



ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT

8

8.1	Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit.....	77
8.2	Arbeitskosten	78
8.3	Arbeitsvertrag und Arbeitnehmervertretung	79
8.4	Arbeitszeit und Ferien	81
8.5	Kündigung und Kurzarbeit.....	82
8.6	Sozialversicherungen	83
8.7	Personalsuche.....	87

Hinsichtlich Arbeitsproduktivität rangiert die Schweiz unter allen Volkswirtschaften der Welt in der Spitzengruppe. Ihr Arbeitsmarkt ist geprägt durch ein liberales Arbeitsrecht, geringe Regulierungsdichte und ausserordentliche soziale Stabilität. Arbeitskonflikte werden zwischen den Sozialpartnern gelöst. Es gibt so gut wie keine Streiks. Die soziale Sicherung der Arbeitenden beruht auf dem Grundsatz der Solidarität und der Selbstverantwortung. Das hohe Lohnniveau zieht qualifizierte Arbeitskräfte an. Die Arbeitgeber profitieren aufgrund tiefer Sozialabgaben von konkurrenzfähigen Lohnstückkosten.

8.1 ERWERBSTÄTIGKEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT

Die Schweiz zählt über 5,1 Millionen Erwerbstätige (Stand 2022), davon sind gut 2,3 Millionen Frauen. Die Erwerbslosenquote gemäss Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) lag Anfang 2022 bei 4,6 % und gehört zu den tiefsten in Europa. Der Anteil der Ausländer an der erwerbstätigen Bevölkerung beträgt gut 32 %. 34 % der Erwerbstätigen arbeiten in Teilzeit. Von den erwerbstätigen Frauen sind rund 60 % teilzeiterwerbstätig, wohingegen nur etwa 18 % der erwerbstätigen Männer teilzeiterwerbstätig sind. Die Arbeitslosigkeit ist in der Schweiz traditionell tief.

Schweizer Arbeitskräfte sind hochqualifiziert, über 40 % verfügen über eine Ausbildung auf Tertiärstufe. Die Vielsprachigkeit der Schweizer Arbeitnehmer ist weltweit berühmt und Schweizer Manager haben überdurchschnittlich viel internationale Erfahrung.

Internationale Erfahrung des Managements

1 = tief, 10 = hoch

(ABB. 24)

1	Schweiz	8,03
2	Katar	7,74
3	Schweden	7,26
4	Vereinigte Arabische Emirate	7,26
5	Singapur	7,14
6	Niederlande	7,14
8	Luxemburg	7,05
10	Hongkong SAR	7,05
11	Dänemark	6,77
12	Belgien	6,64
13	Irland	6,58
14	Deutschland	6,52
22	Kanada	5,85
25	Indien	5,78
26	USA	5,73
28	Österreich	5,67
33	Vereinigtes Königreich	5,55
42	Frankreich	5,14
47	China	4,94
50	Italien	4,83
59	Republik Korea	4,32

Quelle: IMD World Competitiveness Center 2022

Im Bereich Arbeitsmotivation belegen die Schweizer weltweit den zweiten Platz hinter Dänemark. Die Identifikation mit dem Unternehmen ist sehr ausgeprägt, was unter anderem damit zusammenhängt, dass die meisten Betriebe Klein- und Mittelbetriebe sind.

Arbeitsmotivation im internationalen Vergleich

1 = tief, 10 = hoch

(ABB. 25)

1	Dänemark	8,26
2	Schweiz	7,78
3	Niederlande	7,69
4	Finnland	7,60
7	Schweden	7,42
9	Österreich	7,31
10	China	7,18
11	Hongkong SAR	7,07
12	Irland	6,95
13	Deutschland	6,83
17	Kanada	6,46
18	Indien	6,45
26	Singapur	6,11
27	Luxemburg	6,08
29	USA	6,04
32	Japan	5,84
33	Italien	5,82
39	Vereinigtes Königreich	5,55
42	Frankreich	5,29
52	Republik Korea	4,94

Quelle: IMD World Competitiveness Center 2022

8.2 ARBEITSKOSTEN

8.2.1 Löhne

Das Lohnniveau in der Schweiz ist relativ hoch. Es widerspiegelt die höhere Anzahl von Arbeitsstunden und das hohe Leistungs- und Wohlstandsniveau: Hohe Löhne sind ein Erfolgsausweis und machen das Land für qualifizierte Arbeitskräfte attraktiv. Aufgrund der im Vergleich mit dem Ausland geringeren Abzüge (Steuern, Sozialversicherungen) nimmt die Schweiz auch bei den Nettoeinkommen den Spitzenplatz ein.

Die regelmässig durchgeführten amtlichen Erhebungen über Lohnniveau und -struktur zeigen beachtliche Unterschiede sowohl zwischen als auch innerhalb der einzelnen Branchen und zwischen Stadt und Land.

www.lohnrechner.bfs.admin.ch
Individueller Lohnrechner

www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > 03 Arbeit und Erwerb
Löhne, Erwerbseinkommen und Arbeitskosten

8.2.2 Personalzusatzkosten

Für einen Arbeitgeber sind nicht die ausbezahlten Löhne entscheidend, sondern die Lohnstückkosten. Zwar sind in der Schweiz die ausgewiesenen Löhne hoch. Die Personalzusatzkosten, mit denen der Arbeitgeber zusätzlich zum Bruttolohn rechnen muss (Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen), belaufen sich in der Schweiz aber nur auf rund 15%. Zusammen mit der hohen Arbeitsproduktivität, den moderaten Steuern und den tiefen Kapitalkosten zahlt der Arbeitgeber somit am Ende teilweise weniger als in anderen europäischen Ländern.

8.2.3 Produktivität

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeit ist die Produktivität. Diese wird in internationalen Vergleichen als Bruttoinlandprodukt pro geleisteter Arbeitsstunde gemessen. Die Schweiz präsentiert sich hier als eines der weltweit produktivsten Länder.

