



## TEMPORÄRBESCHÄFTIGTE

### 1. Was sind Temporärbeschäftigte im Sinne dieses Merkblattes?

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

### 2. Arbeitsvertrag

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 von Arbeitnehmenden umgangen.

## **2.2 Kündigungsfristen**

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

- Während der ersten drei Monate beträgt die Kündigungsfrist mindestens zwei Tage (Arbeitstage). Bei der 5-Tage-Woche ist somit eine Kündigung am Freitag mit Kündigungsfrist Samstag/Sonntag ungültig, weil Sie an diesen Tagen in der Regel keine neue Arbeit suchen können. Die Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen gilt für beide Seiten, also für den Arbeitnehmenden und das Temporärbüro.
- Vom vierten bis und mit dem sechsten Monat beträgt die Kündigungsfrist mindestens sieben Tage (Kalendertage).

## **2.3 Befristete Einsatzverträge**

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

## **2.4 Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge**

Wenn Sie in einem Einsatzbetrieb arbeiten, welcher einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag untersteht, haben Sie Anspruch auf die darin festgelegten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen sowie Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge und flexiblen Altersrücktritt. 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 21'510.--, 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 des 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