

# Stolperstein Personalverleih für Unternehmen

**HR-MANAGEMENT** Wie sind die Unternehmen von der Thematik Personalverleih betroffen? Welche Risiken bestehen für die Unternehmen als Verleiher resp. als Entleiher? Dies wird mit drei ausgewählten Beispielen verdeutlicht.

**AUTORIN** BRIGITTE ZULAUF

In folgenden Beispielen (nicht abschliessend) liegt mutmasslich ein Personalverleih vor.

- **Fallbeispiel 1:** Eine Unternehmung hat aktuell zu viel Mitarbeitenden-Ressourcen und eine andere zu wenig. Die Mitarbeitenden der ersten Unternehmung werden vorübergehend bei der zweiten Unternehmung eingesetzt. Es kommt beiden Unternehmen zugute und die erste Unternehmung kann eine Entlassung vermeiden.
- **Fallbeispiel 2:** Der CEO eines Schweizer Unternehmens muss vorübergehend zusätzlich in einem anderen Land die Unternehmensleitung in einer verbundenen Unternehmung mit Unterschriftsberechtigung übernehmen. Es bleibt aus verschiedenen Gründen bei einem Arbeitsvertrag mit der Schweizer Gesellschaft. Die Personalkosten werden gemäss Vorgaben über die Verrechnungspreise an die Gesellschaft im Ausland verrechnet.
- **Fallbeispiel 3:** Eine Unternehmung in der Schweiz benötigt Spezialisten für einen Auftrag der Schweizer Firma und holt diese von der verbundenen Unternehmung im Ausland. Die Schweizer Firma bestimmt, welche Arbeiten konkret ausgeführt werden müssen. Die Mitarbeitenden bleiben jedoch in der Unternehmung im Ausland angestellt.

## WAS SIND DIE GEMEINSAMEN MERKMALE DIESER BEISPIELE?

Die Mitarbeitenden werden in persönlicher, organisatorischer, sachlicher und zeitlicher Hinsicht in die Organisation des Einsatzbetriebs eingebunden. Die Gefahrentragung für die Schlechterfüllung des Vertrags liegt voraussichtlich beim Einsatzbetrieb. Es wird eine Verrechnung der geleisteten Arbeitsstunden resp. eines Arbeitspensums vorgenommen.

Die Abgrenzung zu einem Auftrag, einem Werkvertrag und einem gemischten Vertrag ist vorzunehmen.

Der nächste Schritt ist die Klärung, ob im entsprechenden Sachverhalt eines Personalverleihs durch die Unternehmung eine Personalverleihlizenz beantragt werden muss. Die Antworten werden grösstenteils im Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) gefunden. Sehr ausführliche Erläuterungen sind unter folgendem Link abrufbar: <https://www.arbeit.swiss/seco-av/de/home/menue/arbeitsvermittler/private-arbeitsvermittlung-und-personalverleih.html>.

Denn eine Unternehmung, welche Personal ohne Lizenz verleiht, macht sich strafbar. Auch der Entleiher kann gebüsst werden, wenn er Personal entleiht, ohne dass eine Personalverleihlizenz vorliegt. Die Unternehmen der Schweiz mit einer Personalverleihlizenz können unter [www.avg-seco.admin.ch/Web-Verzeichnis/ServletWebVerzeichnis](http://www.avg-seco.admin.ch/Web-Verzeichnis/ServletWebVerzeichnis) abgerufen werden. Somit ist Nichtwissen keine Entschuldigung.

## WANN BRAUCHT ES NUN KONKRET EINE PERSONALVERLEIHLIZENZ?

Temporär- und Leiharbeit sind (auch innerhalb von verbundenen Unternehmen) bewilligungspflichtig, wenn sie **gewerbsmässig** erfolgen (Abgrenzung von einem gelegentlichen Überlassen von Arbeitnehmenden). Gewerbsmässigkeit bedeutet, dass mit der Verleihtätigkeit jährlich mindestens ein Umsatz von CHF 100 000 erzielt wird oder dass der Verleih regelmässig (mehr als zehn Verleihverträge innerhalb von zwölf Monaten) und mit der Absicht, Gewinn zu erzielen, erfolgt. Eine gewinnorientierte Tätigkeit wird angenommen, wenn die Personalverleiherin dem Einsatzbetrieb einen Betrag in Rechnung stellt, der den Betrag für die Lohnkosten, die Lohnnebenkosten und einen Verwaltungsanteil von

maximal fünf Prozent übersteigt resp. immer dann, wenn der jährliche Umsatz aus Verleihtätigkeit mindestens CHF 100 000 beträgt.

## UNTERNEHMER FORUM SCHWEIZ

**ZÜRICH KONGRESS TREUHAND**  
5./6. JUNI 2025

Der Zürich Kongress Treuhand bietet wieder einen interessanten Themenmix:

- **MWST:** aktuelle Entscheide und erste Erfahrungen nach der MWST-Teilrevision
- **Löhne und Bezüge** bei personenbezogenen juristischen Personen aus steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht
- Praxistipps für die **Nachfolgebegleitung**
- **Neue Arbeitswelt** — Generationenkonflikte oder wie von anderen Generationen gelernt werden kann
- Knacknüsse in der **Rechnungslegung**
- Strukturierung und Finanzierung von **Start-ups**
- Unternehmen erfolgreich (digital) transformieren
- KI-Regulierung

**TAGUNG PERSONALWESEN**  
27. JUNI 2025

Ausgewählte Fragen und Antworten aus Payroll, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht:

- Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse
- Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht
- Sozialversicherungsrechtliche Stolpersteine im Zusammenhang mit Arbeitsausfällen
- Ausgestaltung Arbeitsvertrag und Reglemente

Umfassende Informationen und Anmeldung unter:  
<https://unternehmerforum.ch/veranstaltungen/>





Bei gewerbmässiger Temporär- oder Leiharbeit gilt es einige Vorschriften zu beachten.

Foto: Sutthiphong/stock.adobe.com

Sowohl die Beantragung einer Personalverleihlizenz als auch die damit verbundenen finanziellen und administrativen Verpflichtungen sind nicht zu unterschätzen (wie z. B. der Aufwand für die Bewilligungserteilung, die Hinterlegung eines Depots [zw. CHF 50 000 und 1 Million, je nach Sachverhalt], die Erstellung von Zusatzverträgen pro Mitarbeitenden, das jährliche Reporting an die zuständige amtliche Stelle, u. U. Vorgaben bezüglich Versicherung gemäss dem allgemein verbindlich erklärten GAV Personalverleih).

#### GEHEN WIR ZURÜCK ZU DEN FALLBEISPIELEN.

Im **Fallbeispiel 1** muss das Umsatzvolumen für die verliehenen Mitarbeitenden geprüft werden. Wird dieses voraussichtlich überschritten, muss eine Personalverleihlizenz beim zuständigen kantonalen Amt beantragt werden. Ansonsten machen sich beide Unternehmen strafbar.

Das **Fallbeispiel 2** ist etwas komplexer, weil es sich um einen grenzüberschreitenden Sachverhalt handelt. Für eine CEO-Funktion muss gemäss verschiedenen Abklärungen immer eine Personalverleihlizenz beantragt werden. In diesem Fall ist es nebst der kantonalen Bewilligung die SECO-Bewilligung mit Auslandverleih. Zudem toleriert nicht jedes Land einen Verleih vom Ausland, weshalb unbedingt geklärt werden muss, ob dies dort überhaupt zulässig ist. Und wenn ja, ob es eine zeitliche Beschränkung gibt resp. weitere Pflichten wie Registrierungsspflichten usw. erfüllt werden müssen. Nebst weiteren

Vorgaben in Bezug auf die Notwendigkeit einer Arbeitsbewilligung muss zudem davon ausgegangen werden, dass ab dem ersten Tag eine Steuerpflicht des Verliehenen im anderen Land besteht. Sind die Steuern höher als in der Schweiz, dürfte eine Übernahme der Differenz zu einem weiteren pflichtigen Lohnbestandteil führen. Je nach betroffenem Land und Nationalität des CEO kann es zu einer Aufteilung der Sozialversicherungspflicht kommen (allenfalls sogar eine Doppelbelastung). Dies hat dann eine sehr grosse Auswirkung auf die Absicherungen der Risiken Alter, Tod, Invalidität. Im besten Fall (Grundsatz der Sozialversicherungsunterstellung in nur einem Staat im Sachverhalt des Personenfreizügigkeitsabkommens CH-EU resp. CH-EFTA) bleibt die gesamte Sozialversicherungspflicht und Risikoabdeckung in der Schweiz.

Im **Fallbeispiel 3** muss geklärt werden, ob es sich um einen verbotenen Personalverleih aus dem Ausland handelt. Das SECO hat im Jahr 2017 dazu ein Schreiben verfasst, in welchen Fällen kein verbotener Verleih vorliegt. Dabei muss es sich auch bei verbundenen Unternehmen um den Erwerb von Erfahrungen in fachlicher, sprachlicher oder anderweitiger Hinsicht handeln oder es findet ein Know-how-Transfer innerhalb des Konzerns statt resp. es kommt nur gelegentlich vor. Link zum Schreiben: <https://swissblawg.ch/wp-content/uploads/2017/07/SECO-Weisung-konzerninterner-Personalverleih.pdf>.

Wenn im obgenannten Fall regelmässig Spezialisten vom Ausland in der Schweiz eingesetzt werden, dürfte es sich um einen verbo-

tenen Personalverleih vom Ausland handeln. Die Quellensteuern müssen auch bei einem verbotenen Verleih aus dem Ausland durch den Entleihbetrieb abgeliefert werden (Kreisschreiben Nr. 45 der ESTV Quellenbesteuerung des Erwerbseinkommens von Arbeitnehmern Kapitel 2.2.2). Auch in diesen Fällen sind die bewilligungsrechtlichen Bestimmungen (Meldeverfahren, Arbeitsbewilligung) und die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen korrekt zu berücksichtigen.

**SCHLUSSBEMERKUNG:** Bei Sachverhalten im nationalen und internationalen Kontext stelle ich fest, dass die Bestimmungen des Personalverleihs in den Unternehmen nicht immer präsent sind. Diese müssen jedoch immer mitberücksichtigt werden, um böse Überraschungen im In- und Ausland zu vermeiden. ■

#### DIE AUTORIN



Brigitte Zulauf ist Geschäftsführerin der Zulauf Consulting & Trading GmbH. Sie berät nationale und internationale Kunden umfassend im Bereich der HR Compliance und Arbeitgeberrisiken

in der Lohnbuchhaltung und doziert an verschiedenen Instituten.

**ZULAUFGBMH.CH**