

Webcast 12.11.20 Fragen & Antworten

Deutsch

Suva

Ab wann darf man mit der Aufteilung Bau / Industrie rechnen?

Zurzeit wird eine feinere Differenzierung des Tarifs in Zusammenarbeit mit swissstaffing geprüft, u.a. auch die Trennung von Bau und Industrie. Anpassungen der Tarifstrukturen sind in der Kompetenz des Suva-Rats, d.h. der Vertreter der Versicherten Unternehmen und Personen und bedürfen einer Anhörung der betroffenen Verbände. Falls der Suva Rat eine Differenzierung des Tarifs befürwortet kann diese per 1.1.2023 in Kraft treten. Eine frühere Umsetzung ist leider nicht möglich.

Wie können wir Betrüger besser entlarven und wie unterstützt uns die SUVA dabei?

Die Suva geht entschlossen gegen Versicherungsmissbrauch vor. Im letzten Jahr konnten dadurch über 17 Millionen Franken an ungerechtfertigten Zahlungen eingespart werden. Wenn Sie Verdachtsfälle haben, wenden Sie sich direkt an Ihre Ansprechperson bei der Suva.

Die Liste der Ansprechpersonen im Schadenmanagement finden Sie [auf Seite 11](#).

Wie können die Einsatzbetriebe in der Unfallverhütung in die Pflicht genommen werden?

Die Einsatzbetriebe sind verpflichtet, die temporären Mitarbeitenden genau gleich zu behandeln und vor Unfällen zu schützen wie ihre eigenen. Die Suva überprüft dies mit Arbeitsplatzkontrollen und geht vor Ort auf die Situation der temporären Mitarbeitenden ein.

Wir empfehlen Ihnen, einen engen und regelmässigen Austausch mit den Einsatzbetrieben zu pflegen und dabei auch die Arbeitssicherheit und Unfallverhütung anzusprechen. In den neuen Schulungsangeboten der Suva für Prävention werden diese Themen ebenfalls aufgenommen. Wir möchten Sie einladen, diese Kurse zu besuchen.

Ökonomie

Gibt es Zahlen zur Kurzarbeit von swissstaffing Mitgliedern?

Es gibt Zahlen zur Kurzarbeit von Mitgliedern wie zur Branche. Während der Krise wurden etwa 45000 Anträge auf Kurzarbeit gestellt. Der monatliche Bestand von Kurzarbeitern lag bei 25000 Personen. In diesen Zahlen des Seco ist das interne Personal eingeschlossen. Wir schätzen daher, dass ca. 20000 Temporärarbeitende in Kurzarbeit waren. Dies steht auch im Einklang mit einer Umfrage unter Mitgliedern – 65% des internen Personals sowie 27% der Temporärarbeitenden waren demnach durchschnittlich in Kurzarbeit.

Was hat Herr Osterfeld für eine allg. Prognose für die Zukunft?

Eine allgemeine Zukunftsprognose ist derzeit schwierig. Über den Winter erwartet uns eine Stop-&-GO-Economy bzw. eine durchgängige Wirtschaftsleistung mit angezogener Handbremse. Die wirtschaftliche Situation dürfte deshalb bis im Frühling angespannt bleiben und auch noch das Q2 in Mitleidenschaft ziehen. Ab dem 2. Halbjahr erwartete ich ein schnell ansteigendes Wirtschaftswachstum, das erst im Jahr 2022 volle Fahrt aufnimmt.

Temptraining

Wieso immer noch nicht rein digital möglich?

Mit dem Webportal ist es seit dem 12.11. möglich das Gesuch digital einzureichen.

Es ist aber schon das Ziel, dass der Mitarbeiter sein Gesuch selber online erfasst und dies über den Personalberater eine zusätzliche Möglichkeit ist?

Wie vor dem Start des Webportals bleiben die zwei Varianten der Gesuchseinreichung bestehen. Der Temporärarbeitende kann das Gesuch selber online stellen oder dies über seinen Personalberater digital einreichen.

Leider hat es für unsere MA aus dem Gesundheits- und sozialen Bereich nur sehr wenige Angebote. Deshalb können Sie auch nichts buchen. Wir bezahlen aber doch recht viel Geld und wünschen uns auch hier eine gute Auswahl.

