

Erfolgreiche Rekrutierung von Baufachleuten, Teil 5

Temporärarbeit: Darauf müssen Arbeitgeber achten

So hilfreich die Anstellung von Temporärmitarbeitenden ist, so sehr kann dies für Unternehmen der Baubranche auch mit Aufwand und Risiken verbunden sein: Richtlinien müssen eingehalten, Erklärungen und Vereinbarungen schriftlich festgehalten und Gesetze beachtet werden. Einfacher wird es, wenn ein Personalvermittler als Bindeglied agiert. Warum ist dies so, und was sollten Unternehmen ausserdem beachten?

Raphael Zahnd, Careerplus AG *

■ Sie sind oft die Retter in der Not: Temporärmitarbeitende. Unternehmen können auf sie zählen, wenn ein kurzfristiger Personalmangel herrscht oder eine Stelle für eine bestimmte Zeit überbrückt werden muss. Sei es bei Ferienabwesenheiten, Krankheitsabwesenheiten oder bei hoher Arbeitsbelastung. Darüber hinaus können Arbeitgeber auch bei hoch qualifizierten Führungspositionen auf Interimslösungen setzen (z. B. Inte-

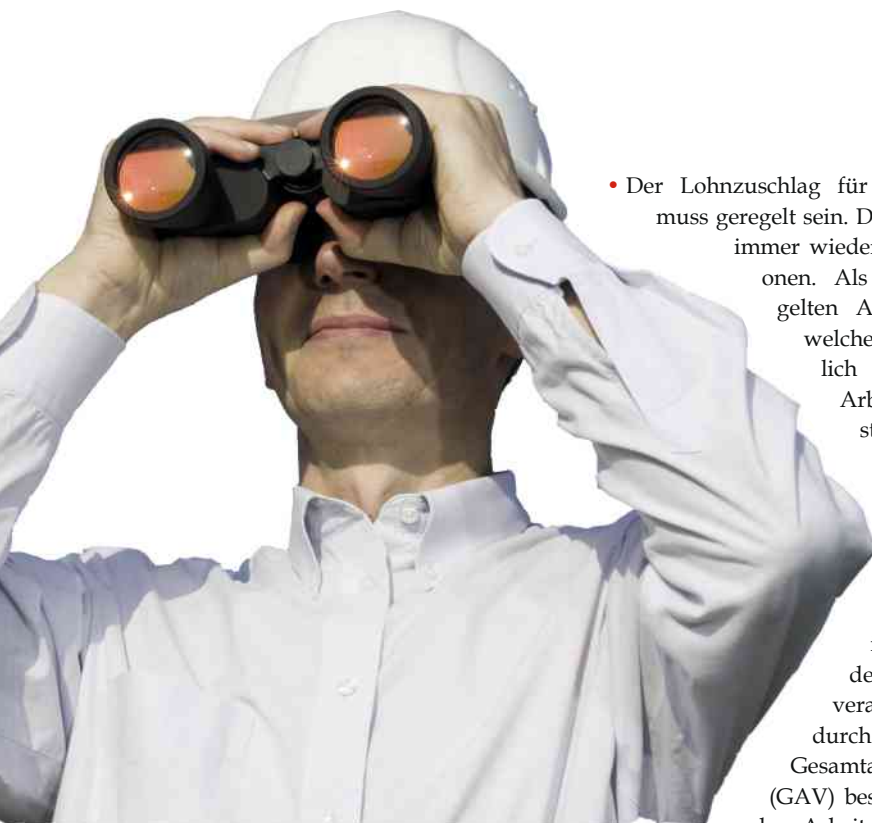
rimsleiter oder -manager) um den Know-how-Transfer sicherzustellen oder um eine neue Strategie umzusetzen. Denn das Ausbildungsniveau der Temporärarbeitenden ist in den letzten Jahren stark gestiegen.

Potenzielle Mehraufwände?

Zwar sind temporäre Angestellte eine grosse Stütze, doch sehen sich Unternehmen auch mit Fragen konfrontiert wie: Was für einen

Arbeitsvertrag benötigen Temporärangestellte? Wie ist die Kündigungsfrist? Sind Überstunden geregelt? Wie verhält es sich mit dem 13. Monatslohn? Als Arbeitgeber sollte man zudem alle wichtigen Vereinbarungen oder Erklärungen schriftlich festhalten – selbst wenn das Gesetz die Schriftform nicht zwingend verlangt. Nur so ist man in der Lage, vor Gericht das Vorliegen von Tatsachen zu beweisen.





- Der Lohnzuschlag für Überstunden muss geregelt sein. Denn dies führt immer wieder zu Diskussionen. Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, welche 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 25 Prozent zu entrichten (Art. 321c Abs. 3 OR).

