellen Anteil zum Stunden-Lohn dazu gerechnet. Dieser Anteil beträgt für Mitarbeiter mit Anrecht auf 20 Tage Ferien 8.33% und bei den Mitarbeitern mit einem Anrecht auf 25 Tage 10.6%.

- Feiertagsentschädigung

Der Personalverleihbetrieb ist dem Arbeitnehmer gegenüber verpflichtet eine Feiertagsentschädigung zu bezahlen, allerdings erst ab der 14. Woche des Einsatzes. Der prozentuelle Anteil vom Grundlohn beträgt dabei 3.2%, und wird zum Grundlohn dazugerechnet.

- Weiterbildung

Durch einen neu gegründeten Weiterbildungsfond hat der Arbeitnehmer die Gelegenheit, sich weiterzubilden und somit seine beruflichen Chancen zu steigern. Durch die monatliche Einzahlung von 0.7% Vollzugskosten (der Arbeitgeber zahlt gleichzeitig 0.3% ein), hat der Arbeitnehmer ab seinem 23. Einsatztag (oder nach absolvierten 176 Arbeitsstunden) die Möglichkeit, ein Gesuch bei der Geschäftsstelle Temptraining⁵ zu stellen. Dabei werden dem Temporärmitarbeiter folgende Leistungen erstattet:

- bis max. 5000.- Franken Kurskosten pro Jahr
- Lohnentschädigung bis max. 2'300.- Franken pro Jahr

- Berufliche Vorsorge (BVG)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine berufliche Vorsorge. Ab dem 20. Lebensjahr ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, einen BVG-Beitrag von seinem Brutto-Lohn zu entrichten. Das gleiche gilt für Mitarbeiter, welche bereits vor dem 20. Lebensjahr ein Kind haben.

Die GAV-Regelung lautet allerdings, dass der Temporär-Mitarbeiter erst ab dem vierten Monat Arbeit den BVG Beitrag zu bezahlen hat. Der Mitarbeiter kann auf eigenen Wunsch hin, den Beitrag vom ersten Monat weg einzahlen.

- Krankentaggeld

Der Temporärmitarbeiter hat Anspruch auf Krankentaggelder. Die KTG-Deckung beträgt dabei bis zur 14. Woche 60 Tage und danach 720 Tage.

⁵ Von Swisstaffing geführte Geschäftsstelle

2.3.3 Wann gilt der GAV für den Personalverleih?

Für den Temporärmitarbeiter werden die Bestimmungen über die Weiterbildung, die berufliche Vorsorge und die Krankentaggelder aus dem ave GAV für den Personalverleih übernommen, unabhängig davon in welchem Betrieb er eingesetzt wird. Ist ein Einsatzbetrieb bereits einem ave GAV unterstellt, so werden die Bestimmungen über den Mindestlohn, die Arbeitszeit, Ferien- und Feiertagsentschädigung nicht vom GAV für den Personalverleih übernommen. Branchen mit sozialpartnerschaftlichen Verträgen, welche den Vorrang des bestehenden GAV zulassen. Für Branchen, die einen nicht-allgemeinverbindlichen Vertrag besitzen und nicht zu einer der Branchen mit einem sozialpartnerschaftlichen Vertrag gehören, werden die Bestimmungen des ave GAV für den Personalverleih vollumfänglich übernommen. Davon ausgenommen sind die folgenden sechs Branchen, bei denen der Mindestlohn nicht übernommen wird, aufgrund von der NOGA-Kategorisierung, welche bessere Lohnbestimmungen als der GAV mit sich bringen. Zu diesen sechs Branchen gehört die Chemisch-Pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, Graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrung- und Genussindustrie und öffentlicher Verkehr.

2.3.4 Kontrollstellen

„Ein Gesamtarbeitsvertrag ist nur so gut, wie er eingehalten wird.“⁶

Damit die vorgegeben Auflagen vom GAV auch eingehalten werden, wurde nach der Allgemeinverbindlicherklärung eine neue Geschäftsstelle mit dem Namen Tempcontrol gegründet. Die Tempcontrol ist eine Vollzugsstelle und sorgt dafür, dass die im GAV vorgegebenen Bestimmungen auch eingehalten werden. Für Rechtsauskünfte steht die neugegründete swisstemplegal zur Verfügung, welche bei Fragen über das Arbeitsrecht Auskunft geben kann.

⁶ <http://www.tempservice.ch/tempcontrol/>, 22.05.2013, 13.20 Uhr

3. Die konkreten Auswirkungen auf den beeworX-Mitarbeiter

Da die beeworX GmbH alle Voraussetzungen für den GAV erfüllt, ist sie dem GAV automatisch unterstellt. Deshalb muss sie auch die vorgegebenen Bestimmungen auf ihr tägliches Geschäft übernehmen und somit neue Verträge mit den Kunden und den Mitarbeitern erstellen. Ob diese Erneuerungen einen Vorteil mit sich bringen und für wen, werde ich nun auf den nächsten vier Seiten untersuchen. Das Resultat werde ich in einem Fazit zusammenfassen.

3.1 Der Rahmenarbeitsvertrag

Wenn ein neuer Temporärmitarbeiter anfängt über die beeworX GmbH zu arbeiten, so muss er zuerst einen sogenannten Rahmenarbeitsvertrag unterschreiben. Dieser Rahmenarbeitsvertrag beinhaltet wichtige Punkte über die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer, Einsatzbetrieb und Personalverleiher. Es werden sowohl die Rechte, wie auch die Pflichten der jeweiligen Parteien festgelegt. Durch die Einführung des GAV für den Personalverleih gibt es neue Vorschriften, die auf den Rahmenvertrag der beeworX GmbH angepasst werden mussten.

Veränderung	Rahmenvertrag 2011	Rahmenvertrag 2012
GAV	<i>„Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss der Verleiher dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einhalten.“</i>	<i>„beeworx erfüllt die Voraussetzungen des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih. Daher kommen dessen Bestimmungen zur Anwendung, ausser die Regelungen dieses Vertrages oder des dazugehörigen Einsatzvertrages seien für den Arbeitnehmer günstiger.“</i>
Überstunden/Zuschläge	<i>„Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die im Einsatz vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden und werden zum Grundlohn 1:1</i>	<i>„Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Diesfalls gelten die 43. bis 45. Wochenstunde als zuschlagsfrei zu bezahlende Überstunden. Die 10. bis und mit</i>

	ausbezahlt.	max. 12. Tagesarbeitsstunde und die 46. bis und mit max. 50 Wochenarbeitsstunde gilt als Überzeit, welche an Wochentagen mit 25% und an Sonntagen mit 50% Lohnzuschlag ausbezahlt werden."
Krankheit	<p>„Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben die Arbeitnehmenden grundsätzlich ab dem 4. Beschäftigungsmonat.</p> <p>...Die Lohnfortzahlung wird von der beeworX GmbH ab dem 4. bis zum 14. Krankheitstag in Höhe von 100% dem Arbeitnehmenden gewährt.</p> <p>Die Leistungen betragen nach 14 Karenztagen...während max. 720 Tagen..."</p>	<p>In der Probezeit⁷ erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Lohn bei Krankheit während eines Einsatzes ab dem 3. bis zum 14. Krankheitstag vom Verleihbetrieb in Höhe von 80% des versicherten Lohnes. Ab dem 15. Krankheitstag in Höhe von 80% des versicherten Lohnes während maximal 60 Tagen...</p> <p>Nach der Probezeit...während maximal 720 Tagen..."</p>
Feiertage	„Eine allfällige Entschädigung für Feiertage wird auf dem Einsatzvertrag individuell vereinbart.“	Die Arbeitnehmenden haben nach ablauf von 13 Wochen Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage...Es steht dem Arbeitgeber frei, die Feiertagsentschädigung mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 3.2% auf den AHV-Lohn abzugelten."

⁷ Als Probezeit gelten die ersten 3 Monate

3.2 Der Einsatzvertrag

Erst mit der Unterzeichnung eines Einsatzvertrages, tritt auch der Rahmenarbeitsvertrag in Kraft. Der Einsatzvertrag bildet dabei eine Ergänzung zum Rahmenvertrag und beinhaltet wichtige Punkte über das Arbeitsverhältnis. Unbedingt drin stehen muss der Name des Einsatzbetriebes und des Einsatzortes, sowie die Stellenbezeichnung und die genaue Arbeitszeit pro Woche. Der genaue Stundenlohn und die Dauer des Einsatzes dürfen natürlich auch nicht fehlen.

