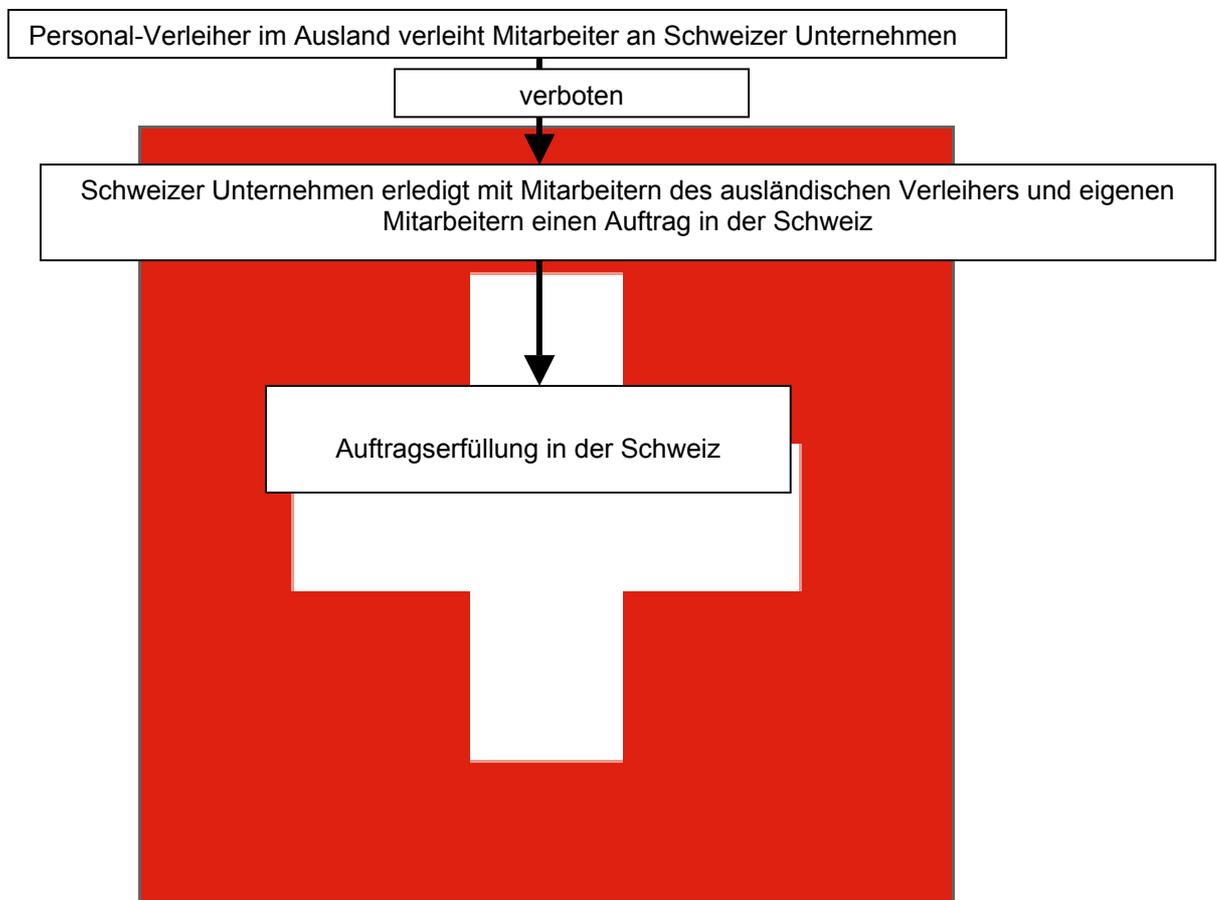


Grenzüberschreitender Personalverleih- und Arbeitsvermittlungskonstellationen und deren Zulässigkeit nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)