Produktivität

BIP pro erwerbstätige Person, in USD

(ABB. 26)

1	Saudi-Arabien	280'517
2	Katar	199'933
3	Norwegen	198'933
4	Singapur	195'604
5	USA	191'706
6	Schweiz	170'699
8	Niederlande	163'621
9	Dänemark	161'182
11	Schweden	149'361
12	Kanada	148'949
16	Vereinigtes Königreich	141'500
17	Österreich	139'121
19	Republik Korea	132'823
23	Luxemburg	117'579
24	Deutschland	116'116
31	Frankreich	104'621
34	Japan	97'488
35	Italien	97'150
45	Hongkong SAR	68'875

Quelle: IMD World Competitiveness Center 2021

8.3 ARBEITSVERTRAG UND ARBEITNEHMERVERTRETUNG

Der Schweizer Arbeitsmarkt gilt generell als einer der liberalsten der Welt (vgl. Abb. 27). Das schweizerische Arbeitsrecht beinhaltet die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber. Es umfasst wesentlich weniger Vorschriften als die Rechtsordnungen in den EU-Staaten und ist in mehreren Gesetzen geregelt – von zentraler Bedeutung sind insbesondere das Obligationenrecht (Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag), das Arbeitsgesetz (allgemeiner Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeit, Jugendliche, schwangere Frauen und stillende Mütter) und das Unfallversicherungsgesetz (Arbeitssicherheit).

Das zwingende Recht des Bundes und der Kantone geht den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags vor, jedoch können zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmungen aufgestellt werden, wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt. Handelt es sich umgekehrt um nicht zwingende gesetzliche Vorschriften, so gehen die Vereinbarungen zwischen den Parteien vor. Einige zwingende arbeitsrechtliche Gesetzesvorschriften können zwar durch den Gesamtarbeitsvertrag, nicht aber durch einen Einzelarbeitsvertrag geändert werden.

Löhne werden entweder individuell, direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, oder im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) ausgehandelt. Auch hier verzichtet der Gesetzgeber im Sinne der liberalen Wirtschaftsordnung auf eine starke Regulierung. Er lässt bewusst Raum für direkte Absprachen zwischen den Sozialpartnern.

8.3.1 Einzelarbeitsvertrag

Der Arbeitgeber muss spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrages zuhänden des Arbeitnehmers schriftlich festhalten.

Bei grösseren Betrieben empfiehlt es sich, ein Personalreglement zu vereinbaren, das die wichtigsten arbeitsvertraglichen Bestimmungen umfasst. Der Arbeitsvertrag selbst enthält dann nur noch die Vereinbarungen zum Lohn, zur Kündigungsfrist sowie wichtige Spezialbestimmungen (z. B. Konkurrenzverbot, Überstunden, Erfindungen etc.). Arbeitsverträge und Personalreglemente müssen sich an die zwingenden Vorschriften des schweizerischen Obligationenrechts, das Arbeitsgesetz und allfällige Bestimmungen eines anwendbaren Gesamtarbeitsvertrags halten. Die Personalreglemente dürfen nicht verwechselt werden mit den in EU-Staaten gängigen Betriebsvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat (den es in dieser Form in der Schweiz nicht gibt). Hingegen müssen industrielle Betriebe in der Schweiz eine Betriebsordnung aufstellen. Diese Betriebsordnung enthält Vorschriften über den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung. Bei deren Erlass ist die Arbeitnehmerschaft vorgängig anzuhören.

Betriebe können im Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot festhalten, sowohl für die Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung. Durch das Konkurrenzverbot verhindert der Arbeitgeber, dass der austretende Arbeitnehmer Spezialkenntnisse, die er während des Arbeitsverhältnisses im Betrieb erlangt hat, nach seinem Austritt in einer Art verwendet, die den ehemaligen Arbeitgeber konkurrenziert. An die Formulierung und die Durchsetzung solcher Konkurrenzverbote werden in der Praxis hohe Anforderungen gestellt.

Deregulierung des Arbeitsmarktes

Unternehmerische Tätigkeit wird 1 = stark behindert, 10 = gar nicht behindert

(ABB. 27)

1	Dänemark	8,51
2	Schweiz	8,35
3	Vereinigte Arabische Emirate	8,00
4	Hongkong SAR	7,51
5	Singapur	7,32
12	Vereinigtes Königreich	6,64
13	Schweden	6,61
15	Irland	6,58
18	Niederlande	6,50
19	Kanada	6,48
21	Luxemburg	6,44
22	USA	6,40
23	China	6,37
26	Österreich	6,03
28	Australien	5,74
33	Deutschland	5,48
35	Indien	5,47
37	Japan	5,27
47	Frankreich	4,53

Quelle: IMD World Competitiveness Center 2022

Der Schweizer Arbeitsmarkt gilt als einer der liberalsten der Welt.

Eine Entschädigungszahlung an den Arbeitnehmenden für die Einhaltung des Konkurrenzverbotes ist nicht zwingend vorgeschrieben. Anforderungen an ein Konkurrenzverbot sind beispielsweise:

- Schriftlichkeit;
- klare Umschreibung (Ort, Gebiet, Kundenkreis); allgemeines Verbot genügt nicht;
- Angabe der Dauer; grundsätzlich nicht länger als 3 Jahre;
- Realexekution, Konventionalstrafe und deren Wirkungen.

8.3.2 Gesamtarbeitsverträge

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) wird zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen. Diese Sozialpartner definieren darin Minimalbestimmungen (u. a. Minimallöhne, Ferien, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen oder Pensionierungsalter), die von Einzelarbeitsverträgen nicht verletzt werden dürfen. Ein GAV wird meistens mit einer bestimmten Laufzeit vereinbart. Während der Laufzeit besteht beidseitig Friedenspflicht.

