



## Selbstdeklaration Bestätigung über nicht-bewilligungspflichtigen Personalverleih

Firma	Kontaktperson
Adresse	Name
PLZ / Ort	Vorname
Telefon	E-Mail

Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, AVG

---

**Die unterzeichnende Firma bestätigt gegenüber ihrem Kunden und dem Amt für Arbeit, zur Zeit keinen gewerbmässigen (und damit bewilligungspflichtigen) Personalverleih in der Form der Temporärarbeit oder Leiharbeit innerhalb der Schweiz oder zwischen der Schweiz und dem Ausland zu betreiben.**

Die Kriterien für den gewerbmässigen, bewilligungspflichtigen Personalverleih (siehe Seite 2 dieser Bestätigung) hat die unterzeichnende Firma gelesen und zur Kenntnis genommen.

**Sollten sich die Verhältnisse bezüglich bewilligungspflichtigem Personalverleih ändern, wird sich die unterzeichnende Firma unverzüglich mit dem Amt und Arbeit ([amtfuerarbeit@ow.ch](mailto:amtfuerarbeit@ow.ch)) in Verbindung setzen.**

Die unterzeichnende Firma hat im Übrigen folgende Strafbestimmungen des Art. 39 AVG zur Kenntnis genommen:

- Mit Busse bis zu 100 000.– Franken wird bestraft, wer vorsätzlich ohne die erforderliche Bewilligung Personal verleiht.
- Mit Busse bis zu 40 000.– Franken wird bestraft, wer
  - die erforderliche Auskunfts- und Meldepflicht verletzt;
  - als Verleiher (auch nicht gewerbmässige Verleiher) den wesentlichen Vertragsinhalt nicht schriftlich oder nicht vollständig mitteilt oder eine unzulässige Vereinbarung trifft (Art. 19 und 22 AVG betreffend Arbeits- und Verleihvertrag);
  - vorsätzlich als Arbeitgeber die Dienste eines Verleihers beansprucht, von dem er weiss, dass er die erforderliche Bewilligung nicht besitzt.

---

Ort, Datum:

Rechtsgültige Unterschrift der Firma:

## Kriterien für bewilligungspflichtigen Personalverleih

Als Verleiher gilt, wer als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer einem Einsatzbetrieb überlässt, indem er diesem wesentliche Weisungsbefugnisse gegenüber seinen Arbeitnehmenden abtritt (z.B. Arbeitsdisposition und -anweisung, die Kontrolle der verrichteten Arbeit usw.). (Siehe auch Art. 12 AVG sowie Art. 26 bis 31 der Verordnung zum AVG.)

### **Bewilligungspflichtig ist der Personalverleih, wenn er gewerbsmässig betrieben wird:**

Gewerbsmässig verleiht, wer Arbeitnehmer Einsatzbetrieben regelmässig und mit der Absicht überlässt, Gewinn zu erzielen, oder wer mit seiner Verleihtätigkeit einen jährlichen Umsatz von mindestens Fr. 100 000.– erzielt. Regelmässig ist eine Verleihtätigkeit, wenn innerhalb von 12 Monaten zehn oder mehr Verleihverträge bezüglich des Einsatzes eines einzelnen oder einer Gruppe von Arbeitnehmenden abgeschlossen werden (es zählt also jeder einzelne Einsatz einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitsgruppe von mehreren Personen!). Als Vertrag über einen Einsatz (Art. 29 Abs. 2 AVV) gilt eine Vereinbarung, die einen in sich abgeschlossenen Einsatz beim Einsatzbetrieb beinhaltet.

### **Der bewilligungspflichtige Personalverleih kann dabei in folgenden Formen erscheinen:**

**Temporärarbeit:** Die Arbeitgebenden stellen ihre Arbeitnehmenden ausschliesslich zum Zwecke des Verleihs an und führen selber in der Regel keine Betriebsstätte. Der Arbeitsvertrag bezieht sich jeweils nur auf einen einzelnen Einsatz.

**Leiharbeit:** Zweck der Anstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist ebenfalls der Verleih an Einsatzbetriebe. Die Arbeitgeberschaft hat jedoch meist auch eine eigene Betriebsstätte, in welcher die Arbeitnehmenden eingesetzt werden können. Der Arbeitsvertrag wird auf eine von den einzelnen Einsätzen unabhängige Zeit abgeschlossen.

### **Der Personalverleih in der Form des gelegentlichen Überlassens ist nicht bewilligungspflichtig:**

Gelegentliches Überlassen: Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nicht zum Zwecke des Verleihs angestellt – der Zweck des Arbeitsvertrages liegt darin, dass die Arbeitnehmenden praktisch immer unter der Weisungsbefugnis der Arbeitgebenden arbeiten. Die Arbeitgeberschaft überlässt Arbeitnehmende nur in wirklichen Ausnahmefällen einem anderen Betrieb und kann damit eigene Beschäftigungslücken überbrücken oder dem fremden Betrieb kurzfristig mit Arbeitskräften aushelfen.