1. Personalverleihkonstellationen

a) Direkter Personalverleih vom Ausland in die Schweiz = nicht erlaubt



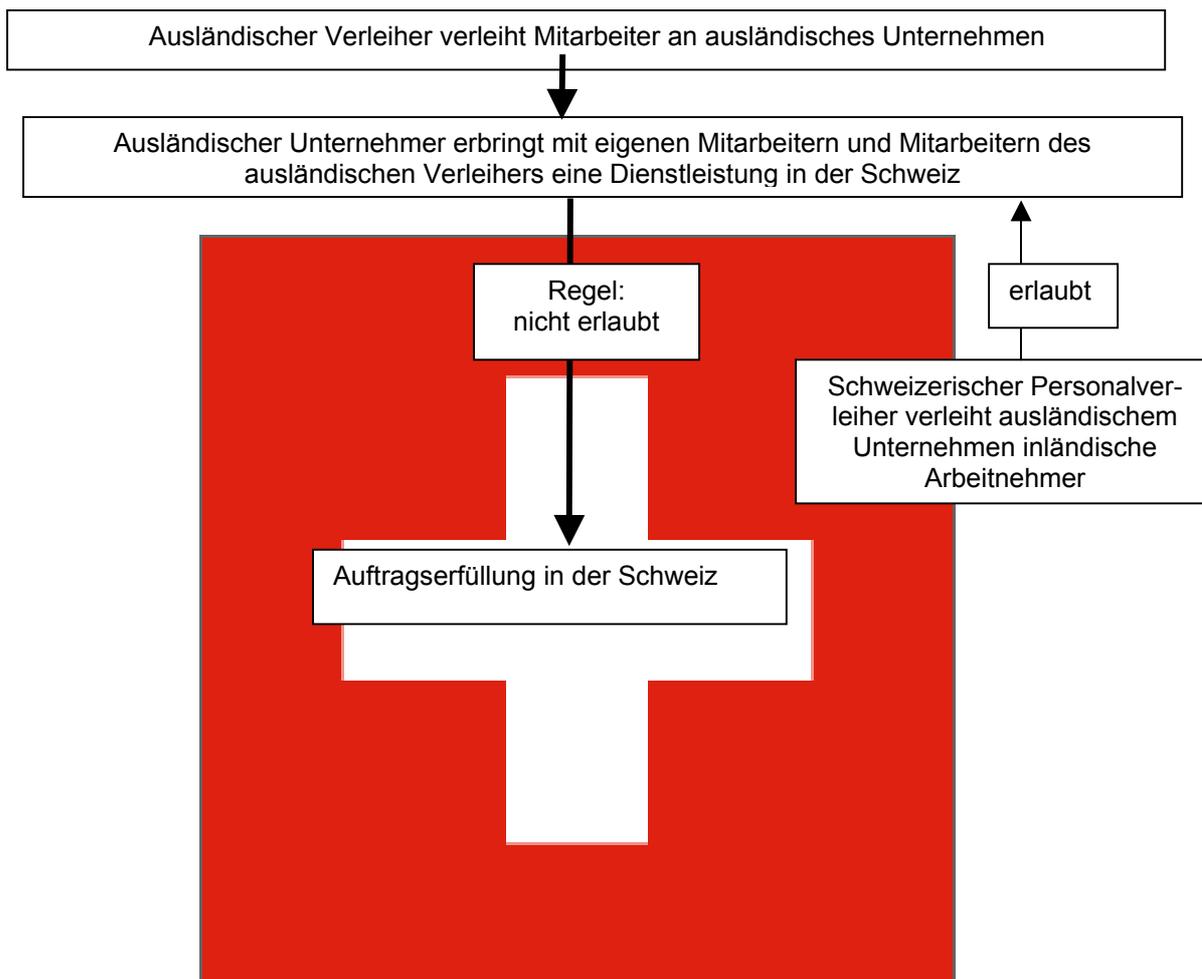
Beispiel:

Ein ausländischer Personalverleiher verleiht Arbeitskräfte an ein schweizerisches Unternehmen.

Der Personalverleih vom Ausland in die Schweiz ist nicht erlaubt, er verstösst gegen Art. 12 Abs. 2 AVG. Der schweizerische Betrieb kann nach Art. 39 Abs. 2 lit. a AVG mit Busse bis 40'000 Franken bestraft werden.

Erlaubt ist allerdings der konzerninterne Verleih. Voraussetzung: Das ausländische Unternehmen und das schweizerische Unternehmen gehören zum gleichen Konzern.

b) Indirekter Personalverleih vom Ausland in die Schweiz = grundsätzlich nicht erlaubt



Beispiel:

Ein ausländisches Unternehmen erledigt einen Auftrag in der Schweiz. Es hat jedoch nicht genügend eigene Arbeitskräfte um den Auftrag fristgerecht zu erledigen. Nun entleiht es einem ausländischen Verleiher die fehlenden Arbeitskräfte und erledigt den Auftrag mit der ganzen gemischten Truppe in der Schweiz.

