



TEMPORÄRBESCHÄFTIGTE

1. Was sind Temporärbeschäftigte im Sinne dieses Merkblattes?

Arbeitnehmende, die im Rahmen eines Personalverleihs über ein Personalverleihunternehmen an Einsatzbetriebe verliehen werden, gelten als Temporärbeschäftigte. Es entsteht somit ein Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgebenden (Verleiher), Einsatzbetrieb (Entleiher) und Arbeitnehmenden.

2. Arbeitsverträge

Arbeitnehmende haben Anspruch auf einen **schriftlichen Arbeitsvertrag**. Dieser muss in der Regel **vor dem ersten Arbeitstag** ausgehändigt worden sein.

Der Arbeitsvertrag besteht aus zwei Teilen:

- Der **Rahmenarbeitsvertrag** regelt die Punkte, die bei allen Einsätzen zur Anwendung kommen.
- Der **Einsatzvertrag** regelt die Punkte mit der Einsatzfirma, die für den konkreten Arbeitseinsatz gelten. Er muss folgende Mindestinhalte regeln:
 - die Art der zu leistenden Arbeit
 - den Arbeitsort, den Beginn und das Ende des Einsatzes
 - die Dauer des Einsatzes oder die Kündigungsfrist
 - die konkreten Arbeitszeiten
 - den Lohn, die Spesen und Zulagen sowie die Abzüge für die Sozialversicherung sowie den Termin für die Auszahlung
 - Leistungen bei Überstunden, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, Militärdienst und Ferien

Jeder **neue Einsatz** erfordert deshalb auch einen entsprechenden **neuen Einsatzvertrag**, welcher ebenfalls **vor Arbeitsbeginn** vorliegen muss.

Beim Personalverleih beginnt mit jedem neuen Einsatz oder jedem Funktionswechsel beim gleichen Einsatzbetrieb ein neues Arbeitsverhältnis, womit auch jedes Mal eine **neue Probezeit** beginnt. Anders verhält es sich bei Folgeeinsätzen im selben Einsatzbetrieb in der gleichen Funktion. Wechselt der Leiharbeitnehmende in den Einsatzbetrieb, ist dagegen eine neue Probezeit zulässig, da rechtlich ein neues Arbeitsverhältnis beginnt.

2.1 Kettenarbeitsverträge

Sogenannte Kettenarbeitsverträge, d.h. aufeinanderfolgende, auf jeweils drei Monate befristete Einsatzverträge bei immer dem gleichen Einsatzbetrieb und in gleicher Funktion, sind unzulässig. Mit solchen Kettenarbeitsverträgen würden verschiedene gesetzliche Schutzbestimmungen zu Gunsten der Arbeitnehmenden umgangen. Kettenarbeitsverträge werden wie ein einzelner, unbefristeter Arbeitsvertrag behandelt.

2.2 Kündigungsfristen

Bei der Temporärarbeit sind bei unbefristeten Einsätzen während der ersten sechs Monate kürzere Kündigungsfristen als bei anderen Arbeitsverhältnissen möglich:

- Während der **ersten drei Monate** beträgt die Kündigungsfrist mindestens **zwei Arbeitstage**. Bei der 5-Tage-Woche ist somit eine Kündigung am Freitag mit Kündigungsfrist Samstag/Sonntag ungültig, weil an diesen Tagen in der Regel keine neue Arbeit gesucht werden kann. Die Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen gilt für beide Seiten, also sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für das Temporärbüro.
- Vom **vierten bis und mit dem sechsten Monat** beträgt die Kündigungsfrist mindestens **sieben Kalendertage**.
- Ab dem siebten Monat gelten die normalen Kündigungsfristen nach Art. 335c OR.

Jeder neue Einsatzvertrag begründet ein neues Arbeitsverhältnis, bei dem diese Fristen von Neuem zu laufen beginnen.

2.3 Befristete Einsatzverträge

Ist der Einsatzvertrag befristet, muss die Befristung entweder zeitlich mit einem Datum oder sachlich mit einem nachvollziehbaren Termin versehen sein. Formulierungen wie „der Einsatz dauert bis Ende Arbeitsüberlastung“ gelten als unbefristete Einsätze, welche nur unter Einhaltung der erwähnten Kündigungsfristen beendet werden können.

2.4 Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge

Untersteht der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, gelten die darin festgelegten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen sowie Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge und die Bestimmungen zum flexiblen Altersrücktritt auch für Temporärbeschäftigte. In der Regel sind dies:

- Mindestlöhne
- Spesen
- Lohnzuschläge für Überstunden, Schicht-, Akkord-, Sonntags- und Feiertagsarbeit etc.
- 13. Monatslohn
- bezahlte Ruhe- und Feiertage (nach Ablauf der 13. Arbeitswoche, ausser 1. August),
- Ferienanspruch
- Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall etc.
- Prämienanteil an die Krankentaggeldversicherung
- Arbeitszeit
- Ruhezeiten und Pausen, Reise- und Wartezeiten
- Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge
- Flexibler Altersrücktritt

3. Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung

Wenn in einem Einsatzbetrieb Kurzarbeit eingeführt wird oder die Arbeit infolge schlechten Wetters ausfällt, besteht **kein Anspruch des Temporärbüros auf Kurzarbeits- oder Schlechtwetterentschädigung**. Verliehene Arbeitnehmende haben jedoch Anspruch auf Lohnfortzahlung durch das Temporärbüro bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist.

4. Berufliche Vorsorge

Übersteigt das Jahreseinkommen die BVG-Eintrittsschwelle von CHF 22'050.--, so müssen die Temporärfirmen die Arbeitnehmenden wie folgt versichern:

- **Unbefristete Einsätze:** Bei einem unbefristeten Einsatz besteht ein Anspruch darauf, ab Einsatzbeginn in die Pensionskasse ("2. Säule") aufgenommen zu werden (Beginn der Altersversicherung ab dem 25. Altersjahr).
- **Befristete Einsätze:** Wird ein Einsatz über drei Monate hinaus verlängert, muss die Aufnahme in die Pensionskasse ab dem Tag der Einsatzverlängerung erfolgen.
- **Aufeinanderfolgende Anstellungen:** Ab Beginn der 14. Arbeitswoche sind die Arbeitnehmenden immer versichert. Für alle Leistungen, welche durch die Beschäftigungsdauer der Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von zwölf Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt. Wird jedoch vor dem ersten Arbeitsantritt vereinbart, dass die Anstellungs- oder Einsatzdauer insgesamt drei Monate übersteigt, so sind die Arbeitnehmenden ab Beginn des Arbeitsverhältnisses versichert.

5. Bewilligungspflicht für Temporärbüros

Jedes Temporärbüro benötigt eine Bewilligung zum Personalverleih. Diese wird in der Regel vom Arbeitsamt des Kantons, in dem das Temporärbüro seinen Sitz hat (im Kanton Basel-Stadt vom Amt für Wirtschaft und Arbeit) auf Gesuch hin erteilt, sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt werden.

Zudem muss jedes Temporärbüro eine Kautions (mindestens CHF 50'000.--) hinterlegen. Diese Kautions dient zur Abdeckung offener Lohnforderungen von verliehenem Personal im Falle eines Konkurses des Temporärbüros.

Weitere Informationen: <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/arbeitsvermittler.html>

Kontakt:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Aufsicht über die private Arbeitsvermittlung
und den Personalverleih
Tel. 061 267 87 66