



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 Arbeitgebende, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem fremden Betrieb (Einsatzbetrieb) zur Arbeitsleistung überlassen. Entscheidend ist dabei, dass die Arbeitgebenden 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 Arbeitgebende für die Arbeit seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch einen gewissen Erfolg garantiert und bei Nichterreichen dieses Erfolgs auf einen Teil des vereinbarten Entgelts verzichtet oder kostenlos 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 (aus dem und ins Ausland).

a) Die verschiedenen Formen des Personalverleihs:

– Temporärarbeit

Die Arbeitgeber stellen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschliesslich zum Zweck 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 oft 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

Dieses 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 (Ein gelegentliches Überlassen kann z.B. vorliegen, wenn ein Betrieb, der aufgrund von Umsatzeinbussen nicht mehr alle seine Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer weiter beschäftigen kann, diese vorübergehend einem anderen Betrieb überlässt, anstatt sie zu entlassen).

Das gelegentliche Überlassen ist nicht bewilligungspflichtig.
- konzerninterner Verleih

Der konzerninterne Verleih ist ebenfalls bewilligungspflichtig. Im Einzelfall kann von der Bewilligungspflicht abgesehen werden, wenn er ausschliesslich dem Erwerb von Erfahrungen in fachlicher, sprachlicher oder anderweitiger Hinsicht oder dem Knowhow-Transfer innerhalb des Konzerns dient.

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 immer 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 Punkte und legt für Temporärarbeitsverhältnisse zwingend spezielle minimale Kündigungsfristen fest (Art. 19 AVG).
- Spesen müssen belegbar sein, ansonsten sie als Lohn beurteilt werden und darauf Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Grundsätzlich sind bei den Spesen keine Pauschalen zulässig, sondern es sind immer die genauen Beträge auszuweisen. Auf keinen Fall werden von den Sozialversicherungsbehörden ein Prozentsatz der gesamten Bruttolohnsumme des Temporärunternehmens als Unkostenentschädigung anerkannt. In der Regel gelten Entschädigungen für den normalen Arbeitsweg und die Verpflegung am normalen Arbeitsort (=Einsatzort) nicht als Spesen, sondern als Lohnbestandteil.
- Vertragsbestimmungen, die es den Angestellten verunmöglichen, nach Einsatzen ein Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb einzugehen, sind nichtig (Art. 19 Abs. 5 Bst. b; 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 Punkte (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 Kurzaufenthaltsbewilligung sowie von Jahresaufenthalterinnen und Jahresaufenthaltern mit einer Bewilligung für eine bestimmte Tätigkeit für den Verleih möglich.

- Aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens Schweiz- EU/EFTA können EU-/EFTA-Bürger und -Bürgerinnen, die Inhaber eines Daueraufenthaltstitels (C- und B-Bewilligung), einer Kurzaufenthalts- oder einer Grenzgängerbewilligung (L- oder G-Bewilligung) sind, oder die im Meldeverfahren einreisen, verliehen werden. Dazu benötigt der Verleihbetrieb die kantonale **und** die eidgenössische Verleihbewilligung. Falls er nur EU-/EFTA Ausländerinnen und -Ausländer, verleiht, die nicht neu einreisen und die bereits im Besitz einer C-, B- oder G-Bewilligung sind, genügt es, wenn der Verleihbetrieb im Besitz der kantonalen Verleihbewilligung ist. Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge sind zur Arbeit zugelassen und dürfen somit auch verliehen werden.
- Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Verleihbetrieb und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern sind folgende Gerichte zuständig:
 - für Klagen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers das Gericht am Ort, an dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, oder das Gericht am Sitz des Verleihbetriebs und
 - für Klagen des Verleihbetriebs das Gericht am Wohnsitz der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder das Gericht am Ort, an dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gewöhnlich ihre/seine Arbeit verrichtet (Art. 34 Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, Zivilprozessordnung, ZPO).
- Wer vorsätzlich ohne die erforderliche Bewilligung Personal verleiht, wird mit einer Busse bis 100'000 Franken bestraft (Art. 39 Abs. 1 Bst. a AVG). Ein Arbeitgeber, der vorsätzlich Dienste eines Verleihers beansprucht, von dem er weiss, dass er nicht im Besitz der erforderlichen Bewilligung ist, wird mit einer Busse bis 40'000 Franken bestraft (Art. 39 Abs. 2 Bst. a AVG).