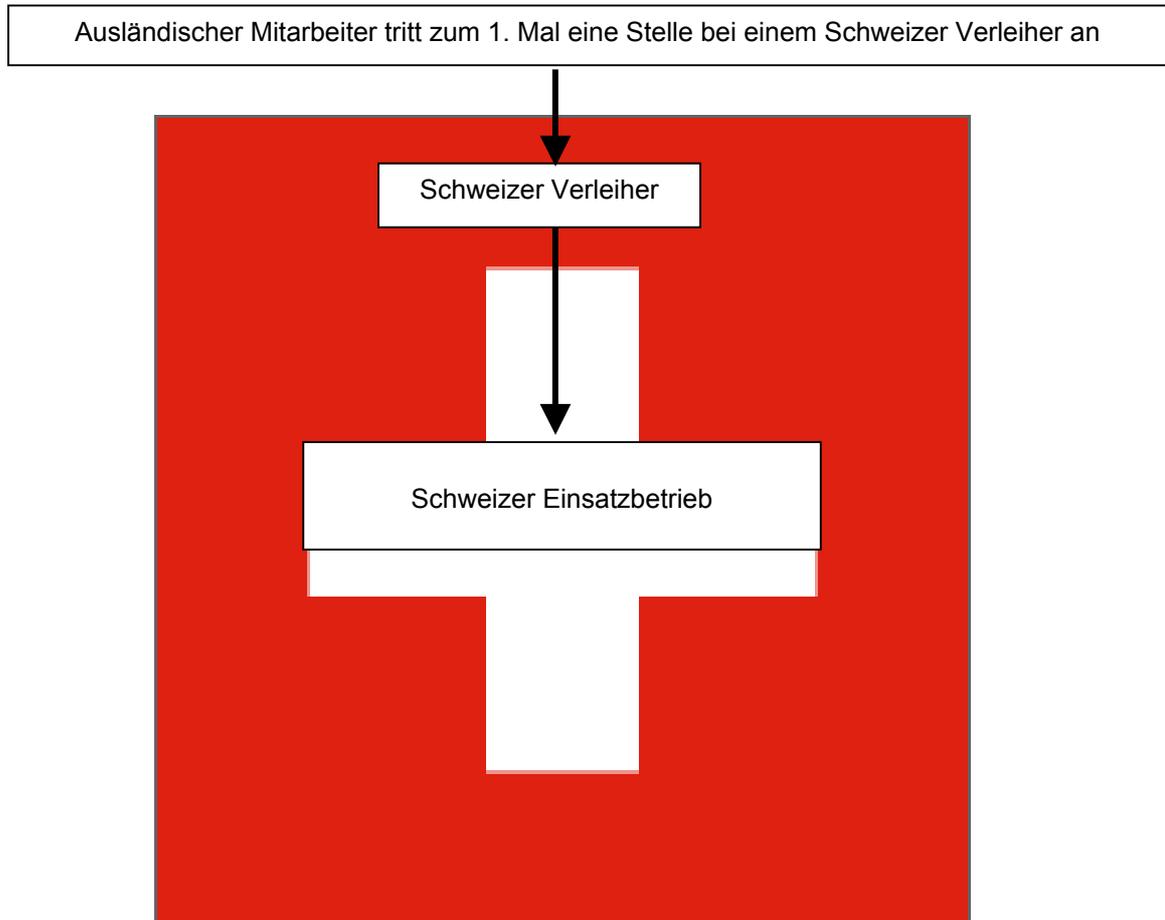
Das Freizügigkeitsabkommen und das Entsendegesetz erlauben nur die Dienstleistungserbringung mittels eigenen Arbeitnehmern. **Der Einsatz von entliehenen Arbeitnehmern ist somit grundsätzlich nicht erlaubt.**

Dieser Grundsatz gilt auch für den Fall, dass die Arbeitnehmer von einem Verleiher aus dem Fürstentum Liechtenstein entliehen werden, der grundsätzlich im Besitz der Verleihbewilligung für die Schweiz ist. In dieser Konstellation handelt es sich aber nicht um einen direkten Verleih in die Schweiz durch den liechtensteinische Verleiher, sondern um eine Entsendung von fremden Mitarbeitern, die vom Freizügigkeitsabkommen und dem Entsendegesetz nicht gedeckt ist.

Der indirekte Personalverleih ist in folgender Konstellation **ausnahmsweise erlaubt**:

Der ausländische Unternehmer entleiht zur Erledigung des Auftrages Arbeitskräfte eines schweizerischen Personalverleihers. Zwar erfüllt diese Konstellation nicht den Wortlaut des Freizügigkeitsabkommens und des Entsendegesetzes, welches von einer Dienstleistungserbringung resp. Entsendung mit oder von *eigenen* Mitarbeitern spricht. Doch sind diese Arbeitnehmer auf dem inländischen Arbeitsmarkt bereits zugelassen und kann der inländische Verleiher durch die Bewilligungsbehörden kontrolliert werden, womit dem Arbeitnehmerschutzgedanken des AVG auch entsprochen ist. Allerdings muss der inländische Verleiher selbstverständlich im Besitz der kantonalen und eidgenössischen Verleihbewilligung sein.

c) Rekrutierung von Arbeitnehmern zum Verleih im Ausland = grenzüberschreitender Verleih = mit der nötigen Bewilligung erlaubt.



Ein schweizerischer Personalverleiher stellt ausländische Arbeitskräfte zum erstmaligen Stellenantritt in die Schweiz ein.

Arbeitnehmer aus dem EU-/EFTA-Raum

Falls der Arbeitnehmer für eine erste Stelle aus dem EU-/EFTA-Raum rekrutiert wird, benötigt der Verleiher die seco-Bewilligung zum Auslandverleih.

Falls ein Arbeitnehmer mit EG-EFTA Bewilligung B seine Stelle wechseln und sich durch einen Verleiher anstellen lassen will, benötigt der Verleiher keine Auslandverleihbewilligung.

Falls ein Arbeitnehmer mit EG-EFTA-Bewilligung L seine Stelle wechseln resp verlängern will (inklusive Verlängerungen nach dem Meldeverfahren VEP) gilt dies erneut als Neuzuzug vom Ausland und benötigt der Verleiher die Auslandverleihbewilligung.

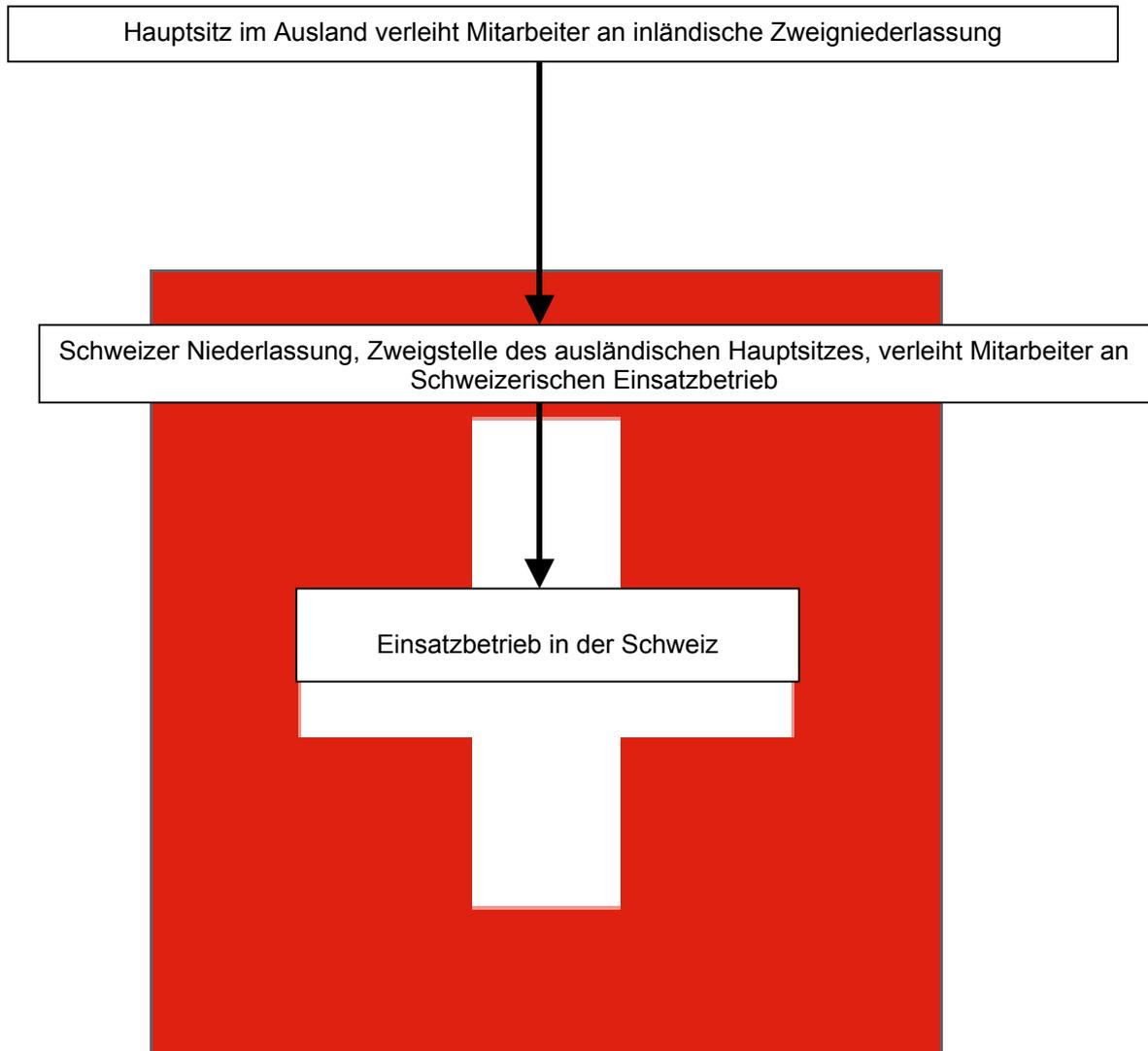
Ebenso benötigt der Verleiher die Bewilligung zum Auslandverleih, wenn er Arbeitskräfte mit EG-EFTA-Bewilligung-G / Grenzgänger zum erstmaligen Stellenantritt in die Schweiz einstellt. Verlängerungen von EG-EFTA-Bewilligungen-G oder Stellenwechsel mit dieser Bewilligung benötigen hingegen keine Bewilligung zum Auslandverleih, da die Arbeitskräfte bereits einmal in der Schweiz tätig waren und es sich um einen normalen Stellenwechsel handelt.

Arbeitnehmer aus dem übrigen Ausland

Der Verleiher benötigt in jedem Fall die seco-Bewilligung zum Auslandverleih.

Der Arbeitnehmer benötigt eine Aufenthalts-/Arbeitsbewilligung nach BVO.

d) Personalverleih vom Ausland in die Schweiz über inländische Zweigniederlassung = mit der nötigen Bewilligung erlaubt

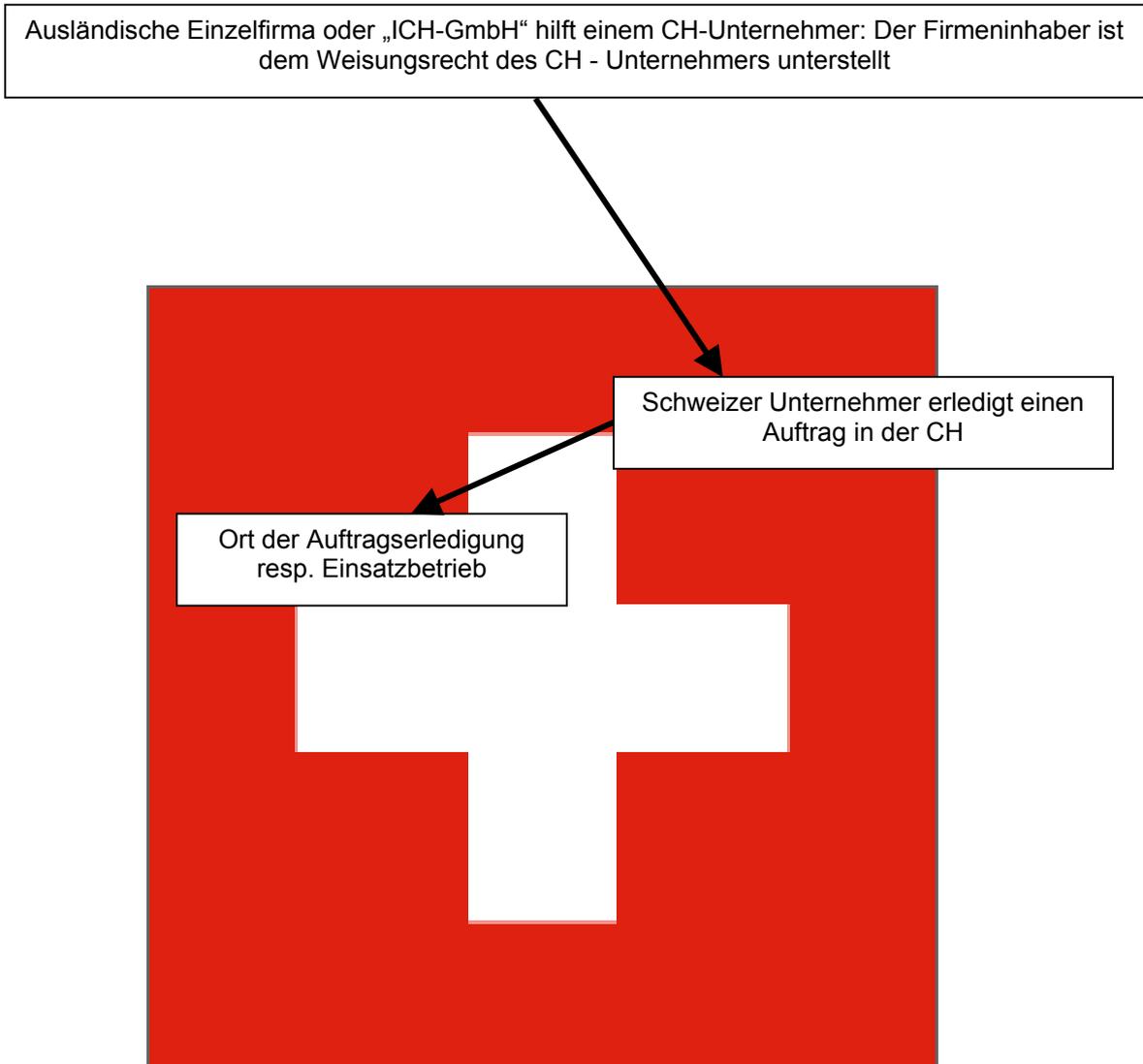


Beispiel:

Ein ausländisches Unternehmen ist teilweise im Bereich Montage als Auftragnehmerin tätig. Andererseits verleiht sie auch Arbeitskräfte an Drittbetriebe. Nun