Wir haben eine Vielzahl von Kursanbietern in unsern Bildungsverzeichnis und auch einige aus der Gesundheits- und sozialen Bereich. Zudem werden im Gesundheitsbereich Kongresse und Tagungen sofern sie den übrigen Kriterien entsprechen unterstützt. Seit kurzem kann auch ein Gesuch für die Gleichwertigkeitsprüfung für Pflegehelfer SRK an temptraining gestellt werden. Falls Sie ein konkretes Bildungsinstitut im Bildungsverzeichnis von temptraining vermissen, können Sie uns dies mitteilen und wir nehmen mit diesem Bildungsinstitut Kontakt auf um es in das Bildungsverzeichnis aufzunehmen.

Muss man laufende Gesuche weiterhin nach der alten Methode weiterziehen? Also wenn jetzt z.B. noch der Antrag auf Auszahlung gestellt werden muss?

Nein, wenn Sie ein Login für das Webportal über registration@temptraining.ch anfragen, werden ihre offenen Gesuche im Webportal ersichtlich sein und sie können für diese den Auszahlungsantrag im Webportal vornehmen.

Kann ein allgemeines Login für Verleihfirma erstellt werden, weil sonst bei Mutationen der Personalberater ein Bearbeiten nicht mehr möglich ist?

Das Login für das Webportal ist persönlich und muss auf einen Personalberater ausgestellt werden.

Persönlichkeitskurse wurden abgelehnt, obwohl es erwiesen ist, dass dies die Gesundheit der Menschen fördert. Warum?

Es gibt wenige Ausnahmen von Kursen, welche temptraining nicht finanziert unter anderem Persönlichkeitskurse da diese nicht direkt berufsbezogen sind.

Eine Stornierungsmöglichkeit wäre super. Falsche Eingaben im online Portal nun möglich?

Stornierungen sind momentan nicht vorgesehen. Falls Sie ein Gesuch irrtümlich eingereicht haben oder der Kurs nicht stattgefunden hat, können sie mit Angaben der Gesuchsnummer ein E-Mail an info@temptraining.ch senden um das Gesuch zu stornieren. Sie können dann im Webportal den Status sehen und ein neues Gesuch einreichen.

Werden die Gesuche/Anträge dann schneller bearbeitet? Momentan ist die Bearbeitungszeit doch recht lang.

Wir sind bestrebt die Gesuche rasch zu bearbeiten aufgrund von plötzlichen Zunahmen an Gesuchen kann die Bearbeitungszeit länger werden. Die Bearbeitungszeiten sollten durch das Webportal reduziert werden da es keinen Medienbruch mehr gibt.

GAVP 2021-2023

Ich hätte noch einen Input/Frage zum KTG: Wir wollten uns eine Offerte ohne Aufschub einholen und wurden von unserem Versicherungspartner informiert, dass keiner der Branchenlösungs-Versicherungspartner eine Offerte ab dem 3. Tag anbieten wird. Wird hier noch das Gespräch gesucht?

Bei Schwierigkeiten mit den Versicherungen der Branchenlösung (z.B. Offerte für 2021) steht ihnen die Geschäftsstelle Sozialfonds tempcare (tempcare@tempservice.ch / Tel. 044 387 88 33) für eine Unterstützung zur Verfügung.

Was ist mit dem %-Satz der KTG-Prämie (3.5% statt 2.5%) bei der Variante 2 (+6 Monate)? Darf dies schon so (3.5%) angewendet werden ab 01.01.2021, trotz Verlängerung um 6 Monate?

Ja, die Änderung der KTG-Regelung wird aufgrund der Vorgabe des Seco bereits am 1.1.2021 (und dies auch bei einer Verlängerung des bisherigen GAVP) eingeführt.

Ist die Aufschublösung (GAV Art. 29 Abs. 2b) nun ab dem 01.01.2021 verboten? Muss somit jedem Temporärmitarbeiter ab dem 1. Tag 80% Lohnfortzahlung gewährleistet werden?

Nein. Aufgeschobene KTG-Versicherungen sind nach wie vor ab dem 01.01.2021 zulässig. Den Arbeitnehmenden darf aber nur die Hälfte der *effektiven* Prämie belastet werden (und im Maximum 3,5%).

Der Anspruch auf KTG-Leistung besteht zudem unverändert nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens 2 Kalendertagen (Art. 28 Abs. 3 GAVP).

Ist die KTG-Regelung also definitiv per 01.01.2021 verbindlich?

Wartefrist 3 Tage kein Thema mehr?

Siehe obengenannte Antwort.

Sind die 2 Kranztage bei Krankheit im neuen GAV gestrichen worden?

Nein, der Anspruch auf KTG-Leistung besteht unverändert nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens 2 Kalendertagen (siehe obengenannte Antwort).

