

## GELEGENTLICHES ÜBERLASSEN EINER ARBEITSKRAFT

### GELEGENTLICHES ÜBERLASSEN

Das Gesetz sieht die Möglichkeit einer kurzfristigen Verleihung von Arbeitnehmenden an einen anderen Betrieb ohne Erlaubnis vor. Sie ist dann zulässig, wenn die Überlassung zwischen Arbeitgebern nur gelegentlich erfolgt und die/der Arbeitnehmende nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Die betroffenen Arbeitnehmenden müssen der Überlassung zustimmen. Dieses Überlassen darf nicht dauerhaft, sondern muss auf die Dauer des Arbeitsausfalls/-wegfalls zeitliche begrenzt sein.

Kann also ein Arbeitgeber, aufgrund von Arbeitsaus- oder -wegfall Arbeitnehmende nicht Vollzeit beschäftigen, so hat er die Möglichkeit diese vorübergehend einem anderen Betrieb zu überlassen. Der Entleiher entschädigt den Verleiher dieses Überlassen mit einer Entleihgebühr. Diese berücksichtigt alle Kosten, die dem Verleiher durch die/den Arbeitnehmende/n entstehen.

*Ein gelegentliches Überlassen liegt dann vor, wenn es sich um ein seltenes, kurzfristiges, nicht geplantes Zurverfügungstellen einer Arbeitskraft handelt und der Verleih keine Regelmässigkeit erlangt. Die/der Arbeitgebende hat die/den Arbeitnehmende/n nicht zum Zweck des Verleihs angestellt. Er überlässt deren Arbeitsleistung nur ausnahmsweise, um eine Zeit mit Umsatzeinbussen in seinem Betrieb zu überbrücken oder einem Dritten während einer Arbeitsspitze zu unterstützen.*

*Das gelegentliche Überlassen von Arbeitskräften aus besonderen Anlässen (sogenannte echte Leiharbeit; zum Beispiel bei Auftragsspitzen in einem «befreundeten» Betrieb), wird vom Arbeitsvermittlungsgesetz nicht erfasst und ist in Beachtung von Art. 333 Abs. 4 OR erlaubt, sofern der Arbeitnehmer mit der temporären Versetzung in den Betrieb eines Dritten (in den Einsatzbetrieb) einverstanden ist. Wichtig ist, dass dabei der Einsatzbetrieb und die/der Arbeitnehmende keinen Arbeitsvertrag abschliessen. Allerdings gibt es zwischen den Parteien gewisse vertragliche und quasivertragliche Rechte und Pflichten. Der Arbeitnehmer ist zur sorgfältigen Ausübung der Arbeit, zum Gehorsam, zur Treue und Verschwiegenheit gegenüber bzw. zu Gunsten des Einsatzbetriebs verpflichtet.*

*Die Pflichten des Einsatzbetriebs gegenüber der/dem Arbeitnehmenden ergeben sich primär aus den getroffenen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Einsatzbetrieb. Ein schriftliche Vereinbarung ist bei gelegentlichen Überlassen einer Arbeitskraft nicht zwingend verlangt, wird jedoch empfohlen.*

*Mit dem gelegentlichen Überlassen einer Arbeitskraft geht die Fürsorgepflicht auf den Einsatzbetrieb über. Dieser ist hingegen nicht zur Einhaltung der finanziellen Verpflichtungen, die aus der Fürsorgepflicht fliessen (Lohnfortzahlungspflicht, Beiträge an die Personalvorsorge) verpflichtet. Diese obliegen und verbleiben alleine beim Verleiher bzw. bei der/dem Arbeitgebenden. Ebenso besteht i.d.R. kein direkter Lohnanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Einsatzbetrieb.*

*Das Weiterverleihen ausgeliehener Arbeitskräfte ist nicht zulässig.*

### WELCHE ARBEITSVERTRAGSGRUNDLAGE FINDET ANWENDUNG

Grundsätzlich ist bei gelegentlichem Überlassen einer/eines Arbeitnehmenden der (NAV/GAV) anwendbar, der am Einsatzort (Branche) gilt. Konkret gelten in einen branchenfremden Betrieb, nicht die Lohn- und Arbeitsbedingungen des NAV Landwirtschaft, sondern diejenige der Branche, wo die/der Arbeitnehmende eingesetzt wird.

### GEWERBSMÄSSIGER PERSONALVERLEIH

Wer gewerbsmässig Arbeitnehmende an Dritte (Einsatzbetriebe) verleiht, benötigt dafür eine Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes. Gemäss Art. 29 AVV verleiht gewerbsmässig, wer Arbeitnehmende regelmässig und mit der Absicht Dritten überlässt, Gewinn zu erzielen oder wer mit der Verleihtätigkeit einen jährlichen Umsatz von mindestens 100'000 Franken erzielt.

Regelmässig verleiht, wer mit Dritten innerhalb von zwölf Monaten mehr als zehn Verleihverträge bezüglich des ununterbrochenen Einsatzes eines einzelnen oder einer Gruppe von Arbeitnehmern abschliesst.

Eine gewinnorientierte Tätigkeit wird dann angenommen, wenn die Rechnungsstellung gegenüber dem Einsatzbetrieb den Betrag für die Lohnkosten, für die Lohnnebenkosten, und für einen Verwaltungskostenanteil von max. 5 Prozent übersteigt.

Gesetzesgrundlagen:

- Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG; SR 823.11)
  - Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV; SR 823.111)
  - Verordnung über Gebühren, Provisionen und Kautionen im Bereich des Arbeitsvermittlungsgesetzes (GV-AVG; SR 823.113)
  - Kant. Verordnung zum Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (SRL Nr. 860).
- 

Bei Fragen zum landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis bietet der LBV Luzerner Betriebsleiter/innen gerne Unterstützung. Kontaktieren Sie uns.

**LUZERNER BÄUERINNEN- UND BAUERNVERBAND**

Schellenrain 5, 6210 Sursee

Telefon 041 925 80 20 / eMail [info@luzernerbauern.ch](mailto:info@luzernerbauern.ch)