eröffnet sie in der Schweiz eine Niederlassung, welche im Personalverleih tätig wird.

Die inländische Zweigniederlassung benötigt die kantonale und die eidgenössische Verleihbewilligung, da sie grenzüberschreitend tätig ist. Mittels diesen Bewilligungen ist der Verleih über die inländische Zweigniederlassung ganz normal erlaubt.

e) Angebliche Auftragserfüllung, die sich als Personalverleih vom Ausland in die Schweiz herausstellt = nicht erlaubt



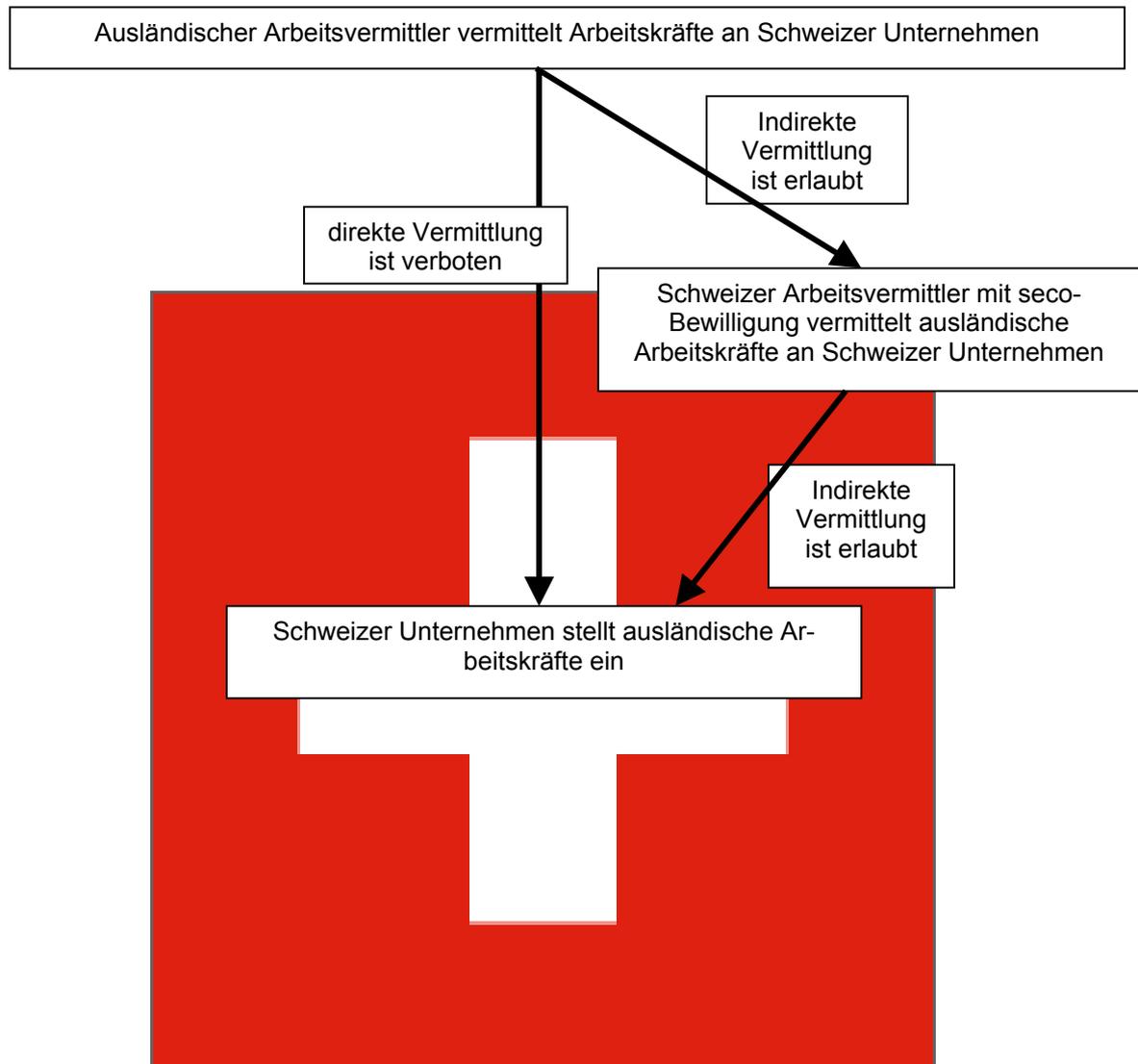
Beispiel:

Ein Maler, der in Deutschland als selbständigerwerbend gilt (Einzelfirma oder „ich-GmbH“), arbeitet bei einem schweizerischen Maler, welcher einen Auftrag in der Schweiz erfüllt. Der deutsche Maler ist dem Weisungsrecht des schweizerischen Malers unterstellt und haftet nicht für „Schlechterfüllung“, er nimmt eine arbeitnehmerähnliche Rolle ein.

Hierbei handelt es sich nicht um die Erfüllung eines Auftrages, sondern um Personalverleih von Deutschland nach der Schweiz, der nach Art. 12 Abs. 2 AVG verboten ist.

2. Arbeitsvermittlungskonstellationen

a) Direkte Arbeitsvermittlung vom Ausland in die Schweiz = in der Regel nicht erlaubt.



Beispiel:

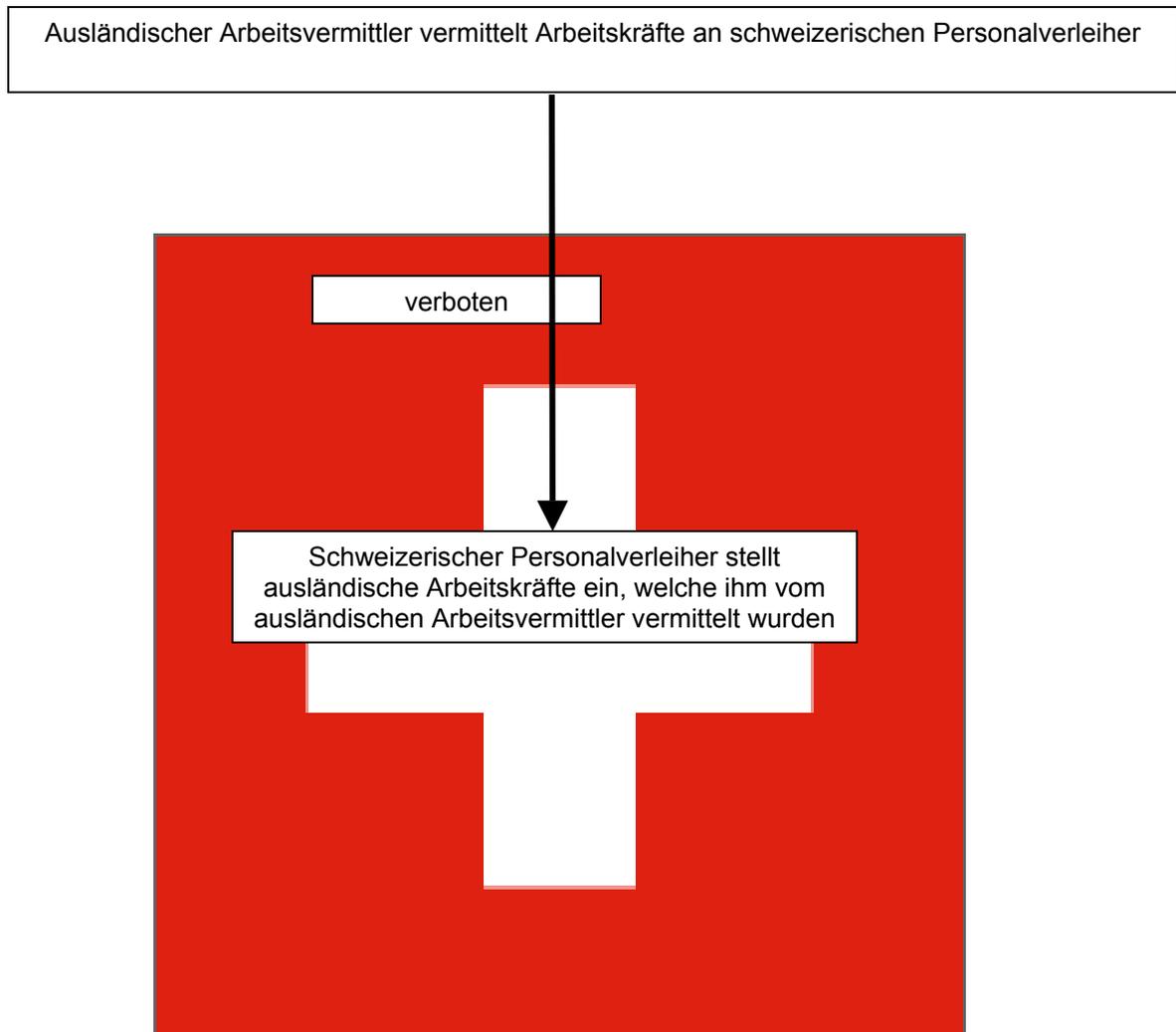
Ein ausländischer Arbeitsvermittler (kann auch eine Künstleragentur sein) vermittelt Arbeitnehmer an ein schweizerisches Unternehmen.

Die Vermittlung vom Ausland in die Schweiz ist verboten, da grundsätzlich für die Vermittlung eine Bewilligungspflicht besteht, der ausländische Vermittler aber aufgrund des ihm nicht möglichen Eintrags in das schweizerische Handelsregister (mangels Sitz in der Schweiz) jedoch keine Bewilligung erhalten kann. Deshalb bleibt ihm diese Tätigkeit in der Schweiz verwehrt. Das Schweizer Unternehmen, welches die Dienste des Vermittlers in Anspruch nimmt, kann gemäss Art. 39 Abs. 2 lit. a AVG mit bis zu 40'000 Franken gebüsst werden.

