



Bern, 1. März 2012

FAQ's AVG

Nr.	Frage	Antwort
1.	Worin besteht der Unterschied zwischen der privaten Arbeitsvermittlung und dem Personalverleih?	<p>Private Arbeitsvermittlung Als Vermittler gilt, wer gemäss Art. 2 AVG Stellensuchende und Arbeitgeber zum Abschluss eines Arbeitsvertrages oder für künstlerische und ähnliche Darbietungen zusammenführt.</p> <p>Personalverleih Als Verleiher (Arbeitgeber) gilt, wer gemäss Art. 12 AVG Dritten (Einsatzbetrieben) Arbeitnehmer überlässt, indem er diesen wesentliche Weisungsbefugnisse gegenüber dem Arbeitnehmer abtritt. Der Personalverleih setzt in jedem Fall ein Arbeitsvertragsverhältnis voraus.</p>
2.	Wann ist die private Arbeitsvermittlung bewilligungspflichtig?	<p>Bewilligungspflichtig ist gemäss Art. 2 Abs. 1 AVG die regelmässige und entgeltliche Vermittlung von Arbeit innerhalb der Schweiz. Unter Vermittlung ist das Zusammenführen von Stellensuchenden und Arbeitgebern zwecks Abschluss eines Arbeitsvertrages zu verstehen. Nach Art. 2 Abs. 3 AVG ist die Auslandsvermittlung ebenfalls bewilligungspflichtig. Die Vermittlung gilt als regelmässig, wenn die Vermittlungstätigkeit mit der Bereitschaft zu mehrfachem Vermitteln angeboten oder bei zehn oder mehr Gelegenheiten innerhalb von zwölf Monaten ausgeübt wird. Eine entgeltliche Vermittlung liegt vor, sobald Aufwendungen und Spesen vergütet werden.</p>



3.	Welche privaten Vermittlungen ausser der "normalen" Arbeitsvermittlung sind ebenfalls im Sinn des Arbeitsvermittlungsgesetzes bewilligungspflichtig?	Die Vermittlung von Personen für künstlerische und ähnliche Darbietungen (sog. Künstlervermittlung, Art. 2 Abs. 2 AVG) sowie die Internetvermittlung.
4.	Welche Fälle der Vermittlung von künstlerischen und ähnlichen Darbietungen gibt es?	Die Vermittlung von künstlerischen und ähnlichen Darbietungen umfasst die Vermittlung von: <ul style="list-style-type: none">- Künstlern und Artisten;- Gruppen und Orchestern;- Alleinmusiker und Alleinunterhalter;- Schauspielern;- Cabaret-Tänzerinnen;- Artisten aus dem Unterhaltungs- und Klassikbereich;- DJ's;- Fotomodellen und Mannequins.
5.	Benötigen Internetjobbörsen ebenfalls eine Bewilligung für die private Arbeitsvermittlung?	<p>Die Arbeitsvermittlung kann unter anderem auch mittels Internet getätigt werden. Als Vermittler gilt, wer gemäss Art. 1 Bst. a und b AVV mit Stellensuchenden und mit Arbeitgebern Kontakte hat und entweder nach der Durchführung eines Auswahlverfahrens miteinander in Verbindung bringt oder indem er der andern Partei Adresslisten übergibt. Auch als Vermittler gilt wer im Sinn von Art. 1 Bst. d AVV besondere Publikationsorgane (Internetseiten) herausgibt, die nicht einen journalistischen Hauptteil aufweisen und in denen ebenfalls mit Adressen von Stellensuchenden oder Arbeitgebern Handel getrieben wird.</p> <p>Für das Kontakthaben genügt der rein elektronische Kontakt über eine Internetseite. Somit sind auch Betreiber von Stellenportalen im Internet Arbeitsvermittler im Sinn des Arbeitsvermittlungsgesetzes und bedürfen einer Bewilligung, wenn Sie ihre Dienstleistungen entgeltlich und regelmässig anbieten.</p>