Um auf die konkrete Veränderung der Entlohnung eingehen zu können, habe ich zwei Verträge vom gleichen Mitarbeiter verglichen. Beide Einsatzverträge sind vom gleichen Einsatzbetrieb, der eine vor der Allgemeinverbindlicherklärung und der andere danach. Beim Mitarbeiter handelt es sich um eine ungelernete Person, welche über die beeworX-GmbH einen Einsatz in einem Konfektionierungsbetrieb erhalten hat. Aus Datenschutzgründen habe ich sowohl den Namen des Mitarbeiters, sowie auch den Namen des Einsatzbetriebes zensiert:

beeworX GmbH, Steinengraben 40, CH-4051 Basel, Tel. +41 (0)61 284 40 40, Fax +41 (0)61 284 40 47, www.beeworX-personal.ch

Herr
X
X
X

Einsatzvertrag

zwischen
beeworX GmbH, Steinengraben 40, 4051 Basel (Name, Adresse Verleihfirma)

und
Herr X (Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer)

betreffend einem temporären Einsatz in einem Kundenbetrieb (Einsatzbetrieb) der beeworX GmbH. Prinzipiell gelten für den Einsatz die Bestimmungen des Rahmenarbeitsvertrages, welche um die nachstehenden Konditionen jeweils pro Einsatz ergänzt werden:

Einsatzbetrieb:	Firma Y, Basel-Land	
Einsatzort:	Basel-Land	
Zuständige Kontakt-Person und Telefon*:	Herr X	
Uhrzeit:	06.20	
Einsatz als:	Helfer	
Einsatzbeginn:	12.08.2010	
Einsatzdauer:	27.10.2010	
Arbeitszeit:	42.50 Stunden	

Grundlohn:		15.25 CHF
Ferienentschädigung:	8.33%	1.27 CHF
Feiertagsentschädigung:	4%	0.61 CHF
Anteil 13. Monatslohn:	8.33%	1.27 CHF
Total Stundenlohn		18.40 CHF
Allfällige Spesen:		0.00 CHF
Allfällige Zuschläge:		-

Der Einsatzbetrieb ist keinem allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellt.

Der Rahmenarbeitsvertrag tritt erst durch Unterzeichnung dieses konkreten Einsatzvertrages in Kraft. Der Rahmenarbeitsvertrag, den Sie am 11.08.2010 erhalten haben, bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Einsatzvertrages.

Ort, Datum Basel, 12.08.2010 beeworX GmbH
 Temporäre- und Dauerstellen
 Steinengraben 40
 4051 Y. B a s e l

beeworX GmbH
 Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber: [Signature]

Herr X
 Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer: [Signature]

beeworX GmbH, Steinengraben 40, CH-4051 Basel, Tel. +41 (0)61 284 40 40, Fax +41 (0)61 284 40 47, www.beeworX-personal.ch

Herr
X
X
X

Einsatzvertrag

zwischen
beeworX GmbH, Steinengraben 40, 4051 Basel (Name, Adresse Verleihfirma)

und
Herr X (Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer)

betreffend einem temporären Einsatz in einem Kundenbetrieb (Einsatzbetrieb) der beeworX GmbH. Prinzipiell gelten für den Einsatz die Bestimmungen des Rahmenarbeitsvertrages, welche um die nachstehenden Konditionen jeweils pro Einsatz ergänzt werden:

Einsatzbetrieb:	Firma Y, Basel-Land	
Einsatzort:	Basel-Land	
Zuständige Kontakt-Person und Telefon*:	X	
Uhrzeit:	08.00	
Einsatz als:	Helfer	
Einsatzbeginn:	03.09.2012	
Einsatzdauer:	17.09.2012	
Arbeitszeit:	42.00 Stunden	

Grundlohn:		17.74 CHF
Ferienentschädigung:	8.33%	1.48 CHF
Feiertagsentschädigung:	3.2%	0.57 CHF
Anteil 13. Monatslohn:	8.33%	1.48 CHF
Total Stundenlohn		21.26 CHF
Allfällige Spesen:		0.00 CHF
Allfällige Zuschläge:		-

Der Einsatz unterliegt dem allgemeinverbindlich erklärten GAV: GAV Personalverleih

Vom Lohn werden abgezogen:

Weiterbildung	0	% des Lohnes
Vollzugskosten	0.7	% des Lohnes
Vorzugsigen Altersrücktritt	0	% des Lohnes

Der Rahmenarbeitsvertrag tritt erst durch Unterzeichnung dieses konkreten Einsatzvertrages in Kraft. Der Rahmenarbeitsvertrag, den Sie am 31.08.2012 erhalten haben, bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Einsatzvertrages.

