Staatssekretariat für Wirtschaft
Secrétariat d'Etat à l'économie
Segretariato di Stato dell'economia
State Secretariat for Economic Affairs

seco

Merkblatt zu den Bestimmungen über den Personalverleih gemäss Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) vom 6. Oktober 1989

1. Wer verleiht?

Als Verleiherinnen oder Verleiher gelten diejenigen Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem fremden Betrieb (dem Einsatzbetrieb) zur Arbeitsleistung überlassen. Entscheidend ist dabei, dass die Arbeitgeber die wesentlichen Weisungsrechte über ihre Angestellten an den Einsatzbetrieb abtreten. Dies liegt insbesondere vor, wenn der Einsatzbetrieb Anweisungen über die Art der zu verrichtenden Arbeit gibt und die nötigen Hilfsmittel selber auswählt. Wichtiges Kriterium kann auch sein, ob es „nur" um das Verrechnen von Einsatzstunden geht, oder ob der Arbeitgeber für die Arbeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch einen gewissen Erfolg garantiert und beim Nichterreichen dieses Erfolgs auf einen Teil des vereinbarten Entgelts verzichtet oder gratis Nachbesserung leisten lässt.

2. Wer ist bewilligungspflichtig?

Bewilligungspflichtig ist der gewerbsmässige Personalverleih in der Form der Temporärarbeit oder der Leiharbeit innerhalb der Schweiz oder zwischen der Schweiz und dem Ausland.

a) Die verschiedenen Formen des Personalverleihs:

- Temporärarbeit: Die Arbeitgeber stellen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschliesslich zum Zwecke des Verleihs an und führen selber keinen eigenen Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb. Der Arbeitsvertrag bezieht sich jeweils nur auf einen einzelnen Einsatz.

- Leiharbeit: Zweck der Anstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ebenfalls der Verleih an Einsatzbetriebe. Die Arbeitgeber haben jedoch meist auch einen eigenen Betrieb, in dem sie ihre Angestellten einsetzen können. Der Arbeitsvertrag wird auf eine von den einzelnen Einsätzen unabhängige Zeit abgeschlossen.

- Gelegentliches Überlassen: 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 (kann zB. vorliegen, falls ein Betrieb aufgrund von Umsatzeinbussen nicht mehr alle Arbeitskräfte weiter beschäftigen kann, sie jedoch anstatt zu entlassen vorübergehend bei einem andern Betrieb zum Einsatz bringen will).
Das gelegentlichen Überlassen ist nicht bewilligungspflichtig.

b) Der gewerbsmässige Personalverleih (Art. 29 AVV)

Unter gewerbsmässigem Personalverleih wird eine regelmässige und gewinnorientierte Geschäftstätigkeit verstanden. Regelmässig ist eine Verleihtätigkeit, wenn innerhalb von zwölf Monaten zehn oder mehr Verleihverträge mit einzelnen oder einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abgeschlossen werden. Als ein Vertrag zählt dabei die Vereinbarung über einen Einsatz. Eine gewinnorientierte Tätigkeit wird angenommen, wenn die Rechnungsstellung gegenüber dem Einsatzbetrieb den Betrag für die Lohnkosten, für die Lohnnebenkosten, und für einen Verwaltungskostenanteil von max. 5 Prozent übersteigt. Gewerbsmässigkeit liegt auch vor, wenn mit der Verleihtätigkeit ein jährlicher Umsatz von mindestens 100'000.-- Franken erzielt wird.

3. Welche gesetzlichen Vorschriften gelten für jede Verleiherin, jeden Verleiher, unabhängig von der Bewilligungspflicht?

- Bei der öffentlichen Ausschreibung von Arbeitsangeboten müssen Verleihbetriebe ihren Namen und die genaue Adresse angeben. In der Ausschreibung ist klar darauf hinzuweisen, dass die Arbeitskräfte für den Personalverleih angestellt werden.

- Es gelten spezielle Regeln bezüglich Datenschutz. Daten von Stellensuchenden und offenen Stellen, die Rückschlüsse auf die Person bzw. den Einsatzbetrieb erlauben, dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen weitergegeben werden. Die Archivierung dieser Daten nach Abschluss der Verleihtätigkeit ist ebenfalls nur mit schriftlicher Zustimmung (jederzeit widerrufbar) der betroffenen Person möglich.

- Der Arbeitsvertrag zwischen Verleihbetrieb und Stellensuchenden muss schriftlich abgeschlossen werden. Das Gesetz nennt die schriftlich zu regelnden Fragen und legt für Temporärarbeitsverhältnisse zwingend spezielle minimale Kündigungsfristen fest (Art. 19 AVG).

- Spesen müssen belegbar sein, ansonsten werden sie als Lohn beurteilt und es sind darauf Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Nur falls ausnahmsweise die Spesen nicht belegbar sind, anerkennen die Sozialversicherungsbehörden maximal 15 Prozent des Lohnes als Spesen. Darüber hinausgehende Beträge werden immer als sozialversicherungspflichtiger Lohn beurteilt. Entschädigungen für den Arbeitsweg oder die Verpflegung werden bei verliehenen Arbeitskräften, die einen festen Arbeitsort (Einsatzort ist zB. ein Büro oder eine Werkstätte oder immer die gleiche Baustelle) haben, nicht als Spesen anerkannt, sondern sind Lohnbestandteil.

- Vertragsbestimmungen, die es den Angestellten verunmöglichen, nach Einsatzende ein Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb einzugehen, sind nichtig (Art. 19 Abs. 5 Bst. b, s.a. Art. 22 Abs. 2 AVG).

- Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, sind dessen Bestimmungen über Lohn und Arbeitszeit vom Verleiher einzuhalten (Art. 20 AVG).

- Der Verleihvertrag zwischen Verleih- und Einsatzbetrieb muss schriftlich abgeschlossen werden. Das Gesetz nennt die zu regelnden Fragen (Art. 22 AVG).

- Der Verleihbetrieb darf in der Schweiz nur Ausländerinnen und Ausländer anstellen die zur Erwerbstätigkeit und zum Stellen- und Berufswechsel berechtigt sind. In der Regel ist somit keine Anstellung von Personen mit einer Saison- oder Kurzaufenthaltsbewilligung sowie von Jahresaufenthalterinnen und Jahresaufenthaltern mit einer Bewilligung für eine bestimmte Tätigkeit für den Verleih möglich (im Falle von Spezialistinnen und Spezialisten sind Ausnahmen möglich). Asylbewerberinnen und Asylbewerber unterliegen einem dreimonatigen Arbeitsverbot, welches die Kantone verlängern kön-

nen. Danach dürfen sie für gewisse Branchen zugelassen werden. Grenzgängerinnen und Grenzgänger dürfen nur in ihrer Grenzregion verliehen werden.

- Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Verleihbetrieb und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind für Klagen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Gericht am Ort, an dem sie gewöhnlich ihre Arbeit verrichten (Art. 24 Abs. 1 Gerichtsstandsgesetz; GestG), oder das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung des Verleihbetriebs, mit welcher der Vertrag abgeschlossen wurde (Art. 24 Abs. 2 GestG), oder das Gericht am Hauptsitz des Verleihers (Art. 24 Abs. 1 GestG), zuständig. Für Klagen des Verleihbetriebs sind das Gericht am Wohnsitz der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (Art. 24 Abs. 1 GestG) oder das Gericht am Ort, an dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (Art. 24 Abs. 1 GestG), zuständig.

4. Welche Vorschriften gelten zusätzlich für den bewilligungspflichtigen Personalverleih?

- Damit eine Betriebsbewilligung erteilt wird, müssen der Betrieb und die verantwortlichen Personen gewisse Bedingungen erfüllen. Der Betrieb ist im Schweizerischen Handelsregister einzutragen, er hat über ein zweckmässiges Geschäftslokal zu verfügen und er darf kein anderes Gewerbe betreiben, das die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Einsatzbetrieben gefährden könnte.

- Die für die Leitung verantwortlichen Personen müssen Schweizer Bürgerinnen oder Bürger oder aber Ausländerinnen oder Ausländer mit Niederlassungsbewilligung sein, für eine fachgerechte Verleihtätigkeit Gewähr bieten und einen guten Leumund (keine Vorstrafen, Betreibungen, Konkurse, Steuerschulden, etc.) geniessen. Nach Art. 33 AVV verfügen sie über die nötigen fachlichen Fähigkeiten, wenn sie eine Berufslehre abgeschlossen oder eine gleichwertige Ausbildung absolviert haben und eine mehrjährige Berufstätigkeit nachweisen können, sowie insbesondere

  a. eine anerkannte Vermittler- oder Verleiherausbildung besitzen; oder
  b. eine mehrjährige Berufserfahrung in der Arbeitsvermittlung, im Personalverleih, in der Personal-, Organisations- oder Unternehmungsberatung oder im Personalwesen haben.

  Die verantwortliche Person eines Betriebes kann in der Regel die fachgerechte Verleihtätigkeit nur gewährleisten, wenn sie mindestens zu 50 Prozent im Betrieb anwesend ist. Grundsätzlich kann sie also maximal für zwei Betriebe mit unterschiedlichen Geschäftssitzen verantwortlich zeichnen.

