

# JAHRESBERICHT 2015

des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds  
für den Personalverleih



# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung / Management Summary .....</b>	<b>2</b>
<b>Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) / Vorstand Verein Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih (PVP) .....</b>	<b>4</b>
<b>Leistungsbericht Vollzug .....</b>	<b>6</b>
<b>Leistungsbericht Weiterbildung .....</b>	<b>8</b>
<b>Leistungsbericht Sozialfonds.....</b>	<b>10</b>
<b>Bericht Rekurskommission .....</b>	<b>12</b>
<b>Bericht Finanzkommission .....</b>	<b>13</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>16</b>

## Zusammenfassung / Management Summary

Die SPKA ist für alle strategischen Fragen, für Grundsatzentscheidungen, für die Steuerung und Koordination aller Organe sowie in erster Instanz für allfällige Fragen bezüglich der Auslegung der GAV-Bestimmungen zuständig. Auch vier Jahre nach der Einführung des GAV Personalverleih tauchen immer noch Auslegungsfragen auf, die durch die SPKA geklärt werden müssen.

Die SPKA tagte im Jahr 2015 sieben Mal und beschäftigte sich schwergewichtig mit der Verfeinerung und der Verstärkung des Vollzugs. Mit Einbezug der Entscheidungsträger der Regionalen Paritätischen Kommissionen sowie der Rekurskommission wurden intensive Diskussionen geführt und nach Verbesserungen gesucht. Diese Diskussionen, die bezüglich den Vollzugskompetenzen und den Sanktionierungsmitteln sehr kontrovers verliefen, konnten im Jahr 2015 noch nicht abgeschlossen werden und werden 2016 weitergeführt.

Im Auftrag der Vertragsparteien bereitete die SPKA und deren Ausschuss das AVE-Gesuch vor und begleitete den Prozess mit dem SECO.

Zur Steuerung und Vorbereitung der Vorstands- und Kommissionsarbeiten trat der Ausschuss der SPKA sieben Mal zusammen.

Im Jahr 2015 konnte die Kontrollaktivität und die Auskunftstätigkeit von tempcontrol auf hohem Niveau weiter geführt werden. Zudem wurden weitere Anstrengungen unternommen, die Standardisierung und Verbesserung des Kontrollprozesses zu verfeinern. Die drei regionalen paritätischen Berufskommissionen tagten im vergangenen Jahr je 6 bis 7 Mal. Diese drei operativ tätigen Kontrollkommissionen fällten im Jahr 2015 169 Kontrollbeschlüsse, führten 159 Kontrollen durch und konnten 136 Verfahren abschliessen. Vereinzelt zeigten sich Firmen nicht sehr kooperativ. Sie verweigerten die Herausgabe der nötigen Dokumente sowie die Korrektur offensichtlicher Fehler, was in diesen Fällen zu einem hohen Aufwand führte. Dem gegenüber verbesserte sich die Zusammenarbeit mit den anderen paritätischen Kommissionen laufend.

Die Anzahl der bewilligten und eingegangenen Weiterbildungsgesuche ist im Verlaufe des Jahres 2015 deutlich angestiegen. Letztes Jahr sind bei temptraining 9902 Weiterbildungsanträge eingegangen (+ 31%). Davon konnten 9396 Anträge bewilligt und 6166 Leistungsgesuche ausbezahlt werden (CHF 10'424'545.-). Im Jahr 2015 wurden insgesamt 874 Anträge wegen mangelnden Voraussetzungen abgelehnt.

Wegen des starken Anstiegs droht für den Bereich temptraining ein strukturelles Defizit. Über allfällige Massnahmen wurden in der SPKA die ersten Diskussionen geführt mit dem Ziel, im Jahr 2016 kostenreduzierende Massnahmen zu beschliessen.

An der Branchenlösung KTG (tempcare) waren im Berichtsjahr nach wie vor die gleichen Krankenversicherer beteiligt wie zu Beginn des Inkrafttretens des GAV Personalverleih. Es waren insgesamt 410 Kollektivversicherungsverträge von Personalverleihbetrieben versichert. Die versicherte Lohnsumme konnte insgesamt um gut 5% auf CHF 2,776 Milliarden gesteigert werden. Damit waren gut 60% der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme durch die Branchenlösung KTG versichert. Die durch die Branchenlösung versicherten Bruttoprämien beliefen sich auf CHF 75,71 Millionen. Die Prämiensubventionen des GAV Personalverleih erreichten im Berichtsjahr den Betrag von CHF 11,11 Millionen (+5,7%). Die Leistungszahlungen der Versicherer erreichten einen Betrag von CHF 39,835 Millionen (+ 72%).

Im Berichtsjahr hatten die Versicherer die Tarifgrundlagen der Branchenlösung überarbeitet. Aus Konkurrenzgründen werden Überschussbeteiligungen wieder gewährt und die drei Kundensegmente neu definiert. Die Grenze für verbindliche Tarife wurden gesenkt. Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit von ‚tempcare‘ weiter verbessert.

Grösseren Abklärungsbedarf entstanden bei der Leistungsdauer bei vorbestandenem Leiden und beim sehr eingeschränkten Übertrittsrecht der Grenzgänger. Bei der ersten Frage konnte eine Lösung gefunden werden, bei der zweiten Frage wegen den zwischenstaatlichen Sozialabkommen nicht.

Die Finanzen waren immer wieder ein Thema. Es konnte ein realistisches Budget erstellt werden, das eingehalten wurde. Das Inkasso verlief wie in den letzten Jahren meist problemlos. Es gab nur sehr vereinzelt Fälle, bei denen gemahnt oder sogar betrieben werden musste.

Die Einnahmen des Gesamtarbeitsvertrages enthalten hauptsächlich die Einnahmen aus paritätischen Beiträgen der unterstellten Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Auch wenn in den Bereichen Vollzug und Weiterbildung Reserven abgebaut wurden, sind die Finanzen des Vereins nach wie vor im Lot. Dank der laufend nachgeführten Liquiditätsplanung des Vereines kann sichergestellt werden, dass der Verein jederzeit über die notwendige Liquidität verfügen kann, um sämtliche Leistungen vertragskonform erfüllen zu können.

Auf Grund der neuen SECO-Weisungen wurden der Rechenschaftsbericht über die Verwendung der Mittel durch die Sozialpartner detaillierter als in den Jahren zuvor erstellt sowie eine Richtlinie über die Rückerstattungen an die Mitglieder der Vertragsparteien erlassen.

Im Jahr 2015 fanden zwei Vereinsversammlungen statt. Im Juni wurden Jahresbericht und Jahresrechnung 2014 genehmigt. An der Herbstversammlung war die Genehmigung des Budgets das Haupttraktandum. Daneben genehmigte die Vereinsversammlung einige kleine Reglementsänderungen und nahm von einigen personellen Mutationen Kenntnis.

Im Jahr 2015 hat die Rekurskommission sechs ordentliche Sitzungen abgehalten. Sie hat neben organisatorischen Entscheiden (Reglement, Verfahrensfragen) 92 Rekursfälle abgeschlossen.

# **Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) / Vorstand Verein Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih (PVP)**

Die SPKA tagte im Jahr 2015 sieben Mal und beschäftigte sich schwergewichtig mit der Verfeinerung und der Verstärkung des Vollzugs. Die Erfahrung zeigte, dass die Richtlinien für die Vollzugsarbeit verfeinert und ergänzt werden müssen. Auch zeigte sich, dass der aktuelle Konventionalstrafenrechner der Vollzugsrealität nicht entspricht und zu wenig greift. Mit Einbezug der Entscheidungsträger der Regionalen Paritätischen Kommissionen sowie der Rekurskommission wurden intensive Diskussionen geführt und nach Verbesserungen gesucht. Diese Diskussionen, die bezüglich einigen Punkten sehr kontrovers verliefen, konnten im Jahr 2015 noch nicht abgeschlossen werden und werden 2016 weitergeführt.

Es zeigte sich, dass der Informationsfluss zwischen der SPKA und den drei RPKA beidseitig nicht optimal verlief. Deshalb wurden drei Erfahrungsaustauschtagungen sowie eine Information nach jeder SPKA-Sitzung institutionalisiert.

Die SPKA ist in erster Instanz für allfällige Fragen bezüglich der Auslegung der GAV-Bestimmungen zuständig. Auch vier Jahre nach der Einführung des GAV Personalverleih tauchen immer noch regelmässig Auslegungsfragen auf, die durch die SPKA geklärt werden müssen und meist auch werden. Vereinzelt musste die SPKA auch letztinstanzlich über Unterstellungen von Personalverleihern entscheiden.

Im Auftrag der Vertragsparteien bereitete die SPKA und deren Ausschuss das AVE-Gesuch vor und begleitete den Prozess mit dem SECO. Insbesondere der Nachweis des erfüllten Arbeitgeberquorums benötigte etliche Recherchen mit swissstaffing, dem BFS und SECO.

Die Anzahl der bewilligten und eingegangenen Weiterbildungsgesuche ist im Verlaufe des Jahres 2015 deutlich angestiegen. Das führt dazu, dass der Bereich temptraining droht, in ein strukturelles Defizit zu rutschen. Über allfällige Massnahmen wurden in der SPKA die ersten Diskussionen geführt. Es ist das Ziel, im Jahr 2016 Massnahmen zu beschliessen, die eine finanzielle Schiefelage von temptraining verhindern sollen.

Im Bereich tempcare tauchten dann und wann offene Fragen auf, die einer Klärung durch die SPKA bedurfte. Eine schwierige Frage war das Übertrittsrecht von Grenzgängern in die Einzelversicherung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei den vielen Grenzgängern, die in der Schweiz beschäftigt sind, ist das eine wichtige Frage. Nach längeren Recherchen stellte sich heraus, dass ein solches sehr eingeschränkt ist.

Natürlich waren die Finanzen auch immer wieder ein Thema. Es konnte ein realistisches Budget erstellt werden, das eingehalten wurde. Auch wenn in den Bereichen Vollzug und Weiterbildung Reserven abgebaut wurden, sind die Finanzen des Vereins nach wie vor im Lot. Auf Grund der neuen SECO-Weisungen wurden der Rechenschaftsbericht über die Verwendung der Mittel durch die Sozialpartner detaillierter als in den Jahren zuvor erstellt sowie eine Richtlinie über die Rückerstattungen an die Mitglieder der Vertragsparteien erlassen.

Es fanden im Jahr 2015 zwei Vereinsversammlungen statt. Im Juni wurden Jahresbericht und Jahresrechnung 2014 genehmigt und dem Vorstand Décharge erteilt. Sowohl Jahresbericht als auch Jahresrechnung müssen dem SECO als Aufsichtsorgan eingereicht werden. An der Herbstversammlung war die Genehmigung des Budgets das Haupttraktandum. Daneben genehmigte die Vereinsversammlung einige von der SPKA beantragte kleine Reglementsänderungen und nahm von einigen personellen Mutationen Kenntnis.

Zur Steuerung und Vorbereitung der Vorstands- und Kommissionsarbeiten trat der Ausschuss der SPKA sieben Mal zusammen.

## Präsidium Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA)

<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Organisation</b>	<b>Funktion</b>
Kaufmann	André	Unia	Präsident, Arbeitnehmersvertreter
Fischer- Rosinger	Myra	Swissstaffing	Vizepräsidentin, Arbeitgebervertreterin

# Leistungsbericht Vollzug

## Ausgangslage

Im Jahr 2015 konnte die Kontrollaktivität auf hohem Niveau weiter gehalten werden. Zudem wurden weitere Anstrengungen unternommen, die Standardisierung und Verbesserung des Kontrollprozesses zu verfeinern. Dazu wurde eine ganztägige ReTraite der drei regionalen Sekretariate zusammen mit der Geschäftsstelle und dem Team des Inkasso durchgeführt. Bei diesem Prozess stellen sich nach wie vor grosse Herausforderungen; sei dies in der Koordination mit den anderen Paritätischen Kommissionen, in den unterschiedlichen Firmenstrukturen oder in immer wieder neuen Gegebenheiten der Einsätze, welche die Sekretariate der RPKA und die Kontrollfirmen vor neue Fragen stellen.

Auch im Jahr 2015 waren die Sekretariate der RPKA mit sehr vielen Anfragen rund um den GAV Personalverleih konfrontiert.

## Inkasso

Das Inkasso verlief wie in den letzten Jahren meist problemlos. Es gab nur sehr vereinzelt Fälle, bei denen gemahnt oder sogar betrieben werden musste. Im Berichtsjahr kam es zu einem erstinstanzlichen Urteil zu den Vollzugs- und Weiterbildungskosten. Ein Personalverleiher hatte sich von Beginn weg geweigert diese zu zahlen und wurde daraufhin durch das Bezirksgericht Zürich zur Zahlung gezwungen.

## Geschäftsstelle Vollzug, Sekretariate RPKA

Die Geschäftsstelle Vollzug und die drei Sekretariate der RPKA konnten sowohl in der Administration, wie auch im juristischen Stab ausgebaut werden. Insbesondere war es das Ziel, auf allen Ebenen in den drei Landessprachen kompetente Ansprechpartner/innen zu haben.

## Regionale Paritätische Kommissionen Deutschschweiz (RPKD)

Die RPKD traf sich im Jahre 2015 zu sechs Sitzungen, an denen durchschnittlich 10-15 Beschlüsse gefällt wurden. Nachdem die Kontrollintensität im Jahre 2014 stark erhöht wurden, war die RPKD mit sehr vielen Kontrollberichten konfrontiert, die für den Beschluss bereit lagen und abgearbeitet werden.

### Kontrollen im Jahr 2015

Gefällte Kontrollbeschlüsse	114
Durchgeführte Kontrollen	110
Zugestellte Beschlüsse	57
Ausgesprochene Konventionalstrafen	12
Eingegangene Rekurse	9
Abgeschlossene Verfahren	37

## Regionale Paritätische Kommission Romandie für den Personalverleih (RPKR)

Die RPKR traf sich im Jahre 2015 zu sechs Sitzungen. In der Romandie konnte die Kontrollintensität auf hohem Niveau beibehalten werden. Das Sekretariat konnte sowohl in der Administration, wie auch in der fachlichen Unterstützung durch zwei zusätzliche Personen ausgebaut werden. Damit verfügt das Sekretariat nun über genügend Ressourcen, die Fälle unter Einhaltung der gewünschten Fristen zu bearbeiten.

### Kontrollen im Jahr 2015

Gefällte Kontrollbeschlüsse	38
Durchgeführte Kontrollen	41
Zugestellte Beschlüsse	82
Ausgesprochene Konventionalstrafen	21
Eingegangene Rekurse	6
Abgeschlossene Verfahren	88

## **Regionale Paritätische Kommission Tessin für den Personalverleih (RPKT)**

Die RPKT traf sich im Jahr 2015 zu sieben Sitzungen. Im Tessin waren noch einige alte Fälle zu bearbeiten, die die RPKT sehr beanspruchten. So gab es diverse Firmen, die sich weiterhin einer Kontrolle verweigerten und weitere, die die Kontrollberichte nicht akzeptierten. Das Sekretariat der RPKT ist mit sehr vielen Anfragen konfrontiert, die eigentlich nicht nur den GAV Personalverleih betreffen. Es zeigte sich, dass auch diverse Informationen zum Arbeitsvermittlungsgesetz und zur Arbeitsvermittlungsverordnung im Tessin zu wenig bekannt sind. Die RPKT hat deshalb insgesamt 8 Zirkularschreiben verfasst, um die Personalverleiher über die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu informieren.

### **Kontrollen im Jahr 2015**

Gefällte Kontrollbeschlüsse	17
Durchgeführte Kontrollen	8
Zugestellte Beschlüsse	19
Ausgesprochene Konventionalstrafen	10
Eingegangene Rekurse	7
Abgeschlossene Verfahren	11

Die meisten Kontrollen verliefen ohne grosse Probleme. Die Zusammenarbeit mit den Firmen war meist sehr gut und von einem kooperativen Geist geprägt.

Vermeht stellten wir jedoch fest, dass die Dossier- und Datenführung für eine Kontrolle mangelhaft war. Insbesondere die Kontrolle der Arbeitszeit war meist sehr aufwändig, da diese überwiegend nur summarisch elektronisch erfasst wurde. So mussten Arbeitszeitrapporte einzeln gesichtet werden, um z.B. feststellen zu können, ob Überstunden geleistet und entsprechend entschädigt wurden.

Die Einhaltung der Arbeitszeiten und die Auszahlung von Überstundenzuschlägen waren auch die am meisten festgestellten Verfehlungen. Die aufgrund der Verfehlungen festgestellten Mängel wurden in den meisten Fällen anstandslos korrigiert und wo nötig entsprechende Nachzahlungen getätigt. Dies zeigt sich auch in der hohen Anzahl von Verfahrensabschlüssen.

### **Unkooperatives Verhalten**

Im Verlaufe des Jahres 2015 konnte die Zusammenarbeit mit den kantonalen Vollzugsbehörden stark verbessert werden. Zudem wurde die bis anhin kulante Haltung in der Gewährung von Fristverlängerungen zunehmend restriktiver gehandhabt.

### **Durchsetzung**

Im Jahre 2015 waren die RPKA auch vermehrt mit der Durchsetzung von gefällten Beschlüssen konfrontiert.

Vereinzelt waren die RPKA auch damit konfrontiert, dass die ausgesprochenen Konventionalstrafen auch nach zweimaliger Mahnung nicht bezahlt wurden und entsprechende Durchsetzungsverfahren eingeleitet werden mussten.

### **Zusammenarbeit mit Paritätischen Kommissionen anderer ave GAV**

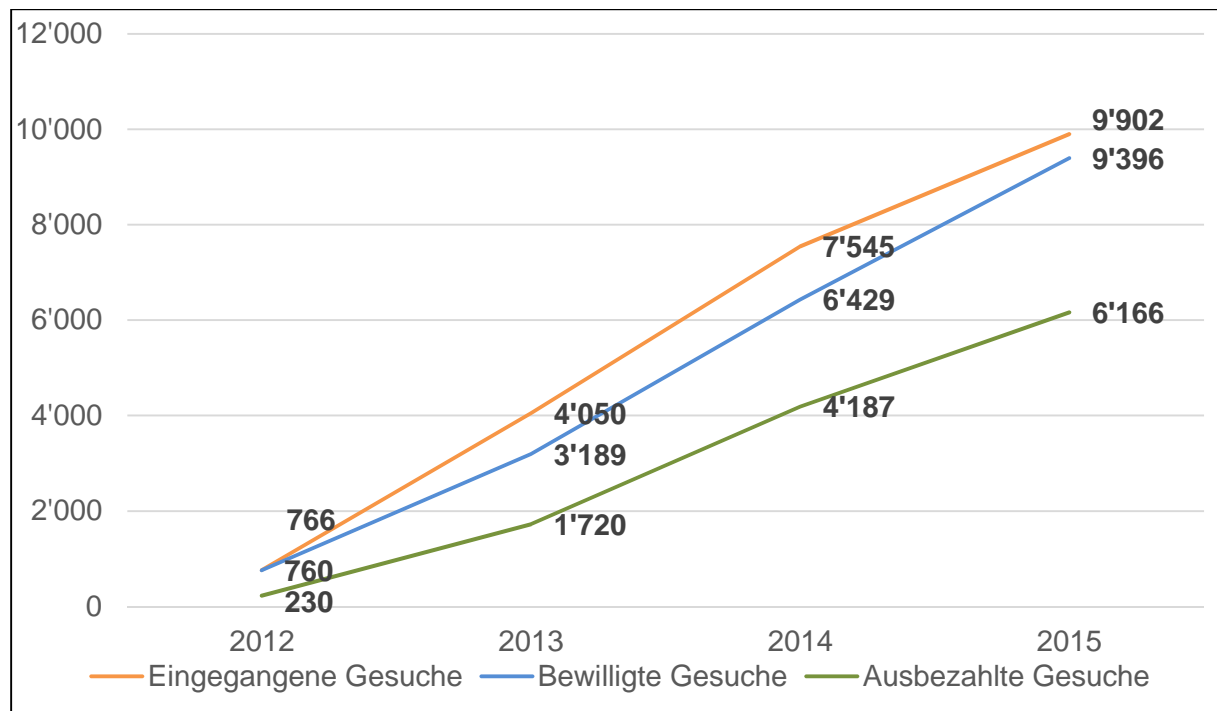
Die Zusammenarbeit mit den anderen Paritätischen Kommissionen verbesserte sich laufend. Der Koordinationsaufwand ist aber sehr gross, da praktisch jede Paritätische Kommission individuell behandelt werden möchte. Dennoch konnte erreicht werden, dass der RPKA vermehrt Generalvollmachten erteilt werden.



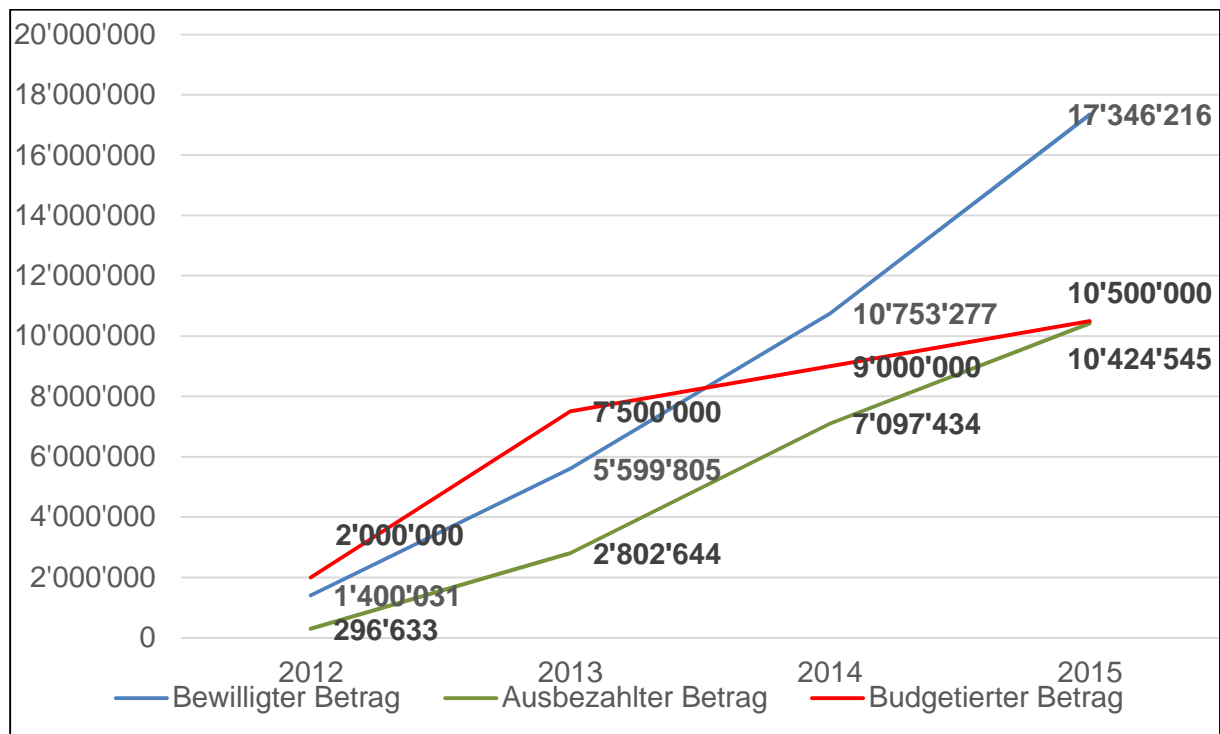
## Leistungsbericht Weiterbildung

Der Weiterbildungsfonds für Temporärarbeitende namens temptraining besteht seit Inkrafttreten des GAV Personalverleih am 01.01.2012. Aufgrund eines Leistungsaufschubs, welcher von der SPKA beschlossen wurde, ist temptraining seit dem 01.07.2012 aktiv.

Ende 2015 waren bei temptraining zehn Personen angestellt. Die Anzahl der bewilligten und eingegangenen Gesuche ist im Verlaufe des 2015 nochmals deutlich angestiegen. Zwischen dem 01.01.2015 bis zum 31.12.2015 sind bei temptraining 9902 Weiterbildungsanträge eingegangen (2014: 7545 Anträge). Davon konnte die Geschäftsstelle 9396 Anträge bewilligen und 6166 Anträge wurden ausbezahlt. Die restlichen Gesuche konnten noch nicht abgerechnet werden, da die entsprechenden Weiterbildungen noch laufen.



Die bewilligten Anträge aus dem Jahr 2015 entsprechen einem Betrag von CHF 17'346'216.- (2014: CHF 10,7 Mio.). Davon wurden CHF 10'424'545.- an die temporären Mitarbeiter oder den Personalverleiher ausbezahlt (2014: CHF 7 Mio.). Dies entspricht zum ersten Mal seit Bestehen von temptraining dem budgetierten Betrag. In den genannten Zahlen sind auch die Beiträge der Lohnausfallentschädigungen enthalten.



Jeder Mitarbeiter, welcher sich in einem temporären Arbeitsverhältnis befindet und die Kriterien gemäss unserem Reglement erfüllt, kann einen maximalen Betrag von CHF 2300.- für Lohnausfallentschädigung beantragen. Im Jahr 2015 ist weiterhin ein deutlicher ansteigender Verlauf der Anträge und ausbezahlten Beiträge ersichtlich.

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 874 Anträge abgelehnt. Die abgelehnten Anträge haben die Kriterien gemäss unserem Reglement nicht erfüllt. Die Quote der abgelehnten Gesuche entspricht wie im Jahr 2014 9.0 % aller Anträge.

Die Zahl der Weiterbildungsinteressierten nimmt seit der Einführung von temptraining vor 3 Jahren konstant und schnell zu. Deshalb hat der Weiterbildungsfonds 2015 zum wiederholten Male mehr Beiträge gesprochen, als budgetiert waren. Diese Differenz konnte bisher dank Überschüssen aus der Startphase getragen werden. Sollte die Nachfrage nach Weiterbildungsbeiträgen jedoch in gleichem Masse wie bisher steigen, könnte womöglich eine Änderung der Anspruchsvoraussetzungen unumgänglich werden.

## Leistungsbericht Sozialfonds

An der Branchenlösung KTG waren im Berichtsjahr nach wie vor die gleichen Krankenversicherer beteiligt wie zu Beginn des Inkrafttretens des GAV Personalverleih. Es sind dies CSS, Helsana, Groupe Mutuel, SWICA, Sympany, Visana und Zürich (eingeschränkt). Im Berichtsjahr hatte sich die Vaudoise erneut um Aufnahme in den Kreis der Versicherer der Branchenlösung KTG interessiert; sich nach mehreren Gesprächen und intensiver Prüfung allerdings erneut gegen den Beitritt zur Branchenlösung KTG entschieden.

Im Berichtsjahr hatten die Versicherer die Tarifgrundlagen der Branchenlösung KTG überarbeitet. Aus Konkurrenzgründen wurde entschieden, dass Überschussbeteiligungen wieder gewährt werden können. Weiter wurden die drei Kundensegmente neu definiert. Verbindliche Tarife kommen lediglich bis zu einer Lohnsumme von CHF 5 Mio. (bisher CHF 50 Mio.) zur Anwendung. Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit der Branchenlösung KTG weiter verbessert.

Im Zusammenhang mit der Behandlung von vorbestandenen Leiden wurde in Absprache zwischen den Sozialpartnern und den Versicherern der Artikel 5.4 des Rahmenvertrages der Branchenlösung KTG dergestalt präzisiert, dass die eingeschränkte Leistungsdauer bei vorbestandenen Leiden nur dann zu Anwendung kommt, wenn der Versicherte beim erstmaligen Auftreten des Leidens nicht bei einem Krankenversicherer in der Schweiz versichert war.

Im Berichtsjahr konnte das Geschäftsjahr 2014 der Branchenlösung KTG definitiv abgeschlossen werden. Die Verzögerung in der Berichterstattung ergibt sich durch den Umstand, dass die definitiven Prämienabrechnungen jeweils erst im Folgejahr des Versicherungsjahres erstellt werden können.

Im Rahmen der Branchenlösung KTG waren insgesamt 410 Kollektivversicherungsverträge von Personalverleihbetrieben versichert (VJ 434). Die Abnahme der Anzahl versicherter Verträge hat ihre Ursache nicht in der Anzahl versicherter Firmen, sondern in der Konsolidierung von Verträgen angeschlossener Firmen.

Die versicherte Lohnsumme konnte insgesamt um gut 5% auf CHF 2,776 Milliarden (VJ 2,635 Milliarden) gesteigert werden. Damit waren gut 60% der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme durch die Branchenlösung KTG versichert. 94% der versicherten Personen gehörten zur Personengruppe 1 (volle Leistungsdauer) bzw. 6% zur Personengruppe 2 (reduzierte Leistungsdauer). Dieses Verhältnis hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Die durch die Branchenlösung KTG versicherten Bruttoprämien beliefen sich auf CHF 75,71 Millionen. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahr (CHF 73,60 Millionen) betrug 2,87%. Der Rückgang der Steigerung des Prämienvolumens gegenüber dem Vorjahr (11,67) ist ein Zeichen für die verbesserte Konkurrenzfähigkeit der Branchenlösung KTG. Dies zeigt sich auch in der Reduktion des durchschnittlichen Netto-Prämiensatzes auf 2,28% (VJ 2,39%) der versicherten Lohnsumme.

Die Prämiensubventionen des GAV Personalverleih erreichten im Berichtsjahr den Betrag von CHF 11,11 Millionen. Im Vergleich zum Vorjahr (CHF 10,50 Millionen) entspricht dies einer Steigerung von 5,7%.

70,2 % Personalverleihbetriebe hatten in der KTG Versicherung eine Wartefrist von 2 Tagen vereinbart (Vorjahr 72,2%). 3,4% der versicherten Lohnsumme hatte einen Prämiensatz > 5% (Vorjahr 3,5%). Die Höhe des Prämiensatzes ist relevant für die Beiträge der Arbeitnehmer, die 2014 auf 2,5% der Lohnsumme maximiert waren.

Die Leistungszahlungen der Versicherer erreichten einen Betrag von CHF 39,835 Millionen (Vorjahr CHF 38,454 Mio.). Dies entspricht einer Leistungsquote von 72% (Vorjahr 67%) bezogen auf die Risikoprämien. Bei der Beurteilung der Leistungsquote ist zu berücksichtigen, dass in den ausgewiesenen Leistungszahlungen keine Rückstellungen für laufende und noch nicht gemeldete Fälle berücksichtigt sind. Nachdem die Branchenlösung KTG nun seit drei Jahren in Kraft ist, dürfte die ausgewiesene Leistungsquote relativ nahe bei der tatsächlichen Leistungsquote liegen.

Die Branchenlösung KTG hat sich planmässig weiter entwickelt und ist im Markt gut etabliert. Die Anfragen von Personalverleihern, Versicherten, Versicherern, Brokern und Sozialpartnern konnten durch die Geschäftsstelle tempcare in der Regel zeitnah beantwortet werden.

## Bericht Rekurskommission

Die Rekurskommission des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih bildet die höchste juristische Instanz innerhalb des Paritätischen Vereins und entscheidet über Rekurse von Betroffenen gegen:

- Unterstellungsentscheide,
- Feststellungsentscheide,
- Verhängte Konventionalstrafen,
- Kontrollentscheidungen, namentlich die Auferlegung von Kontrollkosten,
- Entscheide in Bezug auf Anträge zur Unterstützung von Weiterbildungen,
- Entscheide in Bezug auf Anträge zur Unterstützung von Massnahmen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der SPKA und RPKA (Art. 39 Abs. 2 GAV Personalverleih).

Im Jahr 2015 hat die Rekurskommission sechs ordentliche Sitzungen abgehalten und war an allen Austauschitzungen der Präsidien und Sekretariate der Vollzugsorgane (i.e. tempcontrol, RPKD, CPRR, CPRT) vertreten. Sie hat dabei neben organisatorischen Entscheiden (Reglement, Verfahrensfragen) folgende Rekursfälle behandelt:

Vorinstanz	in Sachen	Status
SPKA, vertreten durch tempcontrol	Unterstellung unter GAV Personalverleih	0 Beschlüsse erfolgt
RPKD	Lohnbuchkontrolle	- 4 Beschlüsse erfolgt - 3 Rekurse hängig per 31.12.2015
CPRR	Lohnbuchkontrolle	- 5 Beschlüsse erfolgt - 6 Rekurse hängig per 31.12.2015
CPRT	Lohnbuchkontrolle	- 4 Beschlüsse erfolgt - 11 Rekurse hängig per 31.12.2015
SPKA, vertreten durch temptraining	Weiterbildung	- 79 Beschlüsse erfolgt - 18 Rekurse hängig per 31.12.2015

# Bericht Finanzkommission

## Finanzen

Die finanzielle Situation des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih ist sehr gesund. Dies ermöglicht, die vertragskonforme Erbringung der Leistungen sicher zu stellen.

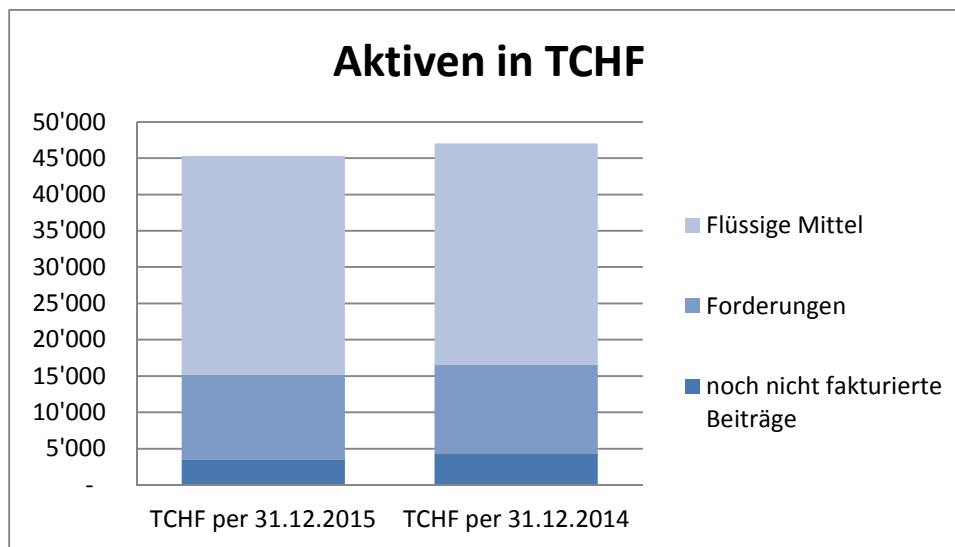
Durch die Einnahmen aus den Beiträgen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im 2015 und Verwendung von Reserven aus den Vorjahren, konnten im 2015 sämtliche Leistungen erbracht werden.

Die Jahresrechnung per 31.12.2015 wurde nach Swiss GAAP FER 21 erstellt, und vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Vereins.

## Jahresrechnung

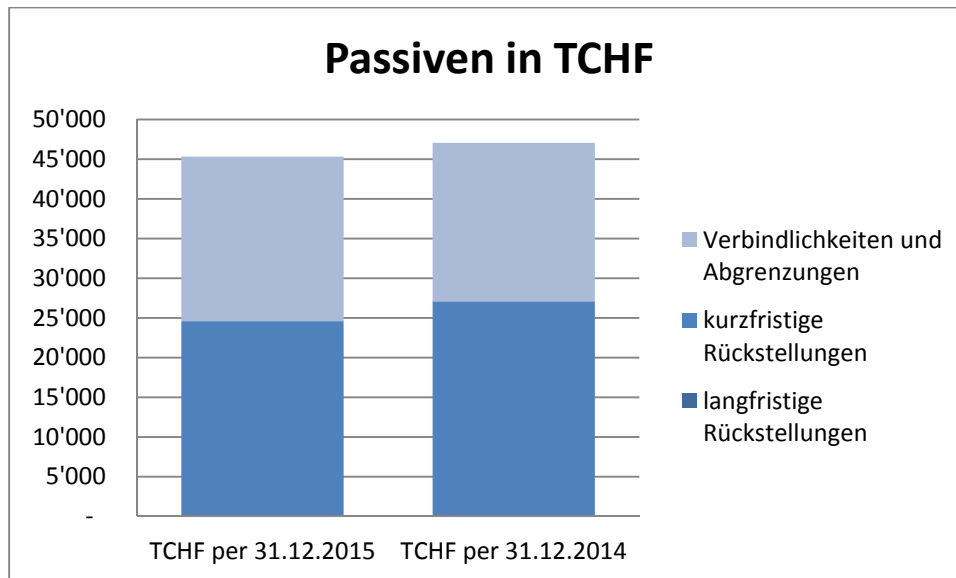
### Bilanz

Die Aktiven zeigen neben den Flüssigen Mitteln, welche im 2015 leicht abgenommen haben, die offenen Forderungen für Akontozahlungen von Vollzugskostenbeiträgen, sowie die per Ende Jahr noch nicht fakturierten Beiträge für Schlussabrechnungen aufgrund der Lohndeklarationen des abgelaufenen Jahres.



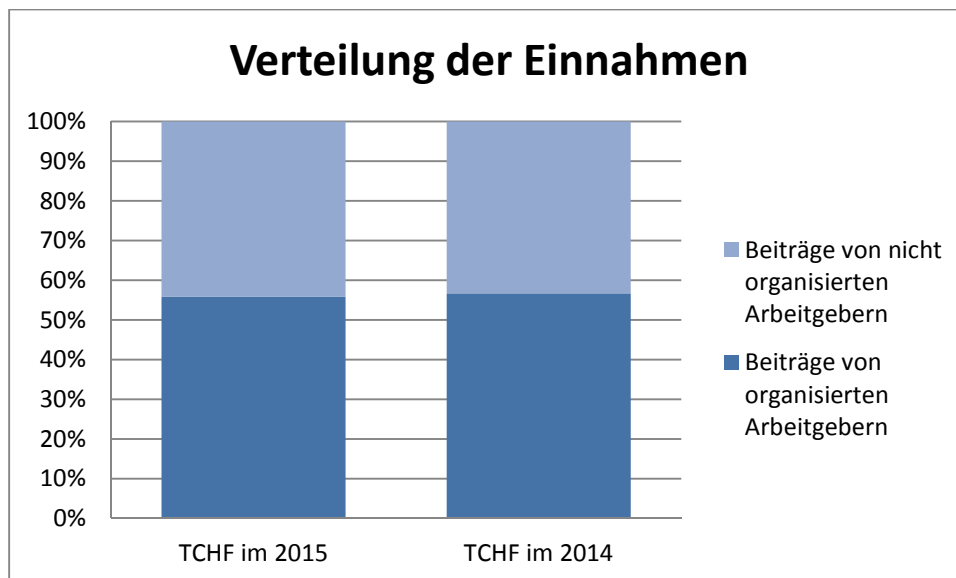
Die Passiven umfassen die offenen Verbindlichkeiten und Abgrenzungen für offene Leistungen des Gesamtarbeitsvertrages, sowie die kurzfristigen und langfristigen Rückstellungen für Leistungen gegenüber den unterstellten Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Aufgrund höherer Leistungen in den Bereichen Vollzug und Weiterbildung haben die Rückstellungen im Jahre 2015 abgenommen.

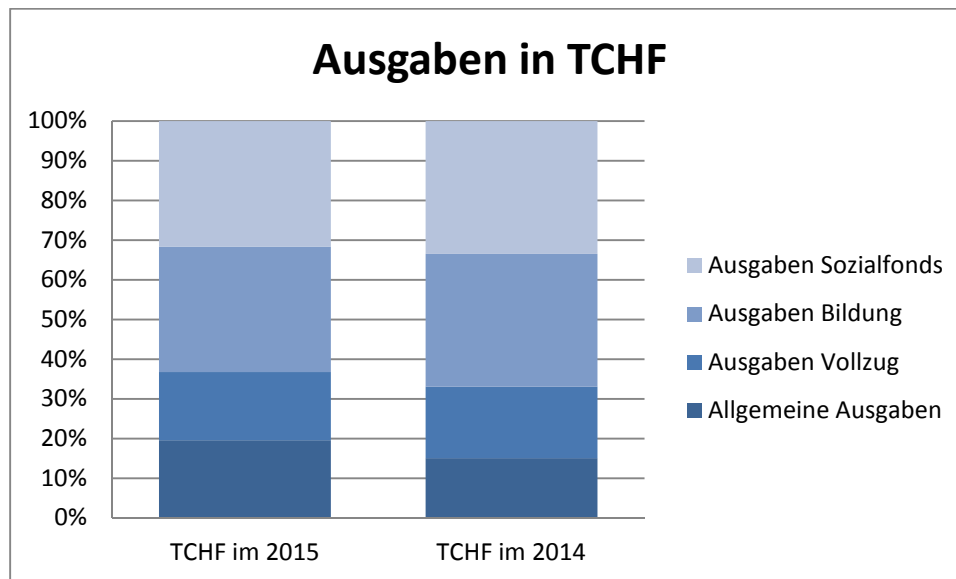


### Betriebsrechnung

Die Einnahmen des Gesamtarbeitsvertrages enthalten hauptsächlich die Einnahmen aus paritätischen Beiträgen der unterstellten Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Im 2015 wurden paritätische Beiträge von insgesamt CHF 41,8 Mio. in Rechnung gestellt (im 2014 CHF 44,6 Mio.). Dies entspricht einem Rückgang von 6,3%. Im 2015 beträgt der Anteil der Leistungen von organisierten Arbeitgebern 56%, der Anteil von nicht organisierten Arbeitgebern 44% der Beiträge.



Die Ausgaben des Vereins widerspiegeln die Leistungsverpflichtungen. Der Betrag, welcher nach den allgemeinen Ausgaben zur Verfügung steht, wurde zu 20% im Bereich Vollzug und zu je 40% in den Bereichen Bildung und Sozialfonds verwendet. Die Ausgaben des Vereins betragen CHF 43,5 Mio. Diese mussten zum Teil durch Auflösungen von Rückstellungen in der Höhe von CHF 2,3 Mio. finanziert werden.



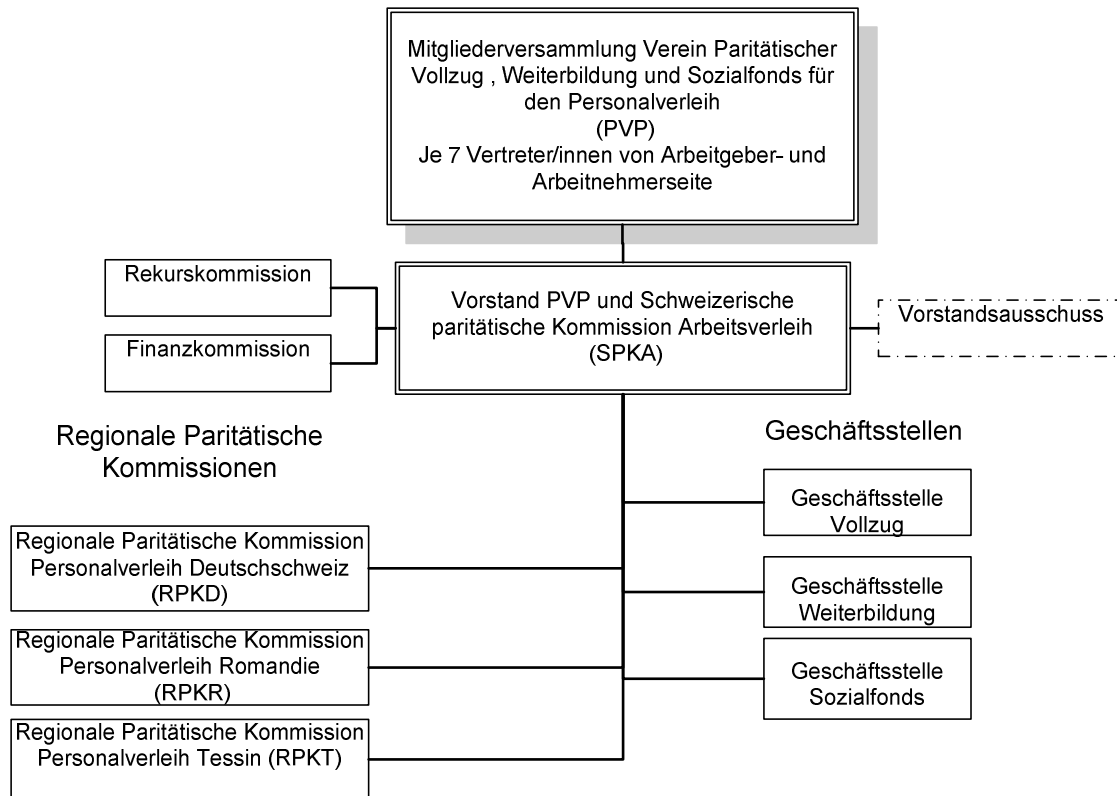
## Ausblick

Dank der laufend nachgeführten Liquiditätsplanung des Vereines kann sichergestellt werden, dass der Verein jederzeit über die notwendige Liquidität verfügen kann, um sämtliche Leistungen vertragskonform erfüllen zu können.

Im 2015 waren die Leistungen aus dem Gesamtarbeitsvertrag erstmals höher als die Einnahmen. Durch die vorhandenen Rückstellungen können die vertragskonformen Leistungen des Gesamtarbeitsvertrages aber sichergestellt werden.



## Organigramm Verein Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih (PVP)



## JAHRESRECHNUNG

<b>BILANZ PER 31. DEZEMBER</b>	<b>Anhang</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
<b>AKTIVEN</b>		CHF	CHF	CHF
Flüssige Mittel		30'081'753.93	30'482'102.88	25'779'342.78
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	3.1	11'699'084.04	12'177'876.15	11'683'930.25
Sonstige kurzfristige Forderungen	3.2	1'890.24	7'713.55	4'071.16
Noch nicht fakturierte Beiträge	3.3	3'516'561.47	4'361'620.44	4'391'206.78
<b>UMLAUFVERMÖGEN</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>
<b>ANLAGEVERMÖGEN</b>	3.4	-	-	-
<b>BILANZSUMME</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>
<b>PASSIVEN</b>				
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	3.5	1'019'111.02	2'782'679.27	6'567'031.72
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	3.6	201'310.90	274'755.76	115'580.00
Rechnungsabgrenzungen	3.7	19'480'852.33	16'872'376.67	14'726'580.72
Kurzfristige Rückstellungen	3.8	24'598'015.43	27'099'501.32	20'449'358.53
<b>Total kurzfristiges Fremdkapital</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>
<b>FREMDKAPITAL</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>
Jahresergebnis		-	-	-
<b>Organisationskapital</b>		-	-	-
<b>BILANZSUMME</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>

<b>BETRIEBSRECHNUNG</b>		<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
		CHF	CHF	CHF
Vollzugskostenbeiträge von organisierten Arbeitgebern	3.9	23'317'610.71	25'253'060.43	23'176'031.94
Vollzugskostenbeiträge von nicht organisierten Arbeitgebern	3.9	18'439'061.69	19'312'227.47	15'713'519.66
Erlösminderungen	3.10	-1'237'456.16	-384'878.73	-658'234.62
Andere betrieblichen Erträge	3.11	725'011.65	207'137.30	153'918.37
<b>TOTAL ERTRAG</b>		<b>41'244'227.89</b>	<b>44'387'546.47</b>	<b>38'385'235.35</b>
Inkassogebühren		-451'510.96	-504'632.58	-463'028.12
Rückerstattungen für Mitgliederbeiträge	3.12	-3'837'435.22	-2'732'672.04	-854'794.81
Pauschale Entschädigung an Vertragsparteien	3.12	-2'592'000.00	-2'592'000.00	-2'592'000.00
Andere Aufwendungen SPKA		-1'183'777.27	-882'837.31	-661'303.36
<b>TOTAL AUFWAND ALLGEMEIN</b>		<b>-8'064'723.45</b>	<b>-6'712'141.93</b>	<b>-4'571'126.29</b>
Direkte Vollzugskosten	3.13	-5'976'610.88	-4'304'859.86	-5'439'928.01
Veränderung Rückstellungen Vollzug		1'050'263.55	-1'782'727.20	
Andere Aufwendungen Vollzug		-2'115'061.56	-1'871'198.91	-1'661'068.32
<b>TOTAL AUFWAND VOLLZUG</b>		<b>-7'041'408.89</b>	<b>-7'958'785.97</b>	<b>-7'100'996.33</b>
Weiterbildungsbeiträge	3.14	-13'253'569.78	-10'870'430.99	-11'796'018.93
Veränderung Rückstellung Weiterbildung		2'432'063.06	-2'096'957.32	
Andere Aufwendungen Weiterbildung		-2'328'282.82	-1'896'124.40	-1'564'992.30
<b>TOTAL AUFWAND WEITERBILDUNG</b>		<b>-13'149'789.54</b>	<b>-14'863'512.71</b>	<b>-13'361'011.23</b>
Beiträge an Krankentaggeldversicherung	3.15	-11'576'412.58	-11'042'588.00	-13'156'203.53
Bildung Rückstellung Krankentaggeldbeiträge		-1'177'209.11	-3'619'794.41	
Andere Aufwendungen Krankentaggeldbeiträge		-240'080.00	-201'130.30	-204'807.70
<b>TOTAL AUFWAND SOZIALFONDS</b>		<b>-12'993'701.69</b>	<b>-14'863'512.71</b>	<b>-13'361'011.23</b>
<b>BETRIEBLICHES ERGEBNIS</b>		<b>-5'395.68</b>	<b>-10'406.85</b>	<b>-8'909.73</b>
		<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
Finanzertrag		5'395.68	10'406.85	8'909.73
<b>Finanzergebnis</b>		<b>5'395.68</b>	<b>10'406.85</b>	<b>8'909.73</b>
<b>JAHRESERGEBNIS</b>		<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>