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) wird der Geltungsbereich eines GAV auf alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber einer betreffenden Branche ausgeweitet. Minimallöhne, die im Rahmen eines solchen GAV verhandelt wurden, sind von allen Arbeitgebern der Branche einzuhalten. Die rund 600 (2018) nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV müssen nur dann eingehalten werden, wenn die Vertragsparteien Mitglied in den entsprechenden Verbänden sind. 2021 waren auf Bundesebene 44 und auf kantonaler Ebene 40 allgemeinverbindliche GAV in Kraft.

Gibt es zwischen einem Arbeitgeber und seiner Belegschaft unterschiedliche Standpunkte, so wird oft schon auf der betrieblichen Ebene eine einvernehmliche Lösung gesucht. Diese Grundeinstellung geht zurück auf das sogenannte Friedensabkommen zwischen den Schweizer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen aus dem Jahr 1937. Der darin vereinbarten gegenseitigen Friedenspflicht entsprechend streben die Sozialpartner die Konfliktlösung auf dem Weg des Gesprächs an. Lösungsorientierte Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen sind in der Schweiz der Regelfall (vgl. Abb. 28).

www.seco.admin.ch > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen
Gesamtarbeitsverträge

8.3.3 Mitwirkung und Arbeitnehmervertretung

Das Mitwirkungsgesetz regelt die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb. Es ist auf alle privaten Betriebe in der Schweiz anwendbar, die Arbeitnehmer beschäftigen, und zwar unabhängig von der Betriebsgrösse. Die Mitwirkung besteht hauptsächlich in der Information und Anhörung der Arbeitnehmer. In den unten aufgeführten Bereichen muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über alle wesentlichen Begebenheiten, Neuerungen und/oder Änderungen informieren. Die Arbeitnehmer haben ihrerseits das Recht, sich mit Fragen und/oder Anregungen an den Arbeitgeber zu wenden und Vorschläge vorzubringen. Das Gesetz regelt ferner auch die Wahl von Arbeitnehmervertretungen. In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmern besteht das Recht auf Einsetzung einer Arbeitnehmervertretung. Zwingend ist die Information bzw. Konsultation der Arbeitnehmervertretung oder der betroffenen Arbeitnehmer in den folgenden Bereichen:

- in allen Belangen der Arbeitssicherheit und des Arbeitnehmerschutzes
- beim Übergang von Betrieben
- bei Massenentlassungen
- beim Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge

Zudem müssen die Arbeitgeber die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten informieren.

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Kooperation

1 = totale Konfrontation, 7 = totale Kooperation

(ABB. 28)

1	Singapur	6,1
2	Schweiz	6,1
3	Dänemark	5,9
4	Niederlande	5,8
5	Japan	5,8
6	Luxemburg	5,7
7	Schweden	5,7
8	Norwegen	5,7
9	Hongkong SAR	5,6
21	USA	5,2
23	Irland	5,2
27	Neuseeland	5,1
28	Kanada	5,1
30	Deutschland	5,0
33	Vereinigtes Königreich	5,0
55	China	4,6
65	Indien	4,5
92	Frankreich	4,2
114	Italien	4,0
130	Republik Korea	3,6

Quelle: WEF, The Global Competitiveness Report 2019

Im Vergleich dazu haben Betriebsräte in Europa viel weiter gehende Kompetenzen als die Arbeitnehmervertretungen nach schweizerischem Recht. Der wesentliche Unterschied liegt vor allem darin, dass die schweizerische Arbeitnehmervertretung im Gegensatz zum Betriebsrat keine Möglichkeit besitzt, eine eigene Auffassung durchzusetzen oder eine Entscheidung zu erzwingen. Sie hat lediglich Informations-, Anhörungs- und Mitberatungsrechte.

8.4 ARBEITSZEIT UND FERIEN

8.4.1 Normalarbeitszeit, Höchstarbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

Die betriebliche Normalarbeitszeit gemäss Arbeitsvertrag oder GAV beträgt in der Schweiz 40 bis 44 Stunden pro Woche. Die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten sind in der Schweiz seit vielen Jahrzehnten unverändert. Die maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt für industrielle Betriebe 45 Stunden (gilt auch für Büropersonal, technische Angestellte und Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels). In Gewerbebetrieben liegt die Grenze bei 50 Stunden. Diese Unterscheidung zwischen Normalarbeitszeit und Höchstarbeitszeit ist für die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit von Bedeutung.

In der Praxis bestehen vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitszeit den Bedürfnissen des Betriebes anzupassen. Als Beispiele seien nur erwähnt: gleitende Arbeitszeit, Bandbreitenmodell, Zwei- bzw. Mehrschichtbetrieb oder ununterbrochener Betrieb (7 × 24 Stunden × 365 Tage). Insbesondere beim ununterbrochenen Betrieb können die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten verlängert und die Ruhezeiten anders verteilt werden.

8.4.2 Überstunden und Überzeit

Bei einer Überschreitung der Normalarbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit spricht man von Überstunden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden so weit zu leisten, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Nach Gesetz sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % zu entlohnen. Es ist aber möglich, den Zuschlag schriftlich wegzubedingen. Anstelle einer Auszahlung kann Überstundenarbeit auch durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden. Dies setzt jedoch die Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Bei leitenden Angestellten ist es zudem möglich, die Überstunden generell durch den Normallohn abgeltet zu lassen.

Überzeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Nach dem Arbeitsgesetz darf die Überzeit für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden am Tag nicht überschreiten. Sie darf im Kalenderjahr nicht mehr als 170 Stunden (bei wöchentlicher Arbeitszeit von 45 Stunden) bzw. 140 Stunden (bei 50 Stunden) betragen. Überzeitarbeit ist, wenn sie nicht innert bestimmter Frist durch Freizeit ausgeglichen wird, zwingend mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu entschädigen.

Im Gegensatz zu vielen europäischen Ländern ist in der Schweiz die Zustimmung einer Arbeitnehmervertretung bei der Leistung von Überstunden oder Überzeit nicht nötig. Es muss innerhalb der genannten Zeitgrenzen auch keine behördliche Bewilligung eingeholt werden.