Gibt es keine Änderungen im GAV bzgl. Ferien und freier Tage?

Nein. Art. 13 und 14 GAVP bleiben unverändert.

Betr. 01.01.2023, Werden Firmen, welche dem NOGA-Lohn Code unterstehen, dem GAV-Personalverleih angesiedelt, habe ich dies richtig verstanden? Ausser die Firmen haben einen „eigenen GAV“ / bzw. müssen diesen dann Anmelden. (Anhang 1 / AVE)

Ja, das ist korrekt. In den 6 ausgenommenen Branchen gemäss Art. 3 Abs. 3 GAVP gelten ab 2023 die GAVP-Mindestlöhne (und nicht mehr die orts- und branchenüblichen Löhne). Der Anhang 1 des GAVP wird parallel mit nicht-ave GAV aus den 6 ausgenommenen Branchen erweitert, um den Arbeitsbedingungen in diesen Branchen Rechnung zu tragen.

Wir erhalten von unserer KTG-Versicherung keine Offerte für eine 2tg-KTG-Lösung. (bisher haben wir 14Tg Aufschub).

Siehe obengenannte Antwort.

swissstaffing war dabei eine Lösung auszuhandeln, welches in Richtung Jahresarbeitszeit-Modell tendiert - gibt es hier etwas neues dazu?

Die Arbeitszeitregelung des GAVP (Art. 12) bleibt unverändert. Der Anhang 1 des GAVP kann aber mit nicht-ave GAV erweitert werden, um den Arbeitsbedingungen (inkl. Arbeitszeitregelungen) in bestimmten Branchen/Betrieben Rechnung zu tragen.

Es hat geheissen, dass unsere MA die ausfallen Aufgrund einer Corona- Absenz, vom Staat auch Geld bekommen. Wir haben aber nichts erhalten. Ist es so weil wir Temporär- Anbieter sind?

Diverse finanzielle Unterstützungen wurden vom Bund zur Verfügung gestellt. Man muss im Falle einer Corona-Absenz folgende Fälle unterscheiden:

- Ein temporärer Mitarbeiter, welcher aufgrund Corona krank ist und nicht arbeiten kann, kann grundsätzlich von der Krankentaggeldleistungen gemäss Art. 28-29 GAVP profitieren.
- Personen in Quarantäne, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen (und obligatorisch bei der AHV versichert sind, also in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz erwerbstätig sind; und einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen), können Anspruch auf die Corona-Erwerbsentschädigung geltend machen;
- Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder aufgrund Corona nicht mehr gewährleistet ist, haben grundsätzlich Anspruch auf eine EO-Entschädigung;
- Zwischen März und August 2020 hatten zudem die temporären Mitarbeiter unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf die Kurzarbeitsentschädigung gemäss AVIG.

Français

Suva

Pour quelles raisons quand on demande une expertise médicale pour des cas qui durent cela ne se fait pas?

Les demandes d'indemnisation sont généralement réglées en étroite collaboration avec les médecins de la Suva (médecins de district et spécialistes tels que neurologues, psychiatres ou médecins des assurances). Une expertise médicale peut être nécessaire d'un point de vue médical ou juridique dans des cas très complexes. Si vous avez des questions concernant un cas spécifique, veuillez contacter votre personne de contact à votre agence Suva.

Si un cas dure longtemps et nous avons une suspicion d'abus j'ai eu demandé des expertise et cela ne s'est pas fait!

Nous vous remercions pour votre soutien dans la gestion des dossiers. Vos conseils en cas de suspicion d'abus ou dans des affaires qui durent depuis longtemps sont très précieux. Dans ce cas, l'expertise est une décision médicale et juridique. Souvent, d'autres clarifications sont également utiles. Contactez directement votre agence Suva si vous avez des questions sur un cas précis.

Est-ce que les personnes habitant en dehors de la suisse sont contrôlés ?

Oui, les personnes résidant hors de Suisse sont également contrôlées. Les contrôles sont certainement plus difficiles et plus complexes si une personne réside en dehors de la Suisse. Cependant, il tout à fait possible de prendre les mesures nécessaires pour procéder à ces contrôles hors de Suisse.

Bonjour, pourquoi ne pas effectuer plus de préventions et d'informations aux entreprises locatrices afin de les sensibiliser plus fortement?

Les entreprises locatrices sont régulièrement contrôlées et sensibilisées sur leur responsabilité envers les collaborateurs temporaires. Les aspects telles que la formation, l'instruction, les dangers particuliers, l'organisation en cas d'urgence, le port des équipements de protection individuels, etc sont systématiquement thématiques. A l'avenir les contrôles seront encore plus nombreux. Des actions plus ciblées seront également possibles à partir de 2021 grâce à la déclaration du nom de l'entreprise locatrice chez qui a eu lieu un accident.

Si un employé travaille moins de 8 heures par semaine et est ainsi souscrit à l'assurance accident non-professionnel lui-même (et professionnel via son employeur), comment déterminer s'il s'agit d'un accident non-professionnel ou professionnel lors de télétravail?

Si vous travaillez moins de 8 heures par semaine, vous n'êtes couvert que pour les accidents du travail. Dans le cas du télétravail (= bureau à domicile), il faut tenir compte des données de la personne qui a eu l'accident. La vérification de la qualification d'un événement comme accident industriel est effectuée sur la base des informations relatives à l'heure, au lieu et à la description de l'accident. Si vous avez des doutes quant à l'exactitude de la description, veuillez contacter directement votre interlocuteur chargé de la gestion des sinistres à votre agence de la Suva.

Est-ce qu'un contrôleur de la SUVA est habilité à stopper le travail d'un "temporaire" s'il juge ça place de travail dangereuse ?

Oui. Lorsqu'un collaborateur est exposé à une situation dangereuse, le travail doit être arrêté. Il s'agit du principe « STOP en cas de danger, sécuriser, reprendre le travail » qui fait partie intégrante de la charte de sécurité. Tous les collaborateurs devraient être instruits sur ce principe STOP de manière à pouvoir éviter de s'exposer à une situation dangereuse.

En plus du passeport de sécurité (qui bientôt sera numérique), est-ce qu'il y a un autre moyen de sensibiliser les temporaires et valider avec ceux-ci par le moyen d'une attestation SUVA ?

La formation et l'instruction doivent être dispensés régulièrement aux collaborateurs par l'employeur. Cela concerne par exemple les règles générales de l'entreprise, les règles vitales applicables, le port des équipements de protection individuels, etc. Il est important de s'assurer que le collaborateur comprenne les règles et les instructions reçues et que des contrôles réguliers aient lieu par exemple sous la forme d'audits sur le terrain. Les formations et instructions doivent être consignées.

Quel est le point déterminant pour, passer un cas accident en maladie?

Il n'est pas possible de faire une déclaration générale à ce sujet. Ce sont toujours des cas individuels qui doivent être clarifiés avec toutes les parties concernées. Dans notre nouvelle offre de cours "Gestion des réclamations", ces sujets sont notamment abordés de manière plus approfondie.

Où trouve-t-on la liste des agences suva à contacter?

Cliquez sur ce [Link](#) pour trouver votre agence locale à Suva.

Economie

Quelles sont les prévisions pour l'année 2021 ?

C'est très difficile à pronostiquer actuellement l'avenir économique. Pendant le prochain hiver on doit attendre un développement économique « Stop & Go » ou un développement économique qui est sans cesse réduit à cause des mesures sanitaires. A cause de cela, j'attends une situation très difficile dans le premier demi-an. Dans la deuxième partie de 2021, je crois que le développement économique reprenne très vite pour atteindre une hausse dans l'année 2022.

Dans quelle branche enregistrez-vous de fortes demandes? Logistique, médical, Vente, ...?

Vous avez déjà mentionné les secteurs vous-mêmes. Des hôpitaux, la logistique, la vente en ligne mais aussi l'administration pour mettre en place par exemple le contract-tracing.

Existe-t'il une grande différence de situation entre la location de services pour les profils de cadres et de non-cadres?

La situation pour le cadres devrait être plus facile parce que ces profession peuvent travailler en ligne. A cause de cela ceux-ci sont moins touchés par la crise.

Sait-on les cantons qui sont le plus touchés ?

Les régions qui sont les plus touchées sont certainement la Romandie et le Tessin qui sont aussi dans une situation plus difficile en ce qui concerne la propagation du virus.

temptraining

Est-ce que les formations Machinistes sont prises en compte ?

Tous les cours qui ont été acceptés jusqu'à présent peuvent également être soumis via le portail web.

Est-ce que les formations en e-learning sont prises en compte ?

Oui, des demandes de cours en ligne peuvent être faites. Toutefois, aucune IPG ne peut être demandée pour ces cours.

CCT Location de Services 2021-2023

A partir de quand, nous pourrons avoir le CTT et le Leporello en format papier ?

La CCTL sera imprimée en format papier dès qu'elle aura été étendue par le Conseil Fédéral. En ce qui concerne le leporello, celui-ci ne sera pas modifié pour l'année 2021.

