

White Paper

Hiring on demand: Die Zukunft der Arbeit ist befristet

→ www.careerplus.ch

Inhaltsverzeichnis

Seite 3	Einleitung	Seite 7	Flexible Arbeitsmodelle auch in der Schweiz auf dem Vormarsch
Seite 4	Das Arbeitsverhältnis wandelt sich zum Arbeitseinsatz	Seite 8	+ Qualifikationsniveau steigt
Seite 5	Von der temporären Hilfskraft zum Expertenwissen auf Zeit	Seite 9	«Die Digitalisierung begünstigt eine Verschiebung zum punktuellen Arbeitseinsatz»
Seite 6	+ Flexibles Arbeiten unabhängig von Zeit und Ort + Digitalisierung schafft Nachfrage nach flexibler Arbeit + Arbeitgeber steigern ihre Kosteneffizienz	Seite 11	Hiring od demand: Darauf müssen Arbeitgeber achten + 1. Freelancing
		Seite 12	+ 2. Temporärarbeit
		Seite 13	+ 3. Temporärarbeit über einen Personalverleih

Einleitung

Flexible Arbeit gilt als einer der Megatrends der Zukunft: **Statt auf festangestelltes Personal setzen Unternehmen immer häufiger auf flexible Arbeitsverhältnisse.** Anstelle von Talenten, die sich intern weiterentwickeln können, suchen Unternehmen vermehrt nach den **richtigen Fähigkeiten zum richtigen Zeitpunkt.** Mit der Digitalisierung verlieren fixe Arbeitszeitmodelle zunehmend an Bedeutung, die Projektarbeit hingegen wird immer beliebter. Hiring on demand – oder die temporäre, befristete und punktuelle Arbeit – ist ein Phänomen, das in der globalisierten Welt einen immer höheren Stellenwert einnimmt. 2016 arbeiteten in der Schweiz knapp 318 000 Menschen in einem temporären Arbeitsverhältnis – viermal mehr als noch vor 25 Jahren. Nicht nur hat sich in den letzten Jahren die Zahl flexibler Arbeitskräfte erhöht, auch deren **Qualifikationsniveau steigt** zunehmend. Wer im 21. Jahrhundert in befristeten oder temporären Vertragsverhältnissen arbeitet, tut dies häufig **freiwillig und nicht, weil er dazu gezwungen ist.** Was sind die Gründe für diese Entwicklung? Welche Vorteile bietet Hiring on demand für Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Und welche rechtlichen Aspekte gilt es zu beachten? Wir beantworten diese und weitere Fragen mit Experten aus der Branche und liefern konkrete Tipps aus der Praxis.



318 000 Menschen arbeiteten 2016 in temporär vermittelten Arbeitsverhältnissen, viermal mehr als noch 1993.

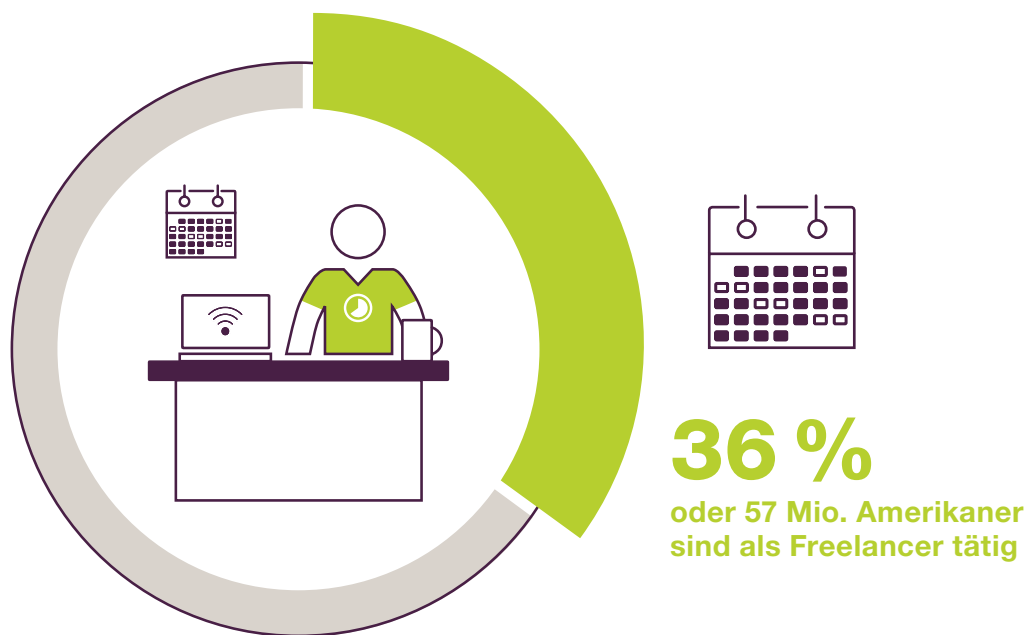


50 % ist der Stundenlohn flexibler Arbeitskräfte in den letzten fünf Jahren gestiegen. Ein Indiz für das zunehmende Qualifikationsniveau.



5000 neue Arbeitsplätze sind 2017 dank Temporarbeit in der Schweiz entstanden.