8.4.3 Tages- und Abendarbeit

Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Allerdings kann Abendarbeit vom Arbeitgeber erst nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung oder, wenn es keine solche gibt, nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden. Mit dieser Regelung ist es möglich, einen Zweischichtbetrieb ohne behördliche Bewilligung einzuführen. Die Arbeitszeit eines einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Tages-, Abend- und Nachtzeitraum

N = Nachtzeitraum, B = bewilligungspflichtig

(ABB. 29)



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Verglichen mit dem Ausland sind in der Schweiz die arbeitsmarktrechtlichen Bestimmungen sehr investorenfreundlich.

8.4.4 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Wird die Leistung von Nachtarbeit nötig, bedarf es grundsätzlich einer behördlichen Bewilligung (ausgenommen sind Betriebe, für die Spezialbestimmungen gelten). Für vorübergehende Nachtarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25 % zu bezahlen. Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit besteht ein Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, die während der Nachtarbeit geleistet wurde. Diese Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Kein Anspruch auf eine Zeitkompensation besteht, wenn die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet oder wenn die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche beschäftigt wird.

Als Sonntag gilt die Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr. Abgesehen von Spezialbestimmungen für bestimmte Betriebe ist für die Arbeit an diesen Tagen ebenfalls eine behördliche Bewilligung nötig. Den Sonntagen wird in der Schweiz nur ein Feiertag gleichgestellt – der 1. August (Nationalfeiertag). Die Kantone können maximal acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen. Davon zu unterscheiden sind die gesetzlich anerkannten öffentlichen Ruhetage: Zwar gelten für diese Tage meist die gleichen Regelungen wie für die den Sonntagen gleichgestellten Feiertage, die gesetzlichen Grundlagen dafür wurden allerdings vom Kanton oder von der Gemeinde festgelegt und können daher in Details von den Vorschriften für Sonntage abweichen.

8.4.5 Ferien- und Feiertage

Jeder Arbeitnehmer in der Schweiz hat ein Recht auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr (Jugendliche bis zum 20. Altersjahr: fünf Wochen), davon mindestens zwei Wochen zusammenhängend. Auch Teilzeitangestellte haben einen Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar im Verhältnis der geleisteten Arbeitszeit. Die Ferien müssen bezogen werden und können nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Ein weiter gehender Ferienanspruch besteht von Gesetzes wegen nicht. Allerdings sind Erhöhungen in den Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen. In der Regel wird ab dem 50. Altersjahr ein Ferienanspruch von 25 Tagen eingeräumt. Während der Ferien wird der Lohn genau gleich wie während der Arbeitsleistung ausbezahlt. Ein zusätzliches Urlaubsgeld, wie dies in den EU-Staaten häufig in Tarifverträgen vorgesehen ist, kennt die Schweiz nicht.

Zusätzlich haben Arbeitnehmer in der Regel an neun gesetzlichen Feiertagen frei. Durch die Möglichkeit, kantonale Ruhetage festzulegen, kann es jedoch in einigen Kantonen mehr Feiertage geben. Nur der 1. August, Neujahr, Auffahrt und der erste Weihnachtsfeiertag (25. Dezember) werden in der ganzen Schweiz begangen, alle anderen Feiertage sind kantonal unterschiedlich festgelegt. Auch für Heirat, Todesfall, Umzug, Zahnarztbesuch usw. erhalten Arbeitnehmer freie Zeit. Wie viel, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

8.5 KÜNDIGUNG UND KURZARBEIT

Ein Arbeitsvertrag ist grundsätzlich jederzeit von beiden Seiten und ohne triftige Gründe kündbar, sowohl schriftlich als auch mündlich. Im schweizerischen Recht ist die Mitbestimmung einer Arbeitnehmervertretung bei einer Kündigung nicht vorgesehen. Einzig im Rahmen von Massenentlassungen gibt es ein Konsultationsrecht der Arbeitnehmervertretung resp. der Arbeitnehmer. Diese müssen die Möglichkeit haben, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Grundsätzlich kann der Kündigungsempfänger verlangen, dass ihm die Gründe der Kündigung schriftlich bekannt gegeben werden. Eine Untersuchung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, d. h., ob sie in der Person des Arbeitnehmers liegt oder ob dringende betriebliche Erfordernisse eine Kündigung notwendig machen, gibt es nicht. Auf folgende Arten können Arbeitsverhältnisse enden:

- Kündigung
- Änderungskündigung (Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags zu veränderten Bedingungen)
- Aufhebungsvertrag (gegenseitige Aufhebung des Arbeitsvertrags)
- Ende auf ein bestimmtes Datum (bei befristeten Arbeitsverhältnissen)
- Pensionierung
- Tod des Mitarbeitenden

8.5.1 Kündigungsfristen und Kündigungsschutz

Generell wird die Kündigungsfrist durch den Arbeitsvertrag, durch den Normalarbeitsvertrag der jeweiligen Berufsgattung oder durch den Gesamtarbeitsvertrag definiert. Fehlt ein Vertrag oder eine Regelung, kommen die Bestimmungen des Obligationenrechts zur Anwendung:

- in der Probezeit (max. 3 Monate): 7 Tage
- im 1. Dienstjahr: 1 Monat
- vom 2. bis zum 9. Dienstjahr: 2 Monate
- ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate

Die Frist kann durch schriftliche Vereinbarung geändert werden, darf jedoch nie kürzer als ein Monat sein (Ausnahme bei einem GAV im ersten Dienstjahr). Für leitende Mitarbeitende werden häufig schon ab Beginn einer Anstellung Kündigungsfristen bis zu sechs Monaten vereinbart. Sofern nicht anders vereinbart, endet das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit jeweils per Ende Monat. Damit das Kündigungsschreiben rechtskräftig ist, muss es vor Beginn der Kündigungsfrist bei der gekündigten Person eintreffen. Bei einer unbedingten Freistellung endet zwar die Arbeitsleistung sofort (nicht aber die Treuepflicht und weitere Pflichten), der Lohn ist aber bis ans Ende der Kündigungsfrist geschuldet.

