

RATIONELL ADMINISTRIERT

KONZERNINTERNER PERSONALVERLEIH, WAS ÄNDERT – WAS BLEIBT?



Wann ist ein konzerninterner Personalverleih möglich? Unter welchen Umständen sind Mitarbeiterereinsätze aus dem Ausland weiterhin möglich? Erfahren Sie mehr zu den Änderungen und was es zu beachten gilt.

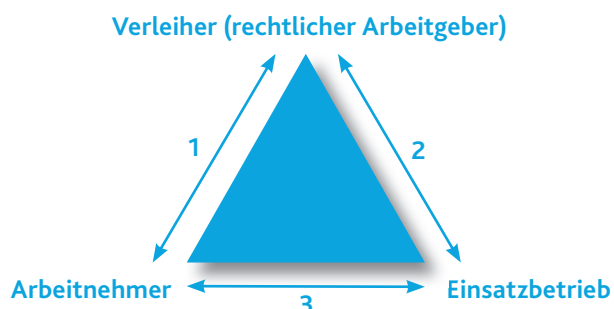
Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hat eine Leitlinie aus dem Jahr 2003 über die Bewilligungspflicht von konzerninternem Personalverleih präzisiert. Das SECO weist darauf hin, dass ein konzerninterner Personalverleih grundsätzlich einer Bewilligungspflicht gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) untersteht. Diese Bewilligung ist nicht zu verwechseln mit der Arbeitsbewilligung, welche bei Personalverleih oder Entsendungen aus dem Ausland in der Regel einzuholen ist. Weiter ist zu beachten, dass der gewerbmässige Personalverleih vom Ausland in die Schweiz verboten ist.

«Die wichtigste Aussage des SECO ist, dass ein konzerninterner Personalverleih grundsätzlich einer Bewilligungspflicht untersteht.»

Gordana Muggler, BDO

Personalverleih - kurz erklärt

Das Dreiparteienverhältnis bei einem Personalverleih sieht vor, dass der **Verleiher** (rechtlicher Arbeitgeber) seinen **Arbeitnehmer** einem Dritten (**Einsatzbetrieb**) zur Arbeitsleistung überlässt. Der Einsatzbetrieb übernimmt gegenüber dem Arbeitnehmer die Überwachungs- und Fürsorgepflicht und verfügt über eine wesentliche Weisungsbefugnis. Er wird somit zum faktischen Arbeitgeber. Der Verleiher bleibt rechtlicher Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist im Einsatzbetrieb oftmals weniger gut integriert und eine Schlechterstellung ist häufig Realität.



Rechtsbeziehungen

- 1 = Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Arbeitnehmer
- 2 = Einsatzvereinbarung zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb
→ Abtretung der Weisungsbefugnis an Einsatzbetrieb
- 3 = Arbeitnehmer leistet Arbeit im Einsatzbetrieb
→ Einsatzbetrieb übernimmt Überwachungs- und Fürsorgepflicht

Autorin
Gordana Muggler
 Leiterin Global Mobility
 und HR Services
 BDO AG, Zürich
 Tel. 044 444 37 29
 gordana.muggler@bdo.ch

Wann besteht eine Bewilligungspflicht für konzerninternen Personalverleih?

Gemäss SECO besteht grundsätzlich eine Bewilligungspflicht für konzerninternen Personalverleih. Welche Ausnahmen bestehen, zeigt nachfolgende Übersicht:

Bewilligungsfreier Personalverleih	Bewilligungspflichtiger Personalverleih
<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitnehmer wird hauptsächlich zur Arbeitsleistung in einer Konzerngesellschaft angestellt und ein Verleih an eine andere Gesellschaft ist nicht beabsichtigt. • Der Personalverleih erfolgt nur gelegentlich, es handelt sich um Einzelfälle. • Innerhalb des Konzerns soll Know-how transferiert werden. • Es sollen Erfahrungen in fachlicher, sprachlicher oder anderer Hinsicht gesammelt werden. • Der Personalverleih ist zeitlich begrenzt. • Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt oder eine Berufserfahrung in einer anderen Konzerneinheit zu machen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobald beim Personalverleih eine Gewerbmässigkeit im Sinne des AVG vorliegt, wird eine Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes benötigt. Zudem wird in manchen Fällen zusätzlich eine Betriebsbewilligung des SECO gefordert. • Der Arbeitnehmer wird auf unbestimmte oder längerfristige Dauer ausgeliehen. • Für den Personalverleih ins Ausland wird eine kantonale Bewilligung sowie eine Betriebsbewilligung des SECO vorausgesetzt. • Gesellschaften verleihen anderen Konzerngesellschaften gewerbmässig Personal.
Auch grenzüberschreitend möglich.	Vom Ausland in die Schweiz nicht möglich.

Bewilligungsfrei erlaubt in Ausnahmefällen:

- Im Einzelfall innerhalb der Schweiz, wenn keine Gewerbmässigkeit im Sinne des AVG vorliegt.
- Grenzüberschreitender konzerninterner Personalverleih, sofern die Kriterien unter «bewilligungsfreier Personalverleih» erfüllt sind.