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 (ausgenommen EU/EFTA-Bürger und -Bürgerinnen aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens Schweiz-EU/EFTA), für eine fachgerechte Verleihtätigkeit Gewähr bieten und einen guten Leumund geniessen (keine Vorstrafen, Beteiligungen, Konkurse, Steuerschulden, etc., wobei diese nur insofern von Bedeutung sind, als sie die Tätigkeit des Betroffenen als verantwortliche Person

in Frage stellen). 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 (mindestens 3-jährige) Berufserfahrung in der Arbeitsvermittlung, im Personalverleih, in der Personal-, Organisations- oder Unternehmensberatung oder im Personalwesen haben.

Die verantwortliche Person eines Betriebs 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.

- Bei 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 Ausländerinnen oder Ausländern sind Kenntnisse des schweizerischen Ausländerrechts erforderlich.
- Ein Verleihbetrieb muss zur Sicherung der Lohnansprüche seiner Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bei der kantonalen Bewilligungsbehörde eine Kautions 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 eidgenössischer Bewilligung 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 nicht gestattet (Art. 12 Abs. 2 AVG).

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 750 bis 1650 Franken resp. 220 bis 850 Franken, Art. 7 Abs. 1 und 2 GebV-AVG). Falls das Bewilligungsgesuch zurückgezogen oder nicht weiterverfolgt wird und die Bewilligungsbehörde bereits Arbeiten vorgenommen hat, kann eine Gebühr bis zur Maximalhöhe erhoben werden (Art. 7 Abs. 3 GebV-AVG)
- Zweigniederlassungen benötigen immer eine eigene Bewilligung. Liegen sie in einem andern Kanton als der Hauptsitz, muss die Bewilligung vor Aufnahme der Tätigkeit vorliegen. Liegen sie im gleichen Kanton wie der Hauptsitz, dürfen sie ihre Tätigkeit bereits vor der Bewilligungserteilung aufnehmen, falls sie der Bewilligungsbehörde gemeldet worden sind.
- Das Gesuch ist schriftlich bei der zuständigen kantonalen Bewilligungsbehörde einzureichen. Die entsprechenden Formulare können dort bezogen werden. Bei der kantonalen Bewilligungsbehörde kann mit demselben Gesuch gleichzeitig die eidgenössische Bewilligung beantragt werden. Dem Gesuch sind die Muster des Arbeitsvertrages (meist aufgeteilt in Rahmenarbeits- und Einsatzvertrag) und des Verleihvertrages, mit denen der Betrieb arbeiten will, beizulegen (Art. 40 Abs. 1^{bis} AVV). Die Bewilligungsbehörde prüft die Muster auf deren Rechtmässigkeit.
- 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.
- 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.
- Seit dem 1. Januar 2012 ist der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih (GAV PV) in Kraft. Dieser gilt grundsätzlich für sämtliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die von Betrieben verliehen werden, die Inhaber einer eidgenössischen oder kantonalen Arbeitsverleihbewilligung nach AVG sind und deren Hauptaktivität der Personalverleih ist. Der GAV PV gilt grundsätzlich auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer Gesamtarbeitsvertrag gilt und übernimmt

dabei die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags (ave-GAV). Im Fall von Verleihbetrieben, die Arbeitskräfte in Branchen verleihen, die einem 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 der Betrieb jedoch die Kontrollkosten selbst dann zu tragen, wenn ihm kein Verstoss gegen den ave-GAV nachgewiesen werden kann.

- Eine Bewilligung kann verweigert werden, wenn der Gesuchsteller Arbeitnehmer an Einsatzbetriebe verleihen will, von denen er nicht unabhängig ist (Art. 13 Abs. 1 Bst. c AVG i.V.m. Art. 32 AVV). Gegebenenfalls wird in einem derart gelagerten Fall eine mit Auflagen versehene Bewilligung erteilt. Dabei werden die Namen der Betriebe, von denen die Verleiherin/der Verleiher nicht unabhängig ist und an welche nicht verliehen werden darf, in der Bewilligungsverfügung aufgeführt.

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

AVG <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19890206/index.html>
AVV <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19910007/index.html>
GebV-AVG <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19910006/index.html>

Weitergehende Informationen können in den **Weisungen und Erläuterungen** nachgelesen werden:

http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Private_Arbeitsvermittlung/pav_weisungen_avg_d.pdf

SECO – Direktion für Arbeit
März 2017

330/MerkblattPV_17_1_def_d