

Zusammenfassung resp. Hinweise für die Praxis:

Ob Personalverleih vorliegt, lässt sich aufgrund der Verträge prüfen, die der Unternehmer mit dem Arbeitnehmer einerseits und mit dem Einsatzbetrieb andererseits geschlossen hat. Kein Personalverleih liegt vor, wenn:

- Das Weisungsrecht nicht beim Einsatzbetrieb liegt;
- der Arbeitnehmer nicht mit Werkzeug, Material, Geräten des Einsatzbetriebs arbeitet;
- der Arbeitnehmer nicht ausschliesslich am Sitz und im Rahmen der Arbeitszeiten des Einsatzbetriebs arbeitet;

- die Verrechnung von Arbeitsstunden nicht im Vordergrund steht, sondern die Erreichung ein klares Ziel gegen ein bestimmtes Entgelt zwischen Unternehmen und Einsatzbetrieb vereinbart wurde; und
- bei Nichterreichung dieses Ziels das Unternehmen dem Einsatzbetrieb gratis Nachbesserung garantiert oder das Entgelt reduziert wird.
- Die Abgrenzungsfrage ändert sich auch nicht durch den Umstand, dass die zur Verfügung gestellte Person sich als selbständig beurteilt, oder von der zur Verfügung stellenden Person dergestalt beurteilt wird. Kommt eine solche Person beim Kunden nur für die Verrechnung von Arbeitsstunden zum Einsatz, ist dies nur in der Form des Personalverleihs möglich, wozu diese Person vom zur Verfügung Stellenden mittels Arbeitsvertrag nach OR angestellt werden muss. Dies gilt auch, falls die angeblich Selbständigerwerbenden mit einer Einzel- oder Kollektivfirma auftreten.
- Einmanggesellschaften in der Form einer juristischen Person (Aktiengesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung) sind bewilligungspflichtig, auch wenn dergestalt die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerposition zusammenfallen.

B

1.

2.