Bewilligungspflichtiger Personalverleih:

- Gewerbmässiger Personalverleih im Sinne des AVG innerhalb der Schweiz.
- Gewerbmässiger Personalverleih ins Ausland.
- Gewerbmässiger Personalverleih an andere Konzerngesellschaften innerhalb der Schweiz.

Verboten:

- Gewerbmässiger Personalverleih vom Ausland in die Schweiz.

Abgrenzung zwischen Entsendungen und Personalverleih aus dem Ausland

Die Abgrenzung zwischen Personalverleih und Entsendung ist nicht ganz einfach. In beiden Varianten verbleibt der rechtliche Arbeitgeber und dessen Lohnfortzahlungspflicht im Ausland. Der wesentliche Unterschied zwischen Entsendung und Personalverleih liegt in der **Weisungsbefugnis**.

Beim **Personalverleih** überlässt der Arbeitgeber (Verleiher) dem Einsatzbetrieb eine wesentliche Weisungsbefugnis über den verliehenen Mitarbeitenden. Der Einsatzbetrieb wird zum faktischen Arbeitgeber.

Bei einer **Entsendung** verbleibt die Weisungsbefugnis vollumfänglich beim rechtlichen Arbeitgeber im Ausland. Der entsandte Mitarbeitende bleibt in der Organisation seines rechtlichen Arbeitgebers integriert. Von der Bewilligungspflicht gemäss AVG ausgenommen sind klar definierte und zeitlich beschränkte Projekte. Dabei sind die Spezialisten weiterhin in die Organisation des rechtlichen Arbeitgebers integriert und unterliegen den Weisungen der Vorgesetzten im Herkunftsland (Entsendung).

Was ändert sich mit der neuen Präzisierung der SECO Weisung vom 20. Juni 2017?

Sofern Gesellschaften **keinen gewerbmässigen** Personalverleih im Sinne des AVG betreiben, ändert sich nichts. Folglich ist bewilligungsfreier Personalverleih weiterhin zugelassen, wenn

- der Personalverleih nur gelegentlich, zeitlich begrenzt und im Einzelfall erfolgt, sowie
- der Know-how-Transfer innerhalb des Konzerns erfolgt und der Erfahrung in fachlicher, sprachlicher oder anderer Hinsicht dem Arbeitnehmer dient.

Diese Kriterien gelten auch für den grenzüberschreitenden konzerninternen Personalverleih, sofern das ausländische und das schweizerische Unternehmen zum gleichen Konzern gehören. Sobald beim Personalverleih eine **Gewerbmässigkeit** im Sinn des AVG vorliegt,

- ist eine Bewilligungspflicht vorausgesetzt (wie bis anhin gemäss AVG).
- ist dieser verboten, wenn es sich um Personalverleih aus dem Ausland handelt und keine Ausnahme für einen bewilligungsfreien konzerninternen Personalverleih besteht. Eine Entsendung oder eine Lokalanstellung könnte geprüft werden.



Auswirkungen der neuen Präzisierung der SECO Weisung

Im Einzelfall ist oft unklar, ob die Voraussetzungen für die Ausnahme einer Bewilligungspflicht gegeben sind und wann es sich um einen grenzüberschreitenden Personalverleih oder um eine Entsendung handelt. Wenn ein bewilligungspflichtiger Personalverleih vorliegt, ist kein konzerninterner Personalverleih mehr aus dem Ausland in die Schweiz möglich. Im Vergleich dazu sind in jedem anderen OECD Land die Intra-Company-Transfers als Ausnahme zugelassen.

Erteilte Bewilligungen können aufgrund der Präzisierung der SECO Weisung nicht entzogen werden, solange die Auflagen der erteilten Bewilligung eingehalten werden. Dies wäre nur mit einer Gesetzesänderung möglich.

BDO berät Sie bei Fragen zum konzerninternen Personalverleih innerhalb der Schweiz und grenzüberschreitend. Unsere Spezialisten unterstützen Sie gerne beim Einholen einer Bewilligung gemäss AVG und der damit verbundenen Arbeitsbewilligungen für ausländische Mitarbeitende.

Seminarangebot zum Thema Internationale Mitarbeiterereinsätze

Wer sich im Alltag mit internationalen Mitarbeiterereinsätzen beschäftigt, benötigt entsprechende Kenntnisse zu den komplexen Fragestellungen aus den verschiedenen Fachbereichen. In unserem Seminar vermitteln wir Ihnen Wissensgrundlagen zu internationalen Mitarbeiterereinsätzen.

Mehr Infos unter: www.bdo.ch/veranstaltungen/gms

Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren Kundenpartner oder eine unserer 33 Niederlassungen in Ihrer Nähe www.bdo.ch/standorte oder **Tel. 0800 825 000**.

Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet.

Kontakt: digital.media@bdo.ch

Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen.