

Arbeitsrecht

Arbeitsrecht und Arbeitsvertrag in der Schweiz: Informationen, Muster-Arbeitsverträge und mehr

Flexible Working

- [Definition](#)
- [Ausgestaltung](#)
- [Möglichkeiten der Flexibilisierung](#)
- [Flexicurity](#)
- [Rechtliches und Risiken](#)
- [Weiterführende Informationen](#)

Definition

Unter Flexible Working wird die Flexibilisierung der Arbeit verstanden. Die Flexibilisierung kann durch verschiedene Arbeitsmodelle erreicht werden. Einerseits soll dem Arbeitgeber die bessere Nutzung des Potentials des Personals ermöglicht werden, andererseits wird eine Steigerung der Effizienz und Wirtschaftlichkeit angestrebt. Die Flexibilisierung der Arbeit sollte auch Interessen der Arbeitnehmer dienen (Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber).

Ausgestaltung

Um den täglichen, witterungsbedingten, saisonalen oder anderen Schwankungen im Arbeitsanfall und damit einhergehend dem variierenden Bedarf an Arbeitskräften zu begegnen, kommt bspw. eine aus mehreren Arbeitnehmergruppen zusammengesetzte Belegschaft in Frage.

Die regelmässig anfallende Arbeit wird von einer Kernbelegschaft bewältigt, welche mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt werden.

Um Spitzen der Auslastung aufzufangen, können Unternehmen auf Arbeitnehmer auf Abruf (echte oder unechte), auf Temporärarbeiter oder auf Freelancer oder eine Kombination davon zurückgreifen.

Schwankungen in der Arbeitsauslastung lassen sich je nach Branche und Unternehmen allenfalls auch mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit lösen, bspw. durch die Einführung einer Jahresarbeitszeit. In Arbeitsschwachen Monaten wird weniger, in solchen mit hoher Auslastung entsprechend mehr gearbeitet.

Die Flexibilisierung der Arbeit kann je nach Anzahl Beschäftigter und Grösse des Unternehmens hohe Anforderungen an die Personal- und Einsatzplanung stellen und den Einsatz ausgeklügelter Softwarelösungen erfordern.

Möglichkeiten der Flexibilisierung

- Headcount
- Personaleinsatz



- Arbeitszeit
- Arbeitsort
- Lohnkosten

Headcount

Der Arbeitgeber verfügt über einen Grundstock an fest angestelltem Personal und kann auf sehr kurzfristigen und saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalls oder kurzfristigen Ausfällen von Arbeitnehmern (Ferien, Krankheit, Unfall etc.) schnell reagieren und innert kürzester Zeit zusätzliche Arbeitskräfte aufbieten resp. wieder abbauen.

Mittel, um den Headcount kurzfristig oder saisonal zu variieren:

- Teilzeitarbeit mit kurzfristiger Erhöhung Pensum (falls möglich)
- befristete Arbeitsverträge
- temporäre Arbeitskräfte
- Saisonarbeit
- Gelegenheitsarbeit
- Arbeit auf Abruf
- Freelancer (externe)

Mittel, Aufgaben zu lösen, ohne den Headcount zu erhöhen:

- Subunternehmer
- Einkauf von Dienstleistungen (Berater / Experten)
- Gig-Work
- Crowd Work

Personaleinsatz

Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten optimal eingesetzt. Durch gezielte Zuteilung von Aufgaben an geeignete Mitarbeitende werden Aufgaben effizienter gelöst. Dies erfordert von den Arbeitnehmern die flexible Wahrnehmung verschiedener Rollen, Aufgaben und Funktionen. Mit unternehmensinternem Crowd Work können Arbeiten im Idealfall jeweils vom Mitarbeiter mit dafür optimalem Wissen und Fähigkeiten gelöst werden.

Arbeitszeit

Die Mitarbeitenden werden zeitlich optimal eingesetzt, um die Effizienz von Produktion und Service zu steigern und diese ideal aufeinander abzustimmen. Dies erfordert einen auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmten Einsatz der Mitarbeitenden.

Mittel der zeitlichen Optimierung sind:

- Arbeitszeitmodelle (gleitende Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit, Zeitautonomie, Blockzeiten, etc.)
- Schichtarbeit
- Pikettdienst
- Überstunden und Überzeit

Arbeitsort

Durch eine Flexibilisierung des Arbeitsortes kann die Effizienz und bei Arbeitsformen, welche den Interessen der Arbeitnehmer entgegen kommen, auch die Personalzufriedenheit gesteigert werden.

Mittel zur Flexibilisierung des Arbeitsortes:



- Arbeitsort nicht nur im Betrieb, sondern auch bei anderen Niederlassungen, bei Kunden etc.
- Home Office, Telearbeit
- Auslandsinsätze (Projektarbeit, Montage etc.)
- Arbeit in Co-Working Spaces

Lohnkosten

Die Lohnkosten als einer der grössten Kostenfaktoren für Arbeitgeber lassen sich durch verschiedene variable Lohnmodelle senken. Der Lohn oder ein Teil des Lohnes wird bspw. an den Aufwand, die Leistung, die Wirtschaftslage und an den Unternehmenserfolg geknüpft.

Mittel der Flexibilisierung der Lohnkosten:

- Stundenlohn
- Akkordlohn
- Anteil am Geschäftsergebnis
- Provision
- Prämien bei besonderer Leistung
- Gratifikation
- Bonussysteme

Flexicurity

Dieser Begriff setzt sich zusammen aus Flexibility und (In-)Security und steht für einen Ausgleich der Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer neuer Arbeitsformen. Einige Arbeitnehmer schätzen die Freiheit neuer Arbeitsformen, andere empfinden diese als Prekarisierung. Arbeitsverhältnisse gelten als prekär, wenn eine Hauptunsicherheit besteht (zeitlich, finanziell, Sicherheit) und das Einkommen hochgerechnet auf eine Vollzeitstelle 60% oder weniger des Medianlohns p.a. beträgt. Crowd Work, Work-on-demand und Gig Work gelten als atypische Arbeit und haben atypisch prekäre Verhältnisse zur Folge. Zur Vermeidung von negativen Effekten der Flexibilisierung der Arbeit bestehen in gewissen Bereichen Massnahmen und Initiativen (bspw. GAV Personalverleih, Work Smart Initiative).

Rechtliches und Risiken

Flexible Working lässt sich im Unternehmen nur umsetzen, wenn die Arbeitsverträge dies zulassen. Der rechtliche Rahmen dafür wird durch die zwingenden und teilzwingenden Bestimmungen des OR, des ArG und des Sozialversicherungsrechts (AHV/IV/EO, AVIG, UVG, BVG) bestimmt. Bei Freelancern und Subunternehmern liegt in der Regel ein Auftragsverhältnis oder ein Werkvertrag vor.

Arbeitnehmer sind zur Treue und sorgfältiger Arbeitsausführung (OR 321a) und zur Wahrung der Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers verpflichtet (OR 321a Abs. 4). Für die Haftung und Geheimhaltung von Freelancern und Subunternehmern gelten andere Regeln als bei Arbeitsverhältnissen. Die Geheimhaltung und die Haftung sind in den Verträgen entsprechend sorgfältig zu regeln.

Bei Freelancern und Subunternehmern können bei Einmannbetrieben besondere Probleme auftreten, wenn der Leistungserbringer infolge Unfall oder Krankheit an der Leistungserbringung gehindert ist. Es ist empfehlenswert, in den Verträgen mit solchen Personen geeignete Regelungen dazu aufzunehmen.

Die Flexibilisierung durch Arbeitsleistung ausserhalb des Betriebes (Home Office, Tele-Arbeit, Mobile Arbeit, Co-Working Spaces) birgt Risiken im Bereich der IT und Datensicherheit. Der Arbeitgeber hat für die Einhaltung des Datenschutzes zu sorgen und zur Vermeidung von Datendiebstahl und Datenverlust geeignete Vorkehrungen zu treffen.



Weiterführende Informationen

- www.flexible-working.ch (in Entstehung)