

Überbetrieblicher Einsatz

Stolperfrei flexibel bleiben

Nicht immer lässt die Betriebsstruktur eine volle Auslastung von Mitarbeitenden zu. Oft unterliegt die Arbeitsauslastung auf dem Betrieb auch saisonalen Schwankungen. Dann bietet sich der überbetriebliche Einsatz von Arbeitskräften an. Die Erwerbstätigkeit auf mehreren Betrieben eröffnet sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer Vor- und Nachteile.



Stefan
Binder

Der überbetriebliche Einsatz von Arbeitskräften bringt für Arbeitgeber Vorteile, weil er Lohnkosten einspart und Angestellte je nach Arbeitsanfall relativ flexibel einsetzen kann. Unter Umständen wird auch erst durch den überbetrieblichen Einsatz die Anstellung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin finanziell tragbar. Das Arbeiten auf zwei unterschiedlichen Betrieben erlaubt Mit-

arbeitenden Einblicke in zwei Betriebe. Es ist somit abwechslungsreicher und ermöglicht ihnen einen höheren Verdienst, als wenn sie nur in einem Teilzeitpensum auf einem Betrieb arbeiten könnten.

Abspraken werden anspruchsvoll, wenn nicht nach einem fixen Einsatzplan gearbeitet wird.

Mehr Flexibilität und Organisation

Anspruchsvoller werden die Absprachen zwischen den Arbeitgebern, wenn nicht nach einem fixen Ein-

satzplan auf den Betrieben gearbeitet wird. Dies kann zu einem höhe-



Verschiedene Modelle zum überbetrieblichen Einsatz von Arbeitskräften

Getrennte Teilzeitarbeitsverhältnisse

Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin wird von jedem einzelnen Betrieb in Teilzeit angestellt. Jeder Betrieb schliesst einen eigenen Arbeitsvertrag ab, bezahlt den Teilzeitlohn und rechnet darauf die Sozialversicherungsbeiträge ab, da jeder Betrieb selbst für die Einhaltung der, gemäss Gesetz und Vertrag, relevanten Versicherungen verantwortlich ist.

Koordinationsabzug: In dieser Situation können sich Nachteile hinsichtlich der Pensionskasse ergeben, da in der Pensionskasse zweimal der volle Koordinationsabzug (aktuell CHF 25 095.– pro Jahr) vorgenommen wird. Dies hat für den Arbeitnehmer tiefere Risiko- und Altersleistungen zur Folge.

Eintrittsschwelle: Unter Umständen wird bei einem Anstellungsverhältnis oder sogar bei beiden Verhältnissen keine Pensionskasse mehr abgerechnet, da die sogenannte BVG-Eintrittsschwelle nicht erreicht wird (aktuell CHF 21 510.– pro Jahr).

Globalversicherung: Sofern beide Arbeitgeber die Globalversicherung inklusive Pensionskasse abgeschlossen haben, besteht die Möglichkeit, die beiden Einkommen zusammenzufassen. In der Folge wird der Koordinationsabzug nur einmal angewendet und die vorhergehend beschriebenen Nachteile können vermieden werden.

Arbeitgebergemeinschaft

Eine Arbeitgebergemeinschaft wird in der Regel in Form einer einfachen Gesellschaft gegründet. Diese Gemeinschaft hat ausschliesslich den Zweck, die Anstellung des oder der gemeinsamen Angestellten zu regeln. Sinnvollerweise wird ein schriftlicher Gesellschaftsvertrag abgeschlossen, der sowohl Fragen im externen Auftritt (z. B. Vertretungsvollmacht gegenüber Behörden und Versicherungen) als auch interne Fragen (z. B. die Aufzeichnungspflichten auf den einzelnen Betrieben) regelt.

Versicherung: Die Gemeinschaft als Arbeitgeberin ist für die Einhaltung der gemäss Gesetz und Vertrag relevanten Versicherungen verantwortlich.



Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gefragt. Durch überbetriebliche Einsätze können Arbeitskräfte auch bei ungenügender Auslastung im Betrieb gehalten werden. Bild: istockphoto

Ausgleichskasse: Die Gemeinschaft hat sich als Arbeitgeberin bei der zuständigen Ausgleichskasse zu registrieren.

Selbe Branche: Aus Durchführungsgründen der involvierten Versicherungen ist es grundsätzlich notwendig, dass die Betriebe der Gemeinschaft in derselben Branche tätig sind (beispielsweise für die Risikotarifierung oder wegen einer allfälligen Suva- oder GAV-Unterstellung).

Verleih von Arbeitskräften

In dieser Variante stellt Arbeitgeber A den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zu 100 Prozent an und verleiht ihn an Betrieb B (in der Regel ausschliesslich gegen Kostensatz und somit nicht gewinnorientiert). Der Versicherungsschutz ist vollum-

fänglich über Arbeitgeber sicherzustellen. Dabei sind jedoch folgende Aspekte zu beachten:

Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG): Das Gesetz sieht in gewissen Fällen eine Bewilligungspflicht für das Verleihen von Mitarbeitenden vor. Falls von einem gelegentlichen Überlassen auszugehen ist, besteht keine Bewilligungspflicht. Gelegentliches Überlassen liegt vor, wenn es sich um ein seltenes, kurzfristiges, nicht speziell geplantes Zurverfügungstellen von Arbeitskräften handelt und der Verleih nicht zum Standardangebot des Arbeitgebers gehört, also keine Regelmässigkeit erlangt. Im Zweifelsfall ist die Bewilligungspflicht beim kantonalen Arbeitsamt abzuklären.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih: Der GAV-Personalverleih gilt für alle Betriebe, die eine Bewilligungs-

pflcht gemäss AVG haben und deren Hauptaktivität der Personalverleih ist. Der GAV fordert im Bereich der Taggeldversicherung Minimalleistungen, die zum Beispiel mit dem Krankentaggeld der Globalversicherung nicht erfüllt werden können. Die Ausleihen direkt unter Landwirtschaftsbetrieben werden in aller Regel vom GAV nicht tangiert, da das Kriterium der Hauptaktivität in diesem Fall nicht erfüllt ist.

Suva-Pflicht: Es besteht Suva-Pflicht für Betriebe, die temporäre Arbeitskräfte zur Verfügung stellen. Den allgemeinen Regeln der Suva-Unterstellung folgend ist aber davon auszugehen, dass für die direkte Ausleihe von Personal unter Landwirtschaftsbetrieben keine Suva-Pflicht besteht, da diese Verleihstätigkeit von untergeordneter Bedeutung ist (Vermittlungsaktivität gilt als Nebenbetrieb).