Eine fristlose Kündigung ist unter gewissen restriktiven Voraussetzungen möglich: Die Weiterführung des Einzelarbeitsverhältnisses darf nicht mehr zumutbar sein (z. B. bei Betrug, Arbeitsverweigerung oder Konkurrenzierung des Arbeitgebers). In den meisten Fällen ist vorgängig eine Abmahnung erforderlich. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes muss die fristlose Kündigung sofort (d. h. innert weniger Tage) ausgesprochen werden, ansonsten ist das Recht verwirkt.

Flexibilität bei Einstellungen und Entlassungen

1 = behindert durch Regulationen,
7 = flexibel durch die Arbeitgeber entschieden
(ABB. 30)

1	Hongkong SAR	5,8
2	Schweiz	5,8
3	Singapur	5,6
5	USA	5,3
6	Island	5,3
7	Dänemark	5,2
9	Vereinigte Arabische Emirate	5,2
11	Verenigtes Königreich	5,0
12	Niederlande	4,8
16	Deutschland	4,7
17	Kanada	4,7
26	China	4,5
28	Luxemburg	4,4
40	Neuseeland	4,2
42	Indien	4,2
46	Irland	4,1
90	Frankreich	3,7
102	Republik Korea	3,5
104	Japan	3,5
127	Italien	3,0

Quelle: WEF, The Global Competitiveness Report 2019

Missbräuchlich ist eine Kündigung dann, wenn sie beispielsweise wegen des Alters, der Hautfarbe oder der Religion eines Arbeitnehmers erfolgt. Weiter darf einer Person nicht aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Partei oder einer Gewerkschaft gekündigt werden. Eine missbräuchliche Kündigung ist wirksam. Diese kann aber angefochten werden und gibt möglicherweise Anlass zu Entschädigungen (maximal sechs Monatslöhne gemäss Ermessen des Gerichts). Gegen Arbeitnehmer kann während bestimmter Zeiten, sogenannter Sperrfristen, keine Kündigung ausgesprochen werden. Solche Sperrfristen gelten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst, Zivildienst, Zivildienst oder Hilfsaktionen im Ausland. Eine Kündigung, die in diesen Situationen ausgesprochen wird, ist nichtig (sog. Kündigung zur Unzeit).

Verglichen mit dem Ausland sind in der Schweiz die arbeitsmarktrechtlichen Bestimmungen sehr investorenfreundlich. Unternehmen können relativ einfach Mitarbeitende einstellen und wieder entlassen und so flexibel auf die Konjunktur reagieren.

8.5.2 Kurzarbeit und Massenentlassungen

Eine Verschlechterung der Auftragslage oder andere Gründe können ein Unternehmen zwingen, Massnahmen zur Senkung der Personalkosten zu ergreifen. Mit einer vorübergehenden Reduktion oder vollständigen Einstellung der Arbeit können Überkapazitäten abgebaut werden. Um die Arbeitsplätze zu erhalten, erhält der Arbeitgeber in der Schweiz bei Anmeldung zur Kurzarbeit von der Arbeitslosenversicherung 80 % des Verdienstausfalles der Mitarbeitenden für eine bestimmte Dauer. Damit soll verhindert

werden, dass infolge kurzfristiger und unvermeidbarer Arbeitsausfälle Kündigungen ausgesprochen werden. Arbeitnehmer haben jedoch das Recht, die Kurzarbeitszeitschädigung abzulehnen und weiterhin den vollen Lohn zu erhalten. Jedoch gehen sie damit das Risiko einer Kündigung ein. Denn Kündigungen sind das letzte Mittel, mit dem ein Unternehmer auf Schwankungen des Beschäftigungsgrades reagieren kann. Das Obligationenrecht (OR Art. 335d–335g) sieht bei beabsichtigten Massenentlassungen vor, dass der Arbeitgeber

- die Arbeitnehmerschaft konsultiert und informiert;
- das kantonale Arbeitsamt schriftlich orientiert.

www.arbeit.swiss
Kurzarbeitsentschädigung

8.6 SOZIALVERSICHERUNGEN

Das schweizerische Vorsorge- und Sozialsystem kombiniert die staatliche, die betriebliche und die individuelle Vorsorge und stimmt sie aufeinander ab. Es misst der Eigenverantwortung einen hohen Stellenwert bei. Dadurch bleibt die Gesamtbelastung durch Steuern und Sozialabgaben im internationalen Vergleich sehr moderat.

Das schweizerische Vorsorgesystem baut auf drei Säulen auf:

1. Säule: Die Sicherung des Existenzbedarfs der Versicherten erfolgt durch die staatliche Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) sowie die Invalidenversicherung (IV). Beide sind obligatorisch und werden durch Beiträge (Lohnprozente) von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie durch Steuern finanziert.

2. Säule: Die berufliche Vorsorge (BVG) dient zusätzlich zur 1. Säule der Fortführung des gewohnten Lebensstandards nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Zu versichern sind alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer. Die Finanzierung erfolgt durch Beiträge (Lohnprozente) des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

3. Säule: Die individuelle, freiwillige Selbstvorsorge der Erwerbstätigen soll den weiteren persönlichen Bedarf decken, vor allem durch Bank- und Versicherungssparen. Vorsorgemassnahmen der 3. Säule werden teilweise steuerbegünstigt.

Die drei Säulen der sozialen Sicherung werden ergänzt durch die Arbeitslosenversicherung (ALV), die Erwerbssersatzordnung für Einkommensausfälle wegen Militär- oder Zivildienst (EO), die Lohnfortzahlung bei Mutter-/Vaterschaft sowie Familienzulagen, die sich nach kantonalem Recht richten.

www.bsv.admin.ch
Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)

www.bsv.admin.ch > Informationen für > Unternehmen/KMU
KMU-Ratgeber Sozialversicherungen

www.kmu.admin.ch > Praktisches Wissen > Personal > Personalmanagement
Sozialversicherungen für KMU

Übersicht obligatorische Beiträge Sozialversicherungen

(ABB. 31)

VERSICHERUNG	ARBEITNEHMER	ARBEITGEBER	SELBSTSTÄNDIGE	NICHTERWERBSTÄTIGE
Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)	4,35 % des Erwerbseinkommens	4,35 % des Erwerbseinkommens	max. 8,1 %	min. CHF 413 max. CHF 20'650
Invalidenversicherung (IV)	0,7 % des Erwerbseinkommens	0,7 % des Erwerbseinkommens	max. 1,4 %	min. CHF 66 max. CHF 3'300
Erwerbsersatz, Mutterschaftsentschädigung, Vaterschaftsurlaub	0,225 % des Erwerbseinkommens	0,225 % des Erwerbseinkommens	max. 0,45 %	min. CHF 21 max. CHF 1'050
Berufsunfälle	keine	Nettoprämie auf prämienspflichtiger UVG-Lohnsumme, max. CHF 148'200 (abhängig von Branche und Risiko)	versichert über die obligatorische Krankenversicherung	–
Nichtberufsunfälle	Nettoprämie auf prämienspflichtiger UVG-Lohnsumme, max. CHF 148'200 (abhängig von Branche und Risiko, ab 8 h/Woche)	keine	freiwillige Versicherung über die obligatorische Krankenversicherung	–
Krankenversicherung	pro Kopf	keine (höchstens freiwillig)	pro Kopf	pro Kopf
Arbeitslosenversicherung	1,1 % für Einkommensteile bis CHF 148'200; Solidaritätsprozent 0,5 % für Lohnanteile über CHF 148'200	1,1 % für Einkommensteile bis CHF 148'200; Solidaritätsprozent 0,5 % für Lohnanteile über CHF 148'200	(nicht versicherbar)	–
Berufliche Vorsorge	2 % – 8 % des Bruttolohns (abhängig von Alter, Lohn und Vorsorgereglement)	2 % – 8 % des Bruttolohns (abhängig von Alter, Lohn und Vorsorgereglement)	freiwillig	–
Familienzulagen	nur im Kanton Wallis (0,3 % der Lohnsumme)	0,7 % – 3,5 % der Lohnsumme (je nach Familienausgleichskasse)	0,3 % – 3,3 %, plafoniert auf ein Jahreseinkommen von CHF 148'200	–

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen, 2022

8.6.1 Alters- und Hinterlassenenversicherung

Die AHV erbringt Leistungen im Alter (Altersrente) oder an die Hinterlassenen (Witwen- und Waisenrenten). Die Leistungen sind abhängig von der Höhe des bisherigen Einkommens und der Beitragsdauer. Alle Personen, die in der Schweiz wohnhaft sind oder arbeiten, sind in der AHV obligatorisch versichert. Beitragspflichtig sind einerseits alle in der Schweiz Erwerbstätigen, wobei die Beiträge je zur Hälfte durch die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer bezahlt werden. Aber auch Nichterwerbstätige wie Studierende, Invalide, Rentner oder Hausfrauen/-männer, die in der Schweiz wohnen, zahlen einen Beitrag. Die Versicherung basiert auf dem Umlageverfahren: Die heute wirtschaftlich aktive Generation finanziert die heutigen Rentner.

8.6.2 Invalidenversicherung

Die Invalidenversicherung bezweckt die Eingliederung resp. Wiedereingliederung von Personen, die wegen Geburtsgebrechen, Krankheits- oder Unfallfolgen behindert sind. Eine Rentenzahlung erfolgt erst, wenn eine Ein- oder Wiedereingliederung ins Erwerbsleben nicht möglich ist. Die Beitragspflicht ist obligatorisch; die Beitragserhebung erfolgt zusammen mit der AHV-Abrechnung.

8.6.3 Unfallversicherung

Die Unfallversicherung versichert alle in der Schweiz tätigen Arbeitnehmer gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle. Versichert sind einerseits Pflege- und Sachleistungen (Heilbehandlung, notwendige Hilfsmittel, Reise- und Transportkosten), andererseits Geldleistungen (Taggeld, Invalidenrente, Integritäts- und Hilflosenentschädigung und Hinterlassenenrente). Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten tragen die Arbeitgeber. Die Prämien für die Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen hingegen grundsätzlich zu Lasten der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber schuldet den gesamten Prämienbetrag, wobei er den Anteil der Arbeitnehmer von deren Lohn abzieht. Die Höhe richtet sich nach dem versicherten Verdienst. Der höchste versicherte Verdienst beträgt 148'200 Schweizer Franken pro Jahr.

www.bag.admin.ch > Versicherungen
Informationen des Bundesamts für Gesundheit (BAG) zur Unfallversicherung

8.6.4 Krankenversicherung und Krankentaggeld

Die obligatorische Krankenpflegeversicherung bietet Schutz bei Krankheit, Mutterschaft und Unfall, sofern dafür keine Unfallversicherung aufkommt. Die Versicherung kann frei gewählt werden. Jede Person hat Anrecht auf Aufnahme in die Grundversicherung, unabhängig von Gesundheitszustand und Alter. Zusätzlich können freiwillige Zusatzversicherungen abgeschlossen werden (in der Regel mit Gesundheitsprüfung). Prämien werden pro Person (und nicht nach Einkommen) erhoben. Die Höhe der Prämie ist u. a. abhängig von der Höhe der Kostenbeteiligung (0-2'500 Schweizer Franken), vom gewählten Modell und der Wohngemeinde. Arbeitgeber zahlen in der Regel keine Beiträge an die Krankenversicherung.

In der Schweiz besteht für den Arbeitgeber keine gesetzliche Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung für seine Mitarbeitenden. Verzichtet der Arbeitgeber darauf, eine Kollektivversicherung für seine Arbeitnehmer abzuschliessen, so hat er dem Arbeitnehmer bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung den vollen Lohn für eine gewisse Zeit (abhängig von den Dienstjahren) zu bezahlen. Dasselbe gilt für eine schwangere Arbeitnehmerin, die aus gesundheitlichen Gründen der Arbeit fernbleibt.

Deshalb schliessen in der Praxis viele Arbeitgeber für ihre Angestellten eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Kosten sind abhängig vom Deckungsumfang (Krankheit, Mutterschaft, Unfall). Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz geht den Taggeldversicherungen vor. Die abgeschlossenen Taggelder werden allenfalls ergänzend zur Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet, sofern es nicht zu einer Überentschädigung kommt.

www.bag.admin.ch > Versicherungen
Informationen des Bundesamts für Gesundheit (BAG) zur Krankenversicherung

www.priminfo.ch
Vergleich Krankenkassenprämien (BAG)

8.6.5 Erwerbsersatz (EO), Mutterschaftsentschädigung, Vaterschaftsurlaub

Die Erwerbsersatzordnung ersetzt Personen, die Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst leisten, einen Teil des Verdienstaufschlags. Ebenfalls unter die EO fallen der Erwerbsersatz bei Mutterschaft (Mutterschaftsentschädigung). Die Versicherung ist obligatorisch, Beiträge leisten all jene Personen, die auch an die AHV Beiträge entrichten (je zur Hälfte durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer).

Erwerbstätige Mütter erhalten während 14 Wochen 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt, maximal 196 Schweizer Franken pro Tag. Bedingung ist, dass sie während der neun Monate unmittelbar vor der Geburt obligatorisch AHV-versichert waren, während der Schwangerschaft mindestens fünf Monate gearbeitet haben und zum Zeitpunkt der Niederkunft immer noch als erwerbstätig gelten. Ein Kündigungsschutz besteht während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt. Bis acht Wochen nach der Geburt darf die Arbeitnehmerin nicht arbeiten (Arbeitsverbot).

Seit 2021 können Väter innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen.

www.bsv.admin.ch > Sozialversicherungen > EO/Mutterschaft
Informationen des BSV zum Erwerbsersatz

8.6.6 Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) gewährt die teilweise und befristete Lohnfortzahlung bei Arbeitslosigkeit und fördert die Wiedereingliederung von Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt. Sie ist obligatorisch für Arbeitnehmer. Die Beitragspflicht besteht für alle unselbstständig Erwerbenden. Finanziert wird die Arbeitslosenversicherung je zur Hälfte durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer (je 1,1 %). Selbstständig Erwerbende können sich grundsätzlich nicht gegen Arbeitslosigkeit versichern – auch nicht freiwillig. Um Arbeitslosenentschädigung zu beziehen, muss man innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Anmeldung mindestens zwölf Beitragsmonate nachweisen, d. h. als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer gearbeitet haben. Für EU-/EFTA-Staatsangehörige werden auch die Beitragszahlungen in den Heimatländern angerechnet, wenn nach der Einreise in die Schweiz eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt wurde. Als weitere Voraussetzung muss man vermittlungsfähig sein, d. h. bereit, in der Lage und berechtigt sein, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Regelmässige Bewerbungen sind Pflicht. Die Höhe der Entschädigung beträgt normalerweise 70 % des AHV-pflichtigen Lohnes (Durchschnitt der letzten sechs oder falls vorteilhafter der letzten zwölf Beitragsmonate vor der Arbeitslosigkeit), 80 % bei Unterhaltspflichten gegenüber Kindern, Invalidität oder einem Einkommen von weniger als 3'797 Schweizer Franken. Der höchste versicherte Verdienst beträgt 148'200 Schweizer Franken pro Jahr. In der Regel können maximal 520 Taggelder innerhalb einer zweijährigen Rahmenfrist bezogen werden.

www.arbeit.swiss
Stellensuchende

8.6.7 Berufliche Vorsorge

Die betrieblichen Pensionskassen sollen die Fortführung des gewohnten Lebensstandards sichern. Grundlage ist das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG), das seit 1985 die obligatorische Versicherung aller Arbeitnehmer ab dem 18. Altersjahr (gegen Risiko) und ab dem 25. Altersjahr (Sparversicherung) vorsieht. Voraussetzung ist ein Minimalverdienst von derzeit 21'510 Schweizer Franken (ab 2021). Nach oben ist der obligatorisch versicherte Verdienst auf 86'040 Schweizer Franken begrenzt. Der Arbeitgeber bezahlt mindestens gleich hohe Prämien ein wie der Arbeitnehmer. Einige Arbeitgebende gewähren auf freiwilliger Basis einen höheren Beitrag. Je nach Alter und Geschlecht gelten unterschiedliche Prämien, die 7 % bis 18 % des Einkommens betragen können (je älter, desto höher). Die Ausbezahlung der Rente basiert auf einem gesetzlich fixierten Umwandlungssatz, der nicht unterschritten werden darf (6,8 %, Umwandlungssatz seit 2014). Pensionskassen sind Stiftungen, Genossenschaften oder öffentlich-rechtliche Einrichtungen. Sie werden von kantonalen und eidgenössischen Aufsichtsbehörden überwacht. Kleinere Betriebe schliessen sich oft einer Sammelstiftung oder Verbands-einrichtung an.

www.bsv.admin.ch > Sozialversicherungen > Berufliche Vorsorge und 3. Säule
Informationen des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) zur beruflichen Vorsorge

8.6.8 Familienzulagen

Die Familienzulagen sollen die Kosten, die den Eltern durch den Unterhalt ihrer Kinder entstehen, teilweise ausgleichen. Die Unterstützung, die sich bislang nur auf Angestellte beschränkte, wurde am 1. Januar 2013 auf selbstständig Erwerbende ausgeweitet. Für die Landwirtschaft gilt eine Sonderregelung. Für jedes Kind kann nur eine Zulage bezogen werden.

Die Familienzulagen umfassen Kinder- und Ausbildungszulagen sowie die von einzelnen Kantonen eingeführten Geburts- und Adoptionszulagen. In allen Kantonen werden mindestens die folgenden Zulagen pro Kind und Monat ausgerichtet:

- eine Kinderzulage von 200 Schweizer Franken für Kinder bis 16 Jahre
- eine Ausbildungszulage von 250 Schweizer Franken für Kinder von 16 bis 25 Jahre

Die Familienzulagen werden ausser im Kanton Wallis (zusätzliche Beiträge durch Arbeitnehmer) ausschliesslich von den Arbeitgebern finanziert.

www.ch.ch > Familienzulagen
Berechnung der Familienzulagen nach Kanton

8.7 PERSONALSUCHE

Für die Suche nach externen Kandidatinnen und Kandidaten gibt es viele Möglichkeiten:

- Inserate in Zeitungen oder Fachzeitschriften
- Angebote im Internet
- Kontakte zu Hochschulen (Internetplattformen/Messen)
- Beizug von externen Beratern
- Abwerbung bei Konkurrenten (Headhunting)
- Zusammenarbeit mit Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV)
- Anfragen bei Drittpersonen

Für welche Variante sich ein Arbeitgeber entscheidet, hängt von seinen Bedürfnissen und seinem Budget ab.

8.7.1 Öffentliche Arbeitsvermittlung

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind Dienststellen der öffentlichen Hand, die auf die Beratung und Vermittlung von Stellensuchenden spezialisiert sind. Durch die über 100 RAV werden Arbeitgeber bei der Personalrekrutierung von einer RAV-Personalberaterin oder einem -Personalberater persönlich betreut. Bei den RAV sind viele qualifizierte Stellensuchende gemeldet, die für Fest- oder Temporärstellen sofort einsetzbar sind. Das RAV bietet – falls gewünscht – eine gezielte Personalvorselektion nach den Kriterien des Arbeitgebers an und erleichtert damit das Auswahlverfahren. Je nach Bedarf des Arbeitgebers publiziert das RAV Stellenvakanzen im internen Stellenmarkt, auf der eigenen Internetseite und/oder im Teletext. Der Internetauftritt der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist gleichzeitig die grösste Stellenbörse der Schweiz. Vorteil: Alle Dienstleistungen der RAV sind kostenlos.

www.arbeit.swiss

Portal der Arbeitslosenversicherung und öffentlichen Arbeitsvermittlung

8.7.2 Private Personalvermittler

Für die Suche nach einem hochqualifizierten Spezialisten oder einer Führungskraft kann sich der Beizug von Personalberatern durchaus lohnen. Diese übernehmen den Hauptanteil der Personalrekrutierung: Inserategestaltung, Medienplanung, Bewerberauswahl. Die Zusammenarbeit mit Personalberatern empfiehlt sich auch, wenn der Firmenname aus branchen- oder hausinternen Gründen verschwiegen werden soll. Allerdings: Diese Art der Personalsuche ist teuer, und die Kosten können ein bis mehrere Monatsgehälter der zu besetzenden Stelle betragen.

8.7.3 Headhunter

Headhunter bzw. Executive Search Consultants sind eine wichtige Verbindungsstelle zwischen dem Bedarf der Unternehmen nach qualifizierten Fach- und Führungskräften und dem Wunsch dieser Fach- und Führungskräfte nach einer herausfordernden und attraktiven Tätigkeit. Sie sind auf die Rekrutierung durch Direktansprache spezialisiert und arbeiten auf Mandatsbasis. Neben auf bestimmte Branchen spezialisierten Firmen gibt es Grossfirmen mit bekannten Namen, die international arbeiten, sowie Boutiquefirmen, die speziell geeignet sind für generalistische Aufgaben, komplexe Aufgabenstellungen sowie unkonventionelle Lösungen. Einen Headhunter zu engagieren ist immer dann von grossem Nutzen, wenn die üblichen Wege wie interne Rekrutierungen oder Stellenanzeigen in Internetportalen und Tageszeitungen keinen Erfolg bringen.

8.7.4 Personalverleih/Temporärarbeit

Der Beizug von Arbeitskräften für beschränkte Zeit über Personalverleiher bietet sich an, wenn vorübergehend mehr Aufträge zu bewältigen sind oder Mitarbeitende ausfallen. Der Personalverleiher vereinbart mit dem Einsatzbetrieb ein Stundenhonorar, das für übliche Tätigkeiten ca. das 1,4- bis 2-Fache eines vergleichbaren Stundenlohnes beträgt. Dabei ist zu bedenken, dass nur die geleisteten Arbeitsstunden bezahlt werden müssen und alle Lohnnebenkosten miteingeschlossen sind. Der Verleiher entlohnt als Arbeitgeber den temporären Arbeitnehmer und ist verantwortlich für alle Sozialabgaben und den Versicherungsschutz. Es gelten die gleichen arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen wie bei traditionellen Anstellungsformen.

Personalverleiher benötigen eine kantonale Betriebsbewilligung. Ferner muss der Verleihbetrieb eine erhebliche Kautionsleistung zur Sicherstellung von Arbeitnehmeransprüchen stellen. Im Verkehr mit dem Ausland sind ausserdem eine bundesbehördliche Bewilligung sowie eine höhere Kautionsleistung erforderlich. Der Personalverleih aus dem Ausland ist verboten (ausgenommen im Konzern unter sehr strengen Voraussetzungen).

www.hrswiss.ch

HR Swiss – Schweizerische Gesellschaft für Human Resources Management

www.swissstaffing.ch

Verband der Personaldienstleister