6.	Wann ist der Personalverleih bewilligungspflichtig?	<p>Die Personalverleihtätigkeit, welche regelmässig und mit der Absicht, Gewinn zu erzielen, ausgeübt wird, ist bewilligungspflichtig (Art. 29 Abs. 1 AVV). Die Kriterien der Regelmässigkeit und Gewerbsmässigkeit müssen kumulativ erfüllt sein. Bei Abschluss von mehr als zehn Verleihverträgen pro Jahr, ist die Regelmässigkeit zu bejahen (Art. 29 Abs. 2 AVV). Die Gewinnabsicht wird angenommen, sobald der in Rechnung gestellte Betrag über den tatsächlichen Kosten der Dienstleistung liegt. Zu beachten ist, dass sobald ein jährlicher Umsatz von mindestens CHF 100'000 erzielt wird, die Verleihtätigkeit in jedem Fall – unabhängig von der jährlichen Anzahl Verträge – bewilligungspflichtig ist (Art. 29 Abs. 1 AVV).</p>
7.	Wo muss ich das Bewilligungsgesuch einreichen?	<p>Das Bewilligungsgesuch für die Vermittlung (Art. 11 AVV) und den Personalverleih (Art. 40 AVV) ist schriftlich bei der zuständigen kantonalen Behörde einzureichen. Diese leitet die Gesuche um die Bewilligung der Auslandsvermittlung und/oder des Auslandsverleihs an das SECO weiter. Die Adressen der jeweiligen zuständigen kantonalen Behörden sind aufgeschaltet (vgl. PDF-Dokument „Adressen Amtsstelle des Kantons“). Die Gesuchsformulare können auf der jeweiligen Homepage des Kantons heruntergeladen werden.</p>
8.	Wann brauche ich zusätzlich zur kantonalen auch eine eidgenössische Bewilligung?	<p>Die kantonale Bewilligung berechtigt den privaten Arbeitsvermittler oder den Personalverleiher seine Tätigkeit in der gesamten Schweiz auszuüben. Wird die Tätigkeit erweitert, indem entweder Arbeit aus dem Ausland vermittelt, bzw. Personal aus dem Ausland verliehen oder Arbeit ins Ausland vermittelt oder Personal ins Ausland verliehen wird, so ist eine eidgenössische Bewilligung, erteilt vom SECO, erforderlich (Art. 3 Abs. 3 und 12 Abs. 2 AVG).</p> <p>Bei der Vermittlung bzw. dem Personalverleih aus dem Ausland gelten folgende Personen als Ausländer:</p> <ul style="list-style-type: none">- EU/EFTA-Staatsangehörige, welche mit einem B-Aufenthaltsausweis zum ersten Mal in die Schweiz einreisen;- EU/EFTA- Staatsangehörige mit L-Aufenthaltsausweis;- EU/EFTA- Staatsangehörige, welche mit einer G-Grenzgängerbewilligung zum ersten Mal in die Schweiz einreisen;



		<ul style="list-style-type: none">- Drittstaatsangehörige mit Ausnahme von Inhabern eines C-Aufenthaltsausweis.
9.	Welche Unterlagen muss ich mit dem Gesuch einreichen?	<p>Im Rahmen des Gesuchsverfahrens muss die für die Leitung verantwortliche Person der kantonalen Behörde folgende Unterlagen einreichen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Formular «Bewilligungsgesuch»;- Formular «verantwortliche Person»;- Lebenslauf, inkl. Kopien der Ausbildungsnachweise sowie der Arbeitszeugnisse;- Lesbare Kopie eines gültigen Ausweises, der Aufenthalts- oder Arbeitsbewilligung;- Betreibungsregisterauszug;- Strafregisterauszug;- Leumundsausweis (sofern die zuständige kantonale oder kommunale Amtsstelle einen derartigen Ausweis ausstellt);- Bestätigung der Steuerbehörden betreffend Steuerschulden;- Handelsregisterauszug;- Arbeits- sowie Verleihverträge und/oder Vermittlungsverträge, sofern die Vermittlung für den Stellensuchenden entgeltlich ist. <p>Zu beachten ist, dass die amtlich ausgestellten Dokumente nicht älter als sechs Monate sein dürfen beim Erstgesuch.</p>
10.	Welches sind die betrieblichen Voraussetzungen, die für die Bewilligungserteilung erfüllt sein müssen?	<p>a) Der Betrieb muss im Schweizerischen Handelsregister eingetragen sein. Als Firmenzweck ist die Vermittlung und/oder der Personalverleih zu nennen oder diese Tätigkeiten müssen sinngemäss aus einem Oberbegriff hervorgehen. Die in der