Zulässige Möglichkeit:

Der ausländische Vermittler arbeitet mit einem schweizerischen Vermittler zusammen, welcher die Bewilligung zur Auslandvermittlung vom seco hat. Vermittlungen von Agentur-Ausland über Agentur-CH an CH-Betrieb sind gestattet. Die beiden Agenturen müssen sich aber in der Provision, die den Höchstansatz nach Gebührenverordnung nicht übersteigen darf, teilen.

b) **Direkte Arbeitsvermittlung vom Ausland in die CH an einen Personalverleiher = ebenfalls nicht erlaubt**



Die direkte Arbeitsvermittlung vom Ausland in die Schweiz ist wie in Pt. 2a dargestellt nicht gestattet. Dieses **Verbot gilt selbstverständlich auch in Bezug auf inländische Personalverleiher**, die zwar im Besitz der Verleihbewilligung nach AVG sind. Die Tätigkeit des Vermittlers steht aber hier zur Disposition, nicht die des Verleihers, der in Bezug auf die Vermittlungshandlung wie jeder normale Arbeitgeber fungiert.

Auch der Verleiher kann nach Art. 39 Abs. 2 Bst. a AVG (Busse bis 40'000 Franken) gebüsst werden, weil er mit einem Vermittler zusammen gearbeitet hat, der nicht im Besitz der entsprechenden Bewilligung war.