- Für Auslandverleih muss die verantwortliche Person ausserdem sicherstellen, dass im Betrieb ausreichende Kenntnisse der Verhältnisse in den entsprechenden Staaten vorhanden sind, insbesondere betr. der gesetzlichen Regelungen über die Einreise, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und des Personalverleihs. Für den Verleih von aus dem Ausland neu zuziehenden Ausländer/innen (der nur ausnahmsweise erlaubt ist) sind Kenntnisse des schweizerischen Ausländerrechts erforderlich.

- Ein Verleihbetrieb muss zur Sicherung der Lohnansprüche seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der kantonalen Bewilligungsbehörde eine Kaution hinterlegen. Die Höhe beträgt je nach Geschäftstätigkeit zwischen 50'000 und 150'000 Franken (unter 60'000 Einsatzstunden pro Jahr 50'000 Franken, darüber 100'000 Franken, mit Bundesbewilligung zusätzlich 50'000 Franken).

- Die Verleiherin oder der Verleiher muss gegenüber der Bewilligungsbehörde auf Verlangen alle erforderlichen Auskünfte erteilen und die nötigen Unterlagen vorlegen. Über die Verleihtätigkeit ist jährlich Bericht zu erstatten. Die Bewilligungsbehörde muss zudem umgehend informiert werden, wenn sich im Betrieb Änderungen gegenüber Angaben im Bewilligungsgesuch ergeben (z.B. Adressänderung, Wechsel der verantwortlichen Person, Änderung der Gesellschaftsform, Kautionswechsel, Vertragsanpassungen, etc.).

- Der Personalverleih vom Ausland in die Schweiz durch einen ausländischen Verleihbetrieb ist grundsätzlich nicht gestattet (Art. 12 Abs. 2 AVG).
  Ausnahme: Falls in der Schweiz von keinem inländischen Verleiher entsprechende Arbeitskräfte angeboten werden (Art. 30 AVV).

5. Die Bewilligung

- Die Bewilligung wird auf den Betrieb (mit Angabe der verantwortlichen Person) ausgestellt und ist unbefristet gültig. Die Bewilligungserteilung und -änderung ist gebührenpflichtig (mit 700 bis 1500 Franken resp. 200 bis 800 Franken).

- Das Gesuch ist schriftlich bei der zuständigen kantonalen Bewilligungsbehörde einzureichen. Die entsprechenden Formulare können auch dort bezogen werden. Mit diesem Gesuch kann gleichzeitig über dieselbe Behörde die eidgenössische Bewilligung beantragt werden.

- Betriebe, die nur innerhalb der Schweiz Personal verleihen, benötigen eine kantonale Betriebsbewilligung. Betriebe, die von der Schweiz ins Ausland Personal verleihen, oder aus dem Ausland neu zuziehende Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz verleihen, benötigen zusätzlich eine eidgenössische Bewilligung. Die Inlandbewilligung ist in jedem Fall Voraussetzung. Für den Verleih nach dem Fürstentum Liechtenstein gibt es eine besondere Regelung (s. spezielles Merkblatt).

- Die Bewilligung kann entzogen werden, wenn sie durch falsche oder irreführende Angaben oder durch Verschweigen wesentlicher Tatsachen erwirkt worden ist oder wenn der Verleihbetrieb wiederholt oder in schwerwiegender Weise gegen die gesetzlichen Bestimmungen verstossen hat. Die Bewilligung kann zudem entzogen werden, wenn die Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind. Die Bewilligungsbehörde kann als aufsichtsführende Behörde Kontrollen vornehmen.

- Im Falle von Verleihbetrieben, die Arbeitskräfte in Branchen verleihen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave-GAV) unterstehen, wird die Einhaltung von Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen grundsätzlich durch die paritätischen Kontrollorgane der GAV-Parteien kontrolliert. Der Verleihbetrieb kann jedoch eine Kontrolle durch ein besonderes, von den GAV-Parteien unabhängiges Kontrollorgan beantragen (Art. 6 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen). In diesem Fall hat er jedoch die Kontrollkosten zu tragen, auch wenn ihm kein Verstoss gegen den ave-GAV nachgewiesen werden kann.

Das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), die Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) und die Gebührenverordnung zum Arbeitsvermittlungsgesetz (GV-AVG) können in vollem Wortlaut unter folgenden Adressen eingesehen werden (Voraussetzung: Acrobatreader):

AVG www.admin.ch/ch/d/sr/8/823.11.de.pdf
AVV www.admin.ch/ch/d/sr/8/823.111.de.pdf
GV-AVG www.admin.ch/ch/d/sr/8/823.113.de.pdf

(franz.: www.admin.ch/ch/f/rs/8/823.11.fr.pdf resp. (...).111.fr.pdf resp (...).113.fr.pdf /
ital.: www.admin.ch/ch/i/rs/8/823.11.it.pdf resp. (...).111.it.pdf resp. (...).113.it.pdf)

seco – Direktion für Arbeit
März 2001