Est-ce que les codes NOGA restent valables à partir de 2023 ? Exemple le pharma n'a pas de 13ème salaire, mais le salaire minimum est conforme.

Dans les 6 branches exclues par l'art. 3 al. 3 CCTL, qui sont définies actuellement par les codes NOGA, les salaires minimums de la CCTL (et non plus les salaires usuels du lieu et de la branche) s'appliqueront à partir de 2023. Ainsi, les codes NOGA ne seront plus décisifs pour la question des salaires minimaux dans la CCTL.

Comment aller vous intégrer le congé paternité dans la CCT? Allez-vous changer la partie sur les absences de courte durée (actuellement 1 jour pour la naissance d'une enfant) ?

La CCTL ne sera pas modifiée sur ce point. Les dispositions sur le congé paternité seront directement introduites dans le Code des Obligation (CO) au 1.1.2021 et s'appliqueront ainsi directement pour tous les travailleurs en Suisse, y compris les travailleurs temporaires (cf. art. 41 CCTL)

Sur votre site internet ou trouve t on le calcul pour le salaire minimum du canton de Genève ?

Un mémento sur cette question est disponible sur la page de notre service juridique :

<https://www.swissstaffing.ch/fr/Service/Service-juridique/Mementos.php>

Italien

Suva

ILR pensate che entro il 2020 verrà di nuovo estesa la cerchia dei beneficiari delle indennità per lavoro ridotto ai lavoratori temporanei?

Non è un soggetto trattato dalla Suva.

Come comportarsi in caso di casi sospetti?

Bisogna segnalare i casi alla vostra agenzia Suva. Quest'ultima farà tutti gli accertamenti necessari. Le informazioni ricevute saranno trattate in modo strettamente confidenziale.

Buongiorno, verrà implementato Sunet di conseguenza alle nuove informazioni necessarie?

Purtroppo no, Sunet non verrà adattato.

la descrizione del posto di lavoro viene fatta solo su richiesta di Suva o in automatico?

Viene fatta solo su richiesta in tutti i casi dove c'è un'incapacità lavorativa.

Per guadagnare tempo, è possibile richiedere alla vostra agenzia Suva un modulo da compilare come esempio e poi mandarcelo già compilato con ogni dichiarazione d'infortunio. Così facendo, si guadagna tempo.

Temptraining

A partire da quando (data) è possibile inviare la richiesta di login per i prestatori di personale all'indirizzo registration@temptraining.ch

A partire da questa presentazione, il 12. novembre 2020

Ansprechpersonen der Suva Agenturen

AGENTUR	ANSPRECHPERSON	KONTAKTDATEN
A01 – Lausanne	Recordon Guillaume	021 310 82 50 guillaume.recordon@suva.ch
A03 – Bern	Schüpbach Michael	031 387 34 01 michael.schuepbach@suva.ch
A04 – Basel	Buser Thomas	061 278 47 25 thomas.buser@suva.ch
A05 – Aarau	Bobas Dajana	062 836 15 56 dajana.bobas@suva.ch
A06 – Zentralschweiz	Lanfranconi Ramon	041 418 86 53 ramon.lanfranconi@suva.ch
A07 – Zürich	Rohr Stefan	044 205 91 06 stefan.rohr@suva.ch
A08 – Winterthur	Lehner Caroline	052 265 70 79 caroline.lehner@suva.ch
A09 – St. Gallen	Muscari Daniela	071 227 73 56 daniela.muscari@suva.ch
A10 – Bellinzona	Zanelli Michele	091 820 20 26 michele.zanelli@suva.ch
A11 – Genf	Tupet Patricia	022 707 84 28 patricia.tupet@suva.ch
A12 – Sion: für DE	Zahno Stefan	027 329 12 86 stefan.zahno@suva.ch
für FR	Jean Estelle	027 329 12 45 estelle.jean@suva.ch
A15 – Wetzikon	von Känel Nathanael	044 933 95 92 nathanael.vonkaenel@suva.ch
A16 – Fribourg	Stadelmann Evelyne	062 350 37 18 evelyne.stadelmann@suva.ch
A17 – Solothurn	Reck Yves	032 626 45 09 yves.reck@suva.ch
A27 – Chur/Linth	Fischli Stefanie	055 617 24 51 stefanie.fischli@suva.ch
A28 – La Chaux-de-Fonds/Delémont	Castagna Susanna	032 911 31 35 susanna.castagna@suva.ch