

Personalverleih – Details sind wichtig

Die COVID-19-Pandemie hat einige Branchen unerwartet mit Arbeit überhäuft. Dadurch wurden vermehrt Arbeitskräfte «ausgeliehen». Und schon steht die auf den ersten Blick harmlose Frage im Vordergrund: «Wer ist mein Arbeitgeber?» Dabei sind Vorschriften mit teilweise weitreichenden Konsequenzen zu beachten.

Sibylle Merki

Das Arbeitsvermittlungsgesetz kennt drei Formen des Personalverleihs: die Temporärarbeit, die Leiharbeit und das gelegentliche Überlassen von Arbeitskräften an Dritte. Gemeinsam ist diesen drei Formen, dass wir es immer mit einem Dreiecksverhältnis zu tun haben – zwischen Verleiher, Entleiher (Einsatzbetrieb) und Arbeitnehmer. Grundsätzlich liegt ein Personalverleih vor, sobald der Verleiher das Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer an den Einsatzbetrieb abtritt. Je nachdem wie das Zusammenspiel dieser drei Akteure stattfindet, liegt aber eine andere Form des Personalverleihs vor.

Personalverleih/Dienstleistung

Wenn die Mitarbeitenden eines Unternehmens in einem anderen Betrieb zum Einsatz kommen, ist nicht à priori klar, ob es sich dabei um eine normale Dienstleistung (einfacher Auftrag) oder schon um Personalverleih handelt. Um dies zu beantworten, muss man sich mit den folgenden Fragen befassen: Ist der Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers tätig, führt die Arbeit mit Werkzeugen, Material oder Geräten des Einsatzbetriebs aus und wird dort wie die eigenen Arbeitnehmer integriert? Besteht eine direkte und umfassende Weisungsbefugnis des Einsatzbetriebs?

Liegt das wirtschaftliche Risiko beim Einsatzbetrieb, zum Beispiel bei Ausfall oder mangelhafter Arbeitsleistung? Haftet der Verleiher gegenüber dem Einsatzbetrieb nicht für eine ordentliche Arbeitsleistung? Wenn diese Fragen mit Ja beantwortet werden, liegt ein Personalverleih vor. Gewerbmässig ist der Personalverleiher regelmässig Mitarbeitende mit der Absicht verleiht, damit Gewinn zu erzielen, oder wenn mit der Verleihtätigkeit ein jährlicher Umsatz von



Die Vorschriften und Spezialregelungen rund um den Personalverleih sind komplex.

Bild stock.adobe.com/pmac

mindestens 100 000 Franken erzielt wird.

Bewilligung nötig oder nicht?

Beim gelegentlichen Überlassen wird ein Arbeitnehmer nur ausnahmsweise überlassen. Der Arbeitgeber bleibt gegenüber dem Arbeitnehmer weisungsbefugt und die Dauer des Arbeitsvertrags ist unabhängig von der Dauer des Einsatzes. In diesem Fall ist keine Bewilligung nötig. Anders sieht es bei der Leiharbeit und bei der Temporärarbeit aus. Bei der Temporärarbeit ist der Einsatz auf einen einzigen Einsatzbetrieb beschränkt und die Vertragsdauer ist abhängig von der Einsatzdauer. Die Temporärarbeit ist bewilligungspflichtig. Bei der Leiharbeit wird der Arbeitnehmer zum Einsatz mit unbefristeter Dauer in mehreren Einsatzbetrieben überlassen. Dabei ist die Vertragsdauer unabhängig vom jeweiligen Einzeleinsatz. Auch für die Leiharbeit wird eine Bewilligung benötigt.

Mindestinhalt für Arbeitsvertrag

In der Regel werden zwischen dem Personalverleiher (Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer zwei

formelle Verträge abgeschlossen: ein Rahmenvertrag, der die generellen Arbeitsbedingungen definiert, beispielsweise allgemeine Pflichten oder Absenzen, sowie der zeitlich befristete Einsatzvertrag für die konkrete Tätigkeit beim fremden Betrieb. Das Gesetz schreibt den folgenden Mindestinhalt vor: Art der zu leistenden Arbeit, Arbeitsort sowie Beginn des Einsatzes, Dauer des Einsatzes oder Kündigungsfrist, Arbeitszeiten, Lohn, allfällige Spesen und Zulagen sowie die Abzüge für die Sozialversicherung, Leistungen bei Überstunden, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, Militärdienst und Ferien, Termine für Auszahlung des Lohns, Zulagen und übrigen Leistungen. Wird der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, kann das zum Entzug der Betriebsbewilligung oder zu einer Busse führen.

Verleihvertrag

Auch der Verleihvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden, sonst kann die Betriebsbewilligung entzogen werden oder es droht eine Busse. Im Verleihvertrag müssen enthalten sein: Adres-

se des Verleihers, Adresse der Bewilligungsbehörde (sofern bewilligungspflichtig), berufliche Qualifikationen des Arbeitnehmers und die Art der Arbeit, Arbeitsort und der Beginn des Einsatzes, Dauer des Einsatzes oder die Kündigungsfristen, für den Arbeitnehmer geltende Arbeitszeiten, Kosten des Verleihs, einschliesslich aller Sozialleistungen, Zulagen, Spesen und Nebenleistungen.

Die Vorschriften und Spezialregelungen rund um den Personalverleih sind zahlreich und komplex. Sobald ein Betrieb einzelne Mitarbeitende an andere Einsatzbetriebe ausleiht, empfiehlt es sich, eine Fachperson beizuziehen, um unliebsame Überraschungen zu vermeiden und die Zusammenarbeit zwischen Verleiher, Entleiher (Einsatzbetrieb) und Arbeitnehmer klar zu regeln.



Sibylle Merki
LL.M. UZH in International Tax Law,
dipl. Steuerexpertin, Mitglied TREUHAND|SUISSE
Sektion Zürich