Ort, Datum Basel, 03.09.2012 beeworX GmbH
 Temporäre- und Dauerstellen
 Steinengraben 40
 4051 Y. B a s e l

beeworX GmbH
 Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber: [Signature]

Herr X
 Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer: [Signature]

Anhand von den zwei Einsatzverträgen ist ersichtlich, dass sich für den Mitarbeiter X die Einführung des GAV für den Personalverleih gelohnt hat. Zwar musste die wöchentliche Arbeitszeit gemäss GAV auf 42 Stunden herabgesetzt werden und auch die Runtersetzung der Feiertagsentschädigung kann man aus der Sicht des Arbeitnehmers als negativen Punkt ansehen. Dafür profitiert der Mitarbeiter jedoch vom neueingeführten Mindestlohn, welcher seinen Grundlohn von CHF 15.25 auf CHF 17.74 hoch drückt. Dies ist eine prozentuelle Steigerung von beachtlichen 16 %. Rechnet man die Ferienentschädigung, die Feiertagsentschädigung und den Anteil am 13. Monatslohn noch dazu, so kommt man auf einen totalen Stundenlohn von CHF 21.26. Gegenüber den CHF 18.40 davor, ist dies immer noch eine Steigerung von satten 15%. Diesen guten Eindruck können auch die 0.7 % Vollzugskosten nicht schmälern, die für den neuen Weiterbildungsfonds dazugekommen sind. Ausserdem ist mit der Einzahlung der 0.7 % das Geld nicht direkt verloren, sondern lediglich in einem Fonds gesammelt. Der Mitarbeiter X hat jederzeit die Möglichkeit bei seinem Arbeitgeber ein Gesuch für eine Weiterbildung zu stellen, um so seinen bezahlten Anteil wieder gut zu machen.⁸

4. Fazit

Durch den GAV für den Personalverleih haben sich im Personalverleihgeschäft für alle beteiligten Parteien (Temporärmitarbeiter, Einsatzbetrieb und Verleihbetrieb) teils grössere aber auch kleinere Auswirkungen ergeben. Für den Temporärmitarbeiter steht natürlich die Einführung des Mindestlohnes über allem. Aber auch der neugegründete Weiterbildungsfonds kann für den Temporärmitarbeiter grosse Vorteile mit sich bringen.

Aus der Sicht des Einsatzbetriebes gibt es dafür nicht nur Vorteile. So ist der eingeführte Mindestlohn auf die Kosten des Einsatzbetriebes

⁸ Genaueres wird auf der Seite 6 beschrieben

zurückzuführen. Dies kann natürlich im schlimmsten Fall dazu führen, dass der Einsatzbetrieb diese neuen Kosten nicht auf sich nehmen will und die Zusammenarbeit mit dem Verleihbetrieb beendet. Dafür profitiert der Einsatzbetrieb von den neuen Weiterbildungsmöglichkeiten des Mitarbeiters, der sich nun für neue Stellen innerhalb des Betriebs empfehlen kann, ohne dass der Einsatzbetrieb etwas an den Weiterbildungskosten dran zahlen muss.

Der dritte im Bunde ist der Verleihbetrieb, welcher in erster Linie von der Image-Steigerung profitieren kann. Durch den GAV wurden genaue Regeln eingeführt, welche durch verschiedene Arbeitsnehmerverbände unterzeichnet wurden. Somit verschwindet das Bild vom ausgebeuteten Temporärmitarbeiter allmählich und es entscheiden sich neue Arbeitssuchende für eine Vermittlung über ein Temporärvermittlungsbüro. Doch der Verleihbetrieb profitiert auch von den neuen einheitlichen Regeln, welche die monatlichen Abrechnungen der Mitarbeiter vereinfacht hat.

Ich persönlich empfinde die Einführung des GAV für den Personalverleih als grossen Gewinn, nicht bloss für die Personalvermittlungsbranche, sondern auch für die gesamte Schweizer Wirtschaft. Durch die Stärkung des Personalverleihgeschäfts gibt man arbeitslosen Mitarbeitern eine Chance auf einen direkten und vereinfachten Wiedereinstieg in die Arbeitswelt. Und das Hauptziel jedes gesunden Wirtschaftssystems muss die Kleinhaltung der Arbeitslosigkeit sein, um somit das BIP zu steigern.