

**Claudia Mattig**

dipl. Lm.-Ing. ETH,
Master of Arts HSG in Accounting and Finance,
dipl. Wirtschaftsprüferin
E-MAIL: claudia.mattig@mattig.ch



Blog > Wirtschaftsberatung > Gewerbmässiger Personalverleih?

07.2021

Gewerbmässiger Personalverleih?

Wenn ein Mitarbeiter in einem anderen Unternehmen arbeitet, als in dem Unternehmen mit dem er einen Arbeitsvertrag hat, spricht man von Personalverleih. In der Praxis gibt es die verschiedensten Formen von Personalverleih. Hier einige Beispiele:

- Das Temporärbüro verleiht einen kaufmännischen Mitarbeiter an seinen Kunden;
- Der Handwerksbetrieb verleiht einen Mitarbeiter an einen Kollegen;
- Das Architekturbüro hat eine Schwestergesellschaft für Bauleitungen. Ein Architekt ist beim Architekturbüro angestellt, arbeitet aber zu 40% in der Schwestergesellschaft.
- Der CEO der Muttergesellschaft springt für einige Monate als CEO bei einer Tochtergesellschaft ein.
- Eine IT-Firma verleiht einen Mitarbeiter zu 100% an eine Bank.



© iStock.com/ LeoWolfert

Die wichtigste Frage in diesem Zusammenhang ist, ob es sich um einen gewerbmässigen Personalverleih handelt. Die Gewerbmässigkeit ist gegeben, wenn der Personalverleiher regelmässig Arbeitnehmer verleiht mit der Absicht, damit Gewinn zu erzielen oder wenn mit der Verleihtätigkeit ein jährlicher Umsatz von mindestens CHF 100'000 erzielt wird. Als regelmässig gilt die Verleihtätigkeit, wenn innerhalb von zwölf Monaten mehr als zehn Verleihverträge abgeschlossen werden. Weil die Umsatzgrenze von CHF 100'000 auch bei weniger als 10 Verleihverträgen gilt, ist die Gewerbmässigkeit relativ rasch erreicht.

Betriebsbewilligung

Ist der Personalverleih gewerbmässig, so wird dafür eine Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes benötigt. Zudem hat der gewerbmässige Personalverleiher beim Kanton eine Kautions von mindestens CHF 50'000 zur Sicherung von Lohnansprüchen aus dem Personalverleih zu hinterlegen. Wer ohne Bewilligung Personal verleiht, hat mit hohen Bussen zu rechnen. Ebenfalls gebüsst werden Betriebe, die Dienste eines Verleihers nutzen, von dem sie wissen oder hätten wissen müssen, dass dieser nicht über die erforderliche Bewilligung verfügt.

Bei allen Arten von Personalverleih stellen sich zudem die Fragen nach den arbeitsvertraglichen Bestimmungen und dem Versicherungsschutz des Arbeitnehmers.

Untersteht der Einsatzbetrieb einem Gesamtarbeitsvertrag, sind dessen Bestimmungen über Lohn und Arbeitszeit auch vom Verleiher einzuhalten. Vereinbarungen, die es Arbeitnehmern erschweren, nach Ausscheiden der Verleihfirma einen Arbeitsvertrag mit der Einsatzfirma abzuschliessen sind ungültig.

Sozialversicherungen

Die Verleihfirma gilt immer als Arbeitgeber und rechnet somit auch immer die Sozialversicherungen ab. Die gewerbmässige Verleihtätigkeit unterliegt der Versicherungspflicht bei der SUVA. Der Einsatzbetrieb hat gegenüber dem Leihpersonal die gleichen Pflichten wie für die eigenen Arbeitnehmer in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Berufliche Vorsorge

Weil es im Personalverleih oft befristete Einsätze gibt sind die folgenden Bestimmungen der beruflichen Vorsorge zu beachten. Arbeitnehmer sind ab dem 18. Altersjahr und bei einem Jahreslohn über CHF 21'510 in der beruflichen Vorsorge obligatorisch versichert. Vom Obligatorium ausgenommen sind Arbeitnehmer, mit einem befristeten Arbeitsvertrag von maximal drei Monaten. Wird der Arbeitsvertrag über die drei Monate hinaus verlängert, besteht die Anschlusspflicht ab dem Zeitpunkt, an dem die Verlängerung vereinbart wurde. Mehrere Arbeitsverhältnisse innerhalb von 12 Monaten beim gleichen Verleiher werden zusammengezählt, auch wenn die Einsätze bei unterschiedlichen Einsatzbetrieben erfolgten und nicht direkt aufeinander folgten.

Tags: Wirtschaftsberatung, Arbeitsvertrag, Sozialversicherung, Arbeitszeit, Lohn, Vorsorge, Personalverleih, Arbeitgeber