Zu beachtende Punkte

Diese Punkte müssen Arbeitgeber bei Temporäreinsätzen beachten:

- Der Arbeitsvertrag (befristetes Arbeitsverhältnis) muss schriftlich abgeschlossen werden gemäss Art. 319 OR. Ausnahme: Dauert ein Arbeitseinsatz nicht länger als sechs Stunden, ist auch ein mündlicher Vertrag gültig.
- Der schriftliche Vertrag muss die eigenhändigen Unterschriften aller Personen aufweisen, die durch ihn verpflichtet werden sollen.
- Achtung: Kettenarbeitsverträge (Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen) sind unzulässig. Zwischen einzelnen Einsätzen bei derselben Unternehmung muss eine Unterbrechung von mindestens drei Wochen eingehalten werden.

Artikel-Serie «Erfolgreiche Rekrutierung von Baufachleuten»

Teil 1 in HK-Gebäudetechnik 1/17, S. 36/37: «Techniker verzweifelt gesucht?»

Teil 2 in HK-Gebäudetechnik 4/17, S. 28/29: «Mit Active Sourcing Gebäudetechniker rekrutieren»

Teil 3 in HK-Gebäudetechnik 6/17, S. 34/35: «Erfolgreich rekrutieren mit Empfehlungen von Mitarbeitenden»

Teil 4 in HK-Gebäudetechnik 9/17, S. 34/35: «Google-Check bei Bewerbern: Internet-Recherchen in rechtlicher Grauzone?»

Diese Artikel sind auch zu finden unter www.hk-gt.ch › Dossiers › Die Unternehmenseite › Artikel-Serie «Erfolgreiche Rekrutierung von Baufachleuten»

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kennt per Gesetz keine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit und endet nach Ablauf der Vertragsdauer. Soll es unbefristet fortgesetzt werden, muss eine Vertragsverlängerung mit den entsprechend angepassten Kündigungsfristen erstellt werden.
- Idealerweise vereinbart man schriftlich eine Probezeit sowie eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit.
- Tipp: Den Endpunkt des Arbeitsverhältnisses per Datum festlegen und nicht mit vagen Formulierungen wie «Bis zum Abschluss des Projekts». Ansonsten gilt der Vertrag als unbefristet.
- Falls nötig: Konkurrenzverbot schriftlich festhalten (Art. 340 Abs. 1 OR).

Die Risiken minimieren

Etwaige Unannehmlichkeiten und Risiken umgeht man, wenn ein Personalverleiher (Personalberatung mit Bewilligung zum Personalverleih) als Bindeglied zwischen Unternehmen und temporärem Mitarbeitendem agiert. Denn somit läuft der Arbeitsvertrag der temporär arbeitenden Person nicht über das Unternehmen, sondern über den Vermittler. Nach drei Monaten besteht dennoch die Möglichkeit, den temporären Mitarbeitenden ohne Zusatzkosten zu übernehmen – eine ideale Möglichkeit, Fehlbesetzungen zu vermeiden.

Personalverleiher als Bindeglied

Vorteile, wenn man die Interimslösung über einen Personalverleiher regelt:

- Wenig administrativer Aufwand, da der Verleiher für die Verleihbewilligung ver-

- antwortlich ist und alle rechtlichen Fragen rund um den temporären Einsatz abdeckt.
- Keine direkten Lohnkosten respektive Headcount-Kosten. Der Arbeitgeber kann die Kosten direkt über ein Projekt oder den Einkauf abwickeln.
- Die Stunden- sowie Lohnabrechnungen werden wöchentlich erstellt.
- Mitarbeitende, die über einen Personalverleiher beschäftigt werden, unterstehen dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für Personalverleih und dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG).

Der GAV für Personalverleih und das AVG bringen weitere Vorteile wie kürzere Kündigungsfristen:

- Beschäftigung bis zu 3 Monaten = 2 Arbeitstage Kündigungsfrist
- Beschäftigung 4 bis 6 Monate = 7 Kalendertage Kündigungsfrist
- Beschäftigung ab 7 Monaten = 1 Monat Kündigungsfrist

Ausserdem ist die Überzeit geregelt: Die Tagesarbeitsstunden über 9,5 Stunden oder die Wochenarbeitsstunden über 45 Stunden werden mit 25 Prozent Lohnzuschlag vergütet. ■

*Über Careerplus AG

Careerplus ist Mitglied von swissstaffing (Verband der Personaldienstleister Schweiz) und spezialisiert auf Interimslösungen in der Baubranche. Die Rekrutierungsspezialisten werden im Rahmen einer intensiven Ausbildung gezielt auf die Vermittlung von temporärem Personal geschult. Dank regelmässigen Weiterbildungen ist Careerplus der kompetente Ansprechpartner bei sämtlichen Fragen rund um Versicherungen, Verträge und Gesetze bei Interimslösungen.

www.careerplus.ch