Das Arbeitsverhältnis wandelt sich zum Arbeitseinsatz



Quelle: Upwork 2017

Die Digitalisierung schafft neue Formen der Arbeit: Immer mehr Fachleute arbeiten heute in einem flexiblen Anstellungsverhältnis. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten: Die Fachkräfte arbeiten entweder temporär oder befristet, also für eine bestimmte Zeitdauer oder aber punktuell zur Erbringung einer spezifischen Leistung. Gemäss der Studie «Arbeit 4.0» der Universität St. Gallen und der Deutschen Telekom gilt die flexible Arbeit als einer der Megatrends der Zukunft. «Das Arbeitsverhältnis wandelt sich zunehmend zum Arbeitseinsatz», schreiben die Forscher. Globale Transparenz von Skills und Verfügbarkeiten hochqualifizierter Fachkräfte führten zu einem Hiring on demand. Auch das Beratungsunternehmen Deloitte hält in seinem Report zum Arbeitsplatz der Zukunft fest: «Freelancing liegt im Trend. Die Sharing Economy macht immer mehr Angestellte zu Mikrounternehmern.»

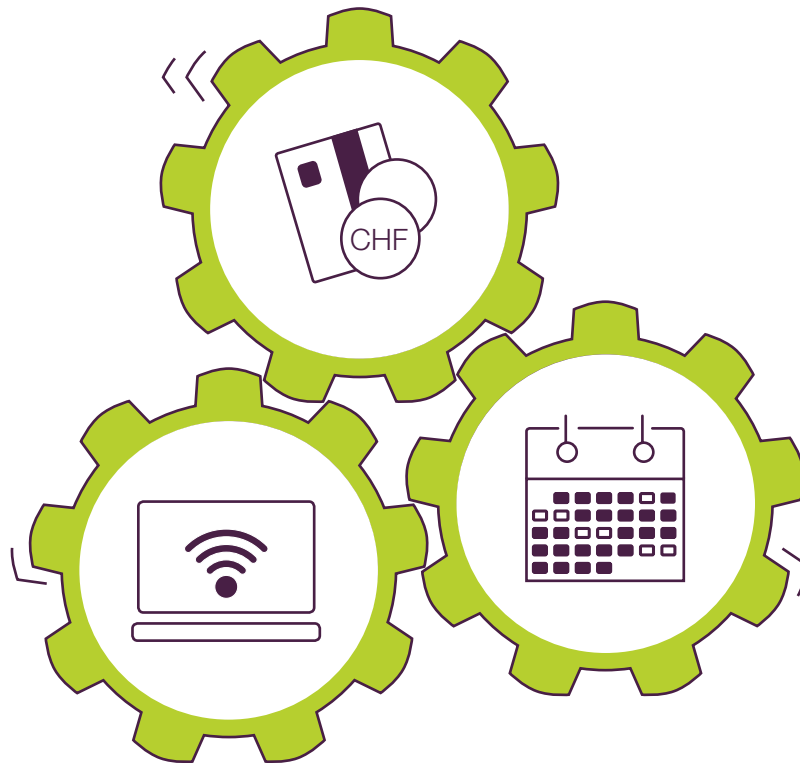
Arbeit auf Abruf ist ein Phänomen, das in der globalisierten Welt zunehmend an Bedeutung gewinnt. In Amerika beispielsweise sind gemäss der Online-Freelancing-Plattform Upwork rund 57 Millionen oder 36 Prozent der

Arbeitskräfte als Freelancer tätig. Das heisst, sie übernehmen unternehmensspezifische Aufträge, ohne als Arbeitnehmer in die Firma eingegliedert zu sein. Prognosen gehen davon aus, dass diese Zahl bis 2020 auf 40 Prozent ansteigen wird. Auch in der Schweiz stellt Careerplus eine deutliche Zunahme fest. «Rund 80 Prozent unserer hochqualifizierten, sofort verfügbaren Kandidaten sind an punktuellen Aufträgen interessiert», sagt Carine Schnetzer, Leiterin Interimsgeschäft bei Careerplus.

«Rund 80 Prozent unserer hochqualifizierten, sofort verfügbaren Kandidaten sind an punktuellen Aufträgen interessiert.»

Carine Schnetzer, Leiterin Interimsgeschäft Careerplus

Von der temporären Hilfskraft zum Expertenwissen auf Zeit



Digitalisierung Kosteneffizienz Flexibilität

Die 3 Treiber flexibler Arbeit

Weshalb arbeiten immer mehr Menschen in flexiblen Arbeitsverhältnissen? Wie lässt sich diese Zunahme erklären? Ein entscheidender Punkt ist das Image: Während die befristete oder temporäre Arbeit früher nur als Notlösung betrachtet und negativ aufgefasst wurde, zeigt sich heute ein anderes Bild. Der Anteil an gut ausgebildetem, flexiblem Fachpersonal ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen, derjenige an Hilfskräften hingegen gesunken. Es gibt viele Gründe für diese Entwicklung. Die wichtigsten Treiber dafür sind die Digitalisierung, der Wunsch nach mehr Flexibilität und Kostenersparnisse. «Alle drei Faktoren sind massgeblich für das Wachstum verantwortlich», sagt Jacqueline Scheuner, CEO von Careerplus,

und fährt fort: «Die Digitalisierung verändert das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Fachleute stellen ihre Fähigkeiten für eine gewisse Zeit zur Verfügung und profitieren so von mehr Flexibilität und Unabhängigkeit. Arbeitgeber auf der anderen Seite steigern durch den unkomplizierten und punktuellen Einsatz spezifischer Leistungen ihre Kosteneffizienz und bleiben agil.» Ein genauerer Blick auf die treibenden Faktoren zeigt nachfolgend: Flexible Arbeitsverhältnisse bieten Vorteile für beide Seiten. ►



Flexibles Arbeiten unabhängig von Zeit und Ort

Wer im 21. Jahrhundert in flexiblen Vertragsverhältnissen arbeitet, tut dies häufig freiwillig und nicht, weil er dazu gezwungen ist. Auf der Suche nach einer optimalen Work-Life-Balance rücken insbesondere bei jüngeren Generationen Werte wie Unabhängigkeit, Flexibilität und Selbstbestimmung ins Zentrum. Zudem erbringen hochqualifizierte Spezialisten ihre Arbeitsleistung im Rahmen von Projekten rund um die Welt. Punktuelle Arbeitseinsätze tragen diesen veränderten Bedürfnissen Rechnung und fördern – im Vergleich zu Festanstellungen – unkompliziertes, abwechslungsreiches Arbeiten ohne langfristige Bindung an Arbeitgeber und Arbeitsort.



Digitalisierung schafft Nachfrage nach flexibler Arbeit

Die Digitalisierung befeuert den Trend zu mehr zeit- und ortsunabhängigem Arbeiten und schafft eine Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmodellen. Einerseits bietet die IT-Infrastruktur immer neue Möglichkeiten zur Arbeit ohne Grenzen. Andererseits fördert die Digitalisierung die Transparenz über die Qualifikationen und Verfügbarkeiten von hochqualifizierten Fachleuten. Ähnlich wie Güter und Dienstleistungen werden vermehrt auch Arbeitsleistungen online angeboten. Über Online-Matching-Plattformen finden Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb weniger Stunden unkompliziert zueinander.



Arbeitgeber steigern ihre Kosteneffizienz

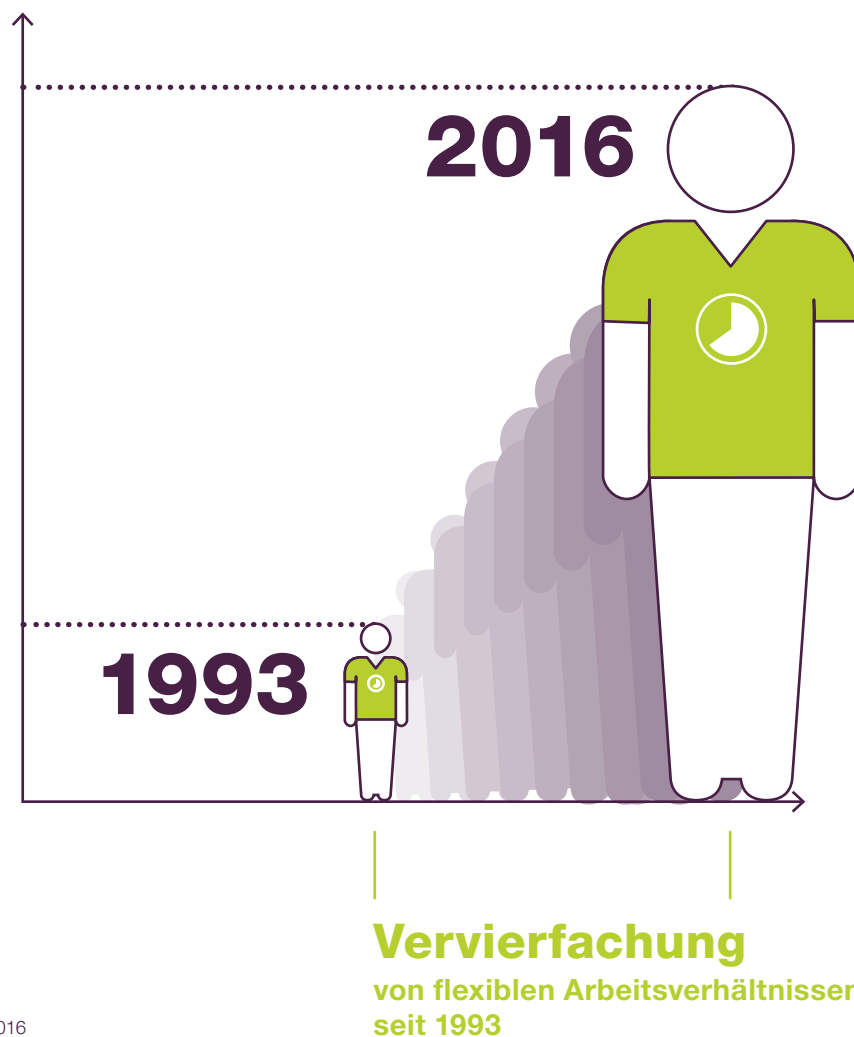
Nicht nur Arbeitnehmer, auch Arbeitgeber profitieren von dieser Entwicklung. Sie erlaubt Unternehmen, anpassungsfähiger, kosten- und zeiteffizienter auf dem Markt zu agieren und dadurch wettbewerbsfähig zu bleiben. Situationen, in denen Unternehmen auf flexible Arbeitskräfte setzen, gibt es zahlreiche. Klassische Temporärarbeitskräfte, also befristete Einstellungen mit festgesetzter Dauer, kommen bei Ferienvertretungen, Krankheitsfällen oder Mutterschaftsvertretungen zum Einsatz. Mittlerweile entstehen flexible

Arbeitsverhältnisse aber nicht mehr nur aus Notsituationen. Zunehmend vergeben Unternehmen Arbeitsaufträge bewusst und kalkuliert an externe Arbeitskräfte. Dies vor allem in komplexen Bereichen wie der Kommunikation, in der IT oder dem Design. Dort ist oft ein Höchstmass an Wissen gefragt, welches branchenunabhängig funktioniert und kurzfristig zur Verfügung stehen muss.

«Durch die Digitalisierung, die Kosteneffizienz und den Wunsch nach Unabhängigkeit werden flexible Arbeitsverhältnisse weiter zunehmen.»

**Jacqueline Scheuner,
CEO Careerplus**

Flexible Arbeitsmodelle auch in der Schweiz auf dem Vormarsch



Quelle: swisstaffing 2016

Der Trend zu mehr flexibler Arbeit schwappt allmählich auch auf die Schweiz über: Laut swisstaffing, dem Verband der Schweizer Personaldienstleister, ist die Temporärarbeit in den letzten zehn Jahren stark gewachsen. Demnach arbeiteten 2016 in der Schweiz knapp 318 000 Menschen in temporär vermittelten Arbeitsverhältnissen¹. Die Zahl hat sich seit 1993 mehr als vervierfacht. Die gesamte Branche hat 2017 rund 7,5 Milliarden Franken Umsatz generiert. Dank der Temporärarbeit sind im selben Jahr über 5000 Arbeitsplätze in der Schweiz entstanden. Zwar flacht die Wachstumskurve laut swisstaffing seit

einiger Zeit wieder ab, dies jedoch auf sehr hohem Niveau. «Ich bin daher auch für 2018 sehr optimistisch», sagt Verbandsdirektorin Myra Fischer-Rosinger. Bei Careerplus zeigt sich eine ähnliche Entwicklung: «Die Anzahl temporärer, befristeter oder auftragsbezogener Vermittlungen hat sich bei uns in den letzten fünf Jahren versechsfacht», so Carine Schnetzer, Leiterin Interimsgeschäft bei Careerplus. Entsprechend seien auch die geleisteten Arbeitsstunden 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 13 Prozent gestiegen. «Für 2018 erwarten wir ein vergleichbares Wachstum», so Schnetzer. ▶

¹ swisstaffing erfasst für ihre Studien und Erklärungen ausschliesslich temporäre, über Personaldienstleister vermittelte Arbeitseinsätze.



165 Mio.

Arbeitsstunden haben temporäre, über Personaldienstleister vermittelte Arbeitskräfte laut swisstaffing 2016 geleistet.

Qualifikationsniveau steigt

Nicht nur hat sich in den letzten Jahren die Anzahl an flexiblen Arbeitskräften erhöht, auch deren Qualifikationsniveau steigt zunehmend. Das Klischee, befristete, temporäre oder punktuelle Arbeitseinsätze seien nur eine Notlösung für unqualifiziertes Personal, bestätigt sich demnach auch in der Schweiz nicht. Laut einer Studie von swisstaffing haben sich 2014 rund 45 Prozent aller temporär vermittelten Fachkräfte bewusst für diese Arbeitsform entschieden. «Hier spielt der Gesamtarbeitsvertrag eine wichtige Rolle. Der Arbeitnehmer weiss, dass er in Bezug auf Vorsorge und Krankheit gut abgesichert ist und sich auch während eines befristeten Einsatzes weiterbilden kann», vermutet swisstaffing-Direktorin Myra Fischer-Rosinger. 2006 waren ungefähr 50 Prozent der Temporärangestellten gutqualifizierte Fachleute, 2014 stieg die Zahl auf zwei Drittel. Heute liege der Anteil an Fachleuten vermutlich noch höher. Carine Schnetzer von Careerplus bestätigt: «Die Qualifikationen flexibler Arbeitskräfte sind enorm gestiegen. Das zeigt sich vor allem am durchschnittlichen Stundenlohn, der in den letzten fünf Jahren um über die Hälfte gestiegen ist.»

Die zunehmende Verschiebung von Hilfs- zu Fachkräften führt swisstaffing hauptsächlich auf zwei Faktoren zurück. Einerseits schaffe die zunehmende Automatisierung von manuellen Tätigkeiten eine gesteigerte Nachfrage spezifischer Qualifikationen. Andererseits verlange die Wohlstandsgesellschaft nach flexibleren Arbeitsmodellen.

«Die Qualifikationen flexibler Arbeitskräfte sind enorm gestiegen. Das zeigt sich am durchschnittlichen Stundenlohn, der in den letzten fünf Jahren um über die Hälfte gestiegen ist.»

Carine Schnetzer, Leiterin Interimgeschäft Careerplus

«Die Digitalisierung begünstigt eine Verschiebung zum punktuellen Arbeitseinsatz»



Myra Fischer-Rosinger
Direktorin swissstaffing,
Verband der Schweizer
Personaldienstleister



Nachgefragt

Sie kennt die Temporärbranche seit vielen Jahren: Myra Fischer-Rosinger ist Direktorin von swissstaffing, dem Verband der Schweizer Personaldienstleister, und war massgeblich an der Entstehung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) Personalverleih beteiligt. Wie die Politologin und Volkswirtin die Entwicklung der Temporärarbeit beurteilt, erzählt sie im «Nachgefragt».

Wie hat sich der Temporärmarkt in den letzten Jahren verändert?

Er ist stark gewachsen! Gleichzeitig ist die Temporärarbeit aber auch sehr volatil und schlägt je nach Konjunktur stark aus. Auffällig ist zudem die Verschiebung von Hilfs- zu Fachkräften. Im Jahr 2006 waren ungefähr 50 Prozent der Temporärangestellten Fachleute; 2014 waren es bereits zwei Drittel. Heute liegt der Anteil an Fachleuten vermutlich noch höher. Erfreulicherweise können die Personalvermittler den Trend zu höher qualifizierten Tätigkeiten aufnehmen und die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitenden befriedigen.

Wie erklären Sie sich diese Verschiebung?

Das hat einerseits mit der generellen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu tun: Da immer mehr

Routinetätigkeiten automatisiert werden, steigt die Nachfrage nach spezifischen Qualifikationen. Andererseits ist es eine Wohlstandserscheinung: Viele Arbeitnehmer suchen Flexibilität, um neben dem Berufsleben reisen zu können, Weiterbildungen zu absolvieren, eine Selbständigkeit aufzubauen oder sich Zeit für die Familie zu nehmen. Mit der Annahme einer befristeten Tätigkeit können Arbeitnehmer ihre Lebensziele verwirklichen und phasenweise sicheres Geld verdienen.

Die Annahme einer befristeten Anstellung ist also längst keine Notlösung mehr?

Überhaupt nicht, das bestätigen auch unsere Studien: Im Jahr 2014 haben sich 45 Prozent aller Temporärangestellten bewusst für diese Arbeitsform entschieden. Hier spielen der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und der Weiterbildungsfonds eine wichtige Rolle. Der Arbeitnehmer weiss, dass er in Bezug auf seine Vorsorge und allfällige Krankheiten gut abgesichert ist und sich auch während eines befristeten Einsatzes weiterbilden kann.

«Beauftragen statt einstellen» ist laut einer Studie der Universität St. Gallen ein Megatrend bei der Temporärarbeit. Ist das klassische Arbeitsverhältnis ein Auslaufmodell?

Ich kann mir nicht vorstellen, dass das eine das andere ablöst. Es liegt bei den Arbeitgebern, zu entscheiden, wie wichtig ihnen langjährige Mitarbeitende oder eingespielte Teams sind und wie viel Flexibilität in der Belegschaft sie benötigen. Es ist sicher ein Thema, mit dem man sich aktiv auseinandersetzen muss.

Stichwort Arbeitsmarkt 4.0: Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Entwicklung der befristeten Arbeit?

Durch die Digitalisierung entstehen immer mehr Matching-Plattformen. Eine Person bietet eine Leistung an, eine andere sucht genau diese – über

Plattformen können sich beide einfach und schnell vernetzen. Somit begünstigt die Digitalisierung eine Verschiebung zum punktuellen Arbeitseinsatz. Ob sich diese Gig Economy in der Realität langfristig durchsetzt, ist jedoch schwierig zu sagen. So oder so: Hier eröffnen sich neue Möglichkeiten für Personalvermittlungen, die sich zu solchen Plattformen entwickeln könnten.

Matching-Plattformen werden die Personaldienstleister in Zukunft also nicht ersetzen?

Die Komponente Mensch ist und bleibt sehr wichtig. Ich glaube nicht, dass sich das Business vollständig digitalisieren lässt. Es gilt, den richtigen Mix zwischen Mensch und Maschine zu finden. Viele Personaldienstleister sind bereits auf den Digitalisierungszug aufgesprungen. Sie digitalisieren interne Prozesse und verbessern ihre Kundenbeziehungen mit Einsatzbetrieben und Temporärmitarbeitenden. Das stimmt optimistisch. Es ist schön, zu sehen, dass sich die Branche mit der Digitalisierung weiterentwickelt und sich nicht von ihr, wie etwa der Reisesektor, förmlich auffressen lässt.

Ein brandaktuelles Thema auf dem Arbeitsmarkt ist die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative. Wie wird sich die MEI auf die Temporärarbeit auswirken?

Die in der Verordnung vorgesehene Informationssperre ist eine grosse Belastung für die Besetzung von Temporärstellen, da es hier oft sehr schnell gehen muss. Zwar ist es richtig, inländische Arbeitskräfte mit der Stellenmeldepflicht in eine Pole-Position zu bringen. Dass die Stelle während fünf Tagen aber nicht öffentlich publiziert und besetzt werden darf, ist ungünstig. In der Verordnung ist für kurzfristige Einsätze immerhin eine Ausnahme vorgesehen. Viel wichtiger wäre aber eine Sonderregel für Stellen, die sofort besetzt werden müssen.

«Mit der Annahme einer befristeten Tätigkeit können Arbeitnehmer ihre Lebensziele verwirklichen und phasenweise sicheres Geld verdienen.»

Myra Fischer-Rosinger

Sehen Sie auch Chancen?

Ja, für die Integration von Stellensuchenden beispielsweise. Hier können wir uns als Personaldienstleister noch mehr einbringen.

Wie wird sich die Temporärarbeit in Zukunft entwickeln?

Noch liegt die Schweiz, gemessen an der Anzahl Temporärarbeitenden, im europäischen Mittelbereich. Es ist durchaus vorstellbar, dass wir durch intensivierete Anstrengungen hier künftig eine Führungsrolle übernehmen. Potenzial sehe ich auch bei den Matching-Plattformen. Schaffen sie es, die soziale Absicherung der Arbeitskräfte selbst zu regulieren, könnten sich diese Player in der Schweiz durchaus etablieren. Wichtig bleibt weiterhin, die Vorteile der Temporärarbeit als geregelte Arbeitsform aufzuzeigen.

Zur Person

Myra Fischer-Rosinger ist seit 2014 Direktorin von swissstaffing, dem Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister. Sie hat an der Universität Zürich Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Völkerrecht studiert und ihre Karriere in der Politikberatung gestartet. Seit 2006 arbeitet sie für swissstaffing und hat massgeblich bei der Einführung des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih mitgewirkt. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Anlässlich des 50-Jahr-Jubiläums lanciert swissstaffing 2018 eine Kampagne zum Thema Temporärarbeit.

swissstaffing.ch
die-temporaerarbeit.ch

Hiring on demand: Darauf müssen Arbeitgeber achten



Zweifelsohne bieten flexible Arbeitsverhältnisse und befristete Einsätze von Fachleuten viele Vorteile für Arbeitgeber. Wer diese nutzt, muss aber einige Punkte beachten: Besteht beim Einsatz einer Person ein Arbeitsverhältnis, oder wird diese als Freelancerin eingesetzt? Welche Verträge kommen zum Tragen? Bei befristeten Einsätzen unterscheidet man zwischen Freelancing, Temporärarbeit und Temporärarbeit über einen Personalverleih.

1. Freelancing

Von Freelancing spricht man, wenn eine selbständig erwerbstätige Person für eine Firma Teilprojekte oder Aufträge übernimmt, ohne ins Unternehmen eingegliedert zu sein. Freelancer sind freie Mitarbeitende, die auf eigene Rechnung unabhängig vom Unternehmen arbeiten und ein Honorar erhalten. Sie stehen im Werk- oder Auftragsverhältnis zur Firma.

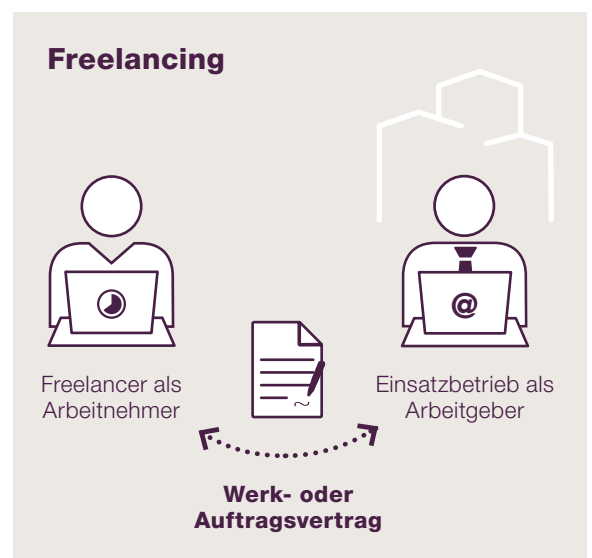
- Bei einem Werkvertrag verpflichtet sich der Freelancer zur Erbringung eines Resultats. Es wird vom Auftragnehmer ein Ergebnis geschuldet.
- Handelt es sich um ein Auftragsverhältnis, erbringt der Freelancer eine bestimmte Dienstleistung.

Ein entscheidender Punkt beim Freelancing ist die Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis. Liegt statt eines Freelancings ein Arbeitsvertrag vor, so gelten die Regeln zum Arbeitsvertragsrecht, und der Arbeitgeber muss für den Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Dies wird bei der sogenannten Scheinselbständigkeit wichtig. Laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO gilt als scheinselfständig, wer pro forma als Selbständiger arbeitet, tatsächlich aber Kriterien eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, etwa dass er in die Arbeitsorganisation einge-

gliedert ist, sich hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsverfahren und Einsatzplan an die Weisungen des Arbeitgebers halten muss oder regelmässig für Arbeitsleistungen entschädigt wird. Ob jemand selbständig erwerbstätig ist oder nicht, beurteilt die zuständige Ausgleichskasse im Einzelfall. Dabei spielt es keine Rolle, was für einen Vertrag die Parteien abgeschlossen haben. Im Fall einer Scheinselbständigkeit muss der Arbeitgeber die Beiträge rückwirkend bis zu fünf Jahre nachzahlen, was enorme finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen kann.

→ Unser Tipp:

Falls Sie unsicher sind, ob es sich um Freelancing oder einen Einsatz im Arbeitsverhältnis handelt, kontaktieren Sie Ihre kantonale Ausgleichskasse. ►



2. Temporärarbeit

Vom Freelancing zu unterscheiden ist die Temporärarbeit, bei der zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber ein Arbeitsvertrag besteht. Neben vertraglichen Bestimmungen muss sich der Arbeitgeber in solch einem Fall auch mit Fragen nach administrativen Aufwänden wie der Anmeldung bei den Sozialversicherungen auseinandersetzen. Folgende Aspekte gilt es dabei zu beachten:



Schriftlicher Vertrag

- Halten Sie einen befristeten Arbeitsvertrag immer schriftlich mit den eigenhändigen Unterschriften beider Parteien fest. Zwar bedarf ein Arbeitsvertrag laut OR 320 Abs. 1 keiner besonderen Form und kann daher auch durch stillschweigendes Verhalten oder mündlich zustande kommen. Im Streitfall aber ist die Beweisführung ohne schriftlichen Vertrag äusserst schwierig.
- Achtung: Kettenarbeitsverträge, also die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund, sind unzulässig. Diese können dazu missbraucht werden, Bestimmungen über den Arbeitnehmerschutz wie die Probezeit, Kündigungs- und Sperrfristen zu umgehen. Unzulässige Kettenarbeitsverträge werden in der Praxis als unbefristete Arbeitsverträge gedeutet.
- Falls nötig, halten Sie schriftlich ein Konkurrenzverbot mit einer Konventionalstrafe fest (Art. 340 Abs. 1 OR). Damit können Sie den Arbeitnehmer verpflichten, sich nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses konkurrierender Tätigkeiten zu enthalten. Bedenken Sie: Ein Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis und/oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse hatte und die Weiterverwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber schädigen könnte.

→ Unser Tipp:

Definieren Sie das Ende des Arbeitsverhältnisses per Datum. Bei vagen Formulierungen wie «Bis zum Abschluss des Projekts» gilt der Vertrag als unbefristet, und es treten die Schutzbestimmungen des Arbeitnehmers in Kraft. Falls Sie den Arbeitnehmer doch länger benötigen, können Sie eine befristete Verlängerung des Arbeitsvertrags vornehmen. Aber Vorsicht: Mehrere Verlängerungen gelten als Kettenvertrag und sind nicht zulässig.



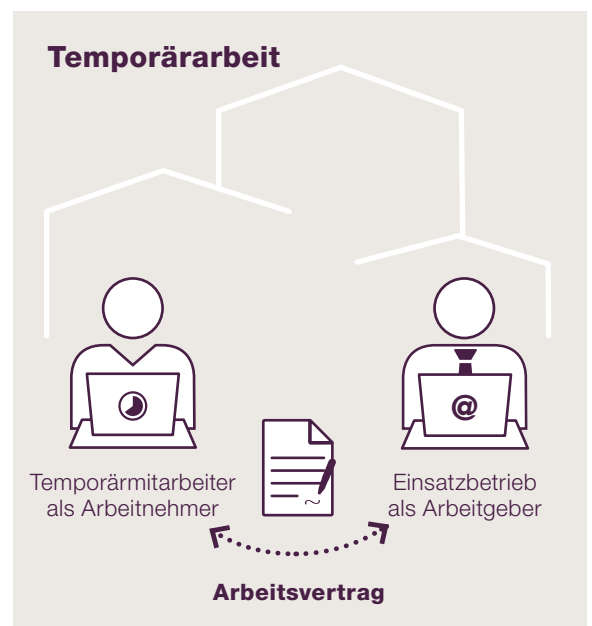
Überstunden und Sozialversicherungen

- Regeln Sie den Lohnzuschlag für Überstunden. Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, die die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entrichten (Art. 321c Abs. 3 OR).
- Die Temporärarbeitenden müssen bei den Sozialversicherungen angemeldet werden.



Probezeit und Kündigung

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kennt per Gesetz keine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit und endet erst nach Ablauf der Vertragsdauer. Vereinbaren Sie deshalb schriftlich eine Probezeit sowie eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit.
- Wird das Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristet – mit den entsprechenden Kündigungsfristen.



3. Temporärarbeit über einen Personalverleih

Wird für Temporärarbeitseinsätze ein Personalverleiher hinzugezogen, läuft der Arbeitsvertrag der temporär arbeitenden Person nicht über das Unternehmen, sondern über den Vermittler. Dies ist eine Möglichkeit, administrativen Aufwand zu minimieren.



Vorteile eines Personalverleihers

Werden befristete Arbeitseinsätze über einen Personalverleiher geregelt, ergeben sich daraus weitere Vorteile:

- Temporärmitarbeitende müssen nicht bei den Sozialversicherungen angemeldet werden, da die Leistungen über den Personalverleiher abgedeckt werden.
- Da der Arbeitgeber die Kosten direkt über ein Projekt oder den Einkauf abwickeln kann, entstehen keine direkten Lohn- respektive Headcount-Kosten.
- Der Aufwand für die Lohnadministration verringert sich, da die Stunden- sowie Lohnabrechnungen wöchentlich erstellt werden.
- Mitglieder bei swissstaffing unterstehen dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV¹) für Personalverleih und dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG²):
 - Kürzere Kündigungsfristen:
 - Beschäftigung bis zu 3 Monaten
= 2 Arbeitstage Kündigungsfrist
 - Beschäftigung 4 bis 6 Monate
= 7 Kalendertage Kündigungsfrist
 - Beschäftigung ab 7 Monaten
= 30 Kalendertage Kündigungsfrist
- Überstunden sind geregelt: Tagesarbeitsstunden über 9,5 Stunden oder Wochenarbeitsstunden über 45 Stunden werden mit 25 Prozent Lohnzuschlag vergütet.

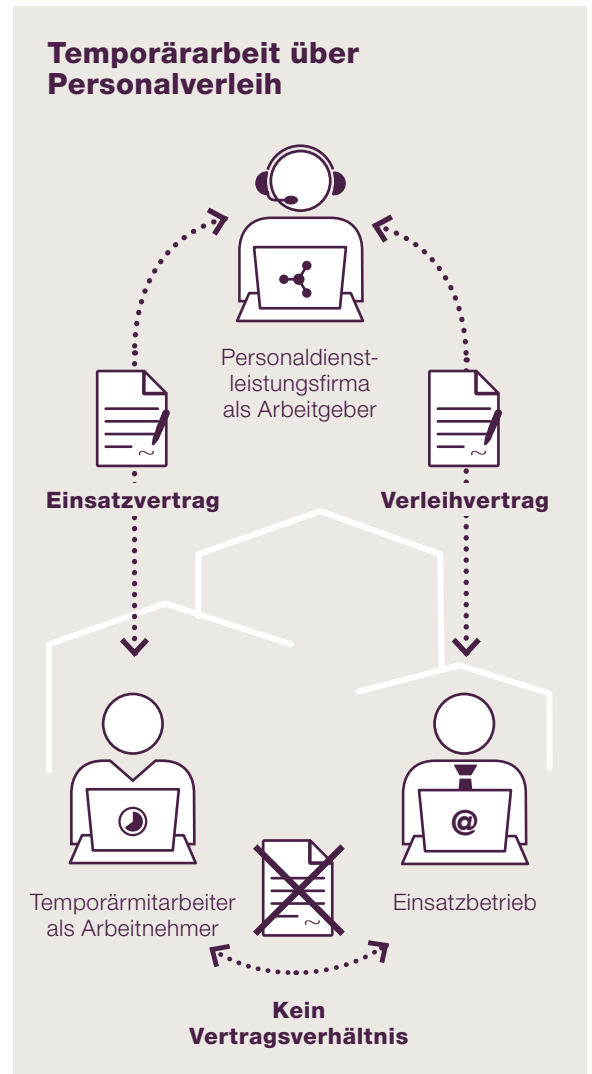


Achtung!

Die Unterschiede zwischen den Personalverleihern sind gross. Prüfen Sie also genau, mit welchen Vermittlern Sie zusammenarbeiten. Die Mitglieder des Branchenverbands swissstaffing sind alle dem GAV Personalverleih unterstellt. «Das ist ein Qualitätssiegel und sichert einen optimalen Schutz für die temporären Mitarbeitenden», sagt Carine Schnetzer von Careerplus.

¹Der GAV Personalverleih ist der grösste GAV in der Schweiz. Er enthält Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen und sorgt für soziale Sicherheit.

²Das AVG regelt die private Arbeitsvermittlung und den Personalverleih. Eine Verleihbewilligung hat den Schutz der verliehenen Arbeitnehmer zum Ziel.



Egal ob Freelancing oder Temporärarbeit: Befristete Arbeitsmodelle haben Zukunft. Sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer sollten sich des Themas annehmen. Sind rechtliche und administrative Fragen geklärt, profitieren beide Seiten von flexiblen Arbeitsverhältnissen. Für Unternehmen bedeuten sie mehr Flexibilität und Kostenersparnisse, für Fachkräfte mehr Unabhängigkeit und Selbstbestimmung. Sie sind Arbeitgeber und suchen eine flexible Lösung? Oder Sie sind Arbeitnehmer und möchten einen flexiblen Arbeitseinsatz annehmen? Careerplus bietet diese Dienstleistung für die Berufsgruppen HR, Finanzen, Gesundheit, Technik und Sales an.

careerplus.ch

Quellen

- Deloitte Schweiz (2016). Der Arbeitsplatz der Zukunft. Wie digitale Technologie und Sharing Economy die Schweizer Arbeitswelt verändern. Abgerufen am 15. Februar 2018 von <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/consumer-business/ch-cb-de-der-arbeitsplatz-der-zukunft.pdf>
- Mayr, Alexandra (2017). Der Beitrag von Interim Management zum Unternehmenserfolg. Eine theoretische und praktische Analyse. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2015). Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern. Abgerufen am 20. Februar 2018 von https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/weisungen-und-informationen.html
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2018). Private Arbeitsvermittlung und Personalverleih. Abgerufen am 15. Februar 2018 von https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Private_Arbeitsvermittlung_und_Personalverleih.html
- swissstaffing (2016). Jahresstatistiken. Abgerufen am 15. Februar 2018 von <https://www.swissstaffing.ch/de/Branche-Politik/Branchenstatistiken/Jahresstatistiken.php>
- swissstaffing (2018). Swiss Staffingindex - Temporärarbeit schafft 5000 neue Arbeitsplätze. Abgerufen am 7. März 2018 von <https://www.swissstaffing.ch/de/Medien/Medienmitteilungen.php>
- Telekom und Universität St. Gallen (2015). Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft – 25 Thesen. Abgerufen am 15. Februar 2018 von <https://www.telekom.com/de/medien/medieninformationen/detail/maschinen-werden-kuenftig-kollegen-sein-349222>
- Upwork (2017). Freelancing in America. Abgerufen am 15. Februar 2018 von <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017/>
- WEKA (2015). Freelance: Verträge zur freien Mitarbeiterschaft. Abgerufen am 15. Februar 2018 von <https://www.weka.ch/themen/recht/arbeitsrecht/spezielle-arbeitsvertraege/article/freelance-vertraege-zur-freien-mitarbeiterschaft/>

Die Leistungen von Careerplus

Careerplus ist die führende Schweizer Personalberatung für die Rekrutierung von qualifiziertem Fachpersonal. Über 130 Rekrutierungsspezialisten vermitteln in 13 Städten erfahrene Mitarbeitende für Dauerstellen, temporäre Anstellungen und Projekte.



Rekrutierung, die perfekt passt

Mit uns finden Sie den perfekt passenden Kandidaten, weil ...

- ... wir als erfahrene Rekrutierungsspezialisten regional als auch lokal verwurzelt sind.
- ... wir auf Active Sourcing spezialisierte Rekrutierungsspezialisten haben, die auch den passiven Bewerbermarkt bearbeiten und dabei innovative Technologien und Angebote nutzen.
- ... Sie von unserem grossen Netzwerk an qualifizierten Kandidaten profitieren.
- ... wir Ihre offenen Stellen suchmaschinenoptimiert und zielgerichtet auf den passenden Stellenportalen aufschalten.



Persönlichkeitsanalysen und Assessments

Wir erstellen für jeden Kandidaten ein Persönlichkeitsprofil. Unsere wissenschaftlich fundierte **Persönlichkeitsanalyse** entwickelten wir zusammen mit «Multicheck», Experte für berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Unsere **Assessments** führen erfahrene Psychologen durch und beinhalten u.a. Rollenspiele, Fallbearbeitungen und das Bochumer Inventar der berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).



Saläranalysen und Beratungen

Neben der Rekrutierung von qualifizierten Fachleuten bieten wir Ihnen:

- Eine Überprüfung der Salärstrukturen und der Lohnbandbreite pro Berufsgruppe und Stelle in Ihrem Unternehmen.
- Informationen zu den marktgerechten Löhnen der Berufsgruppen, auf die wir spezialisiert sind.
- Beratung bei spezifischen Fragen zur Rekrutierung.

Careerplus AG | info@careerplus.ch | www.careerplus.ch

Basel | Bern | Biel-Bienne | Freiburg | Genf | Lausanne | Luzern | Neuenburg | Olten | St. Gallen | Winterthur | Zug | Zürich

Herausgeber: Careerplus AG **Konzept, Gestaltung, Text und Redaktion:** Infel Corporate Media, Simona Marty, Murielle Drack (Art Direction) **Gesamtverantwortung:** Careerplus, Raphael Zahnd, Sabine Simmen, Carine Schnetzer

© 2018 Careerplus AG – sämtliche Inhalte dieser Studie sind urheberrechtlich geschützt. Das Zitieren der Studie und ihrer Inhalte unter korrekten Quellenangaben ist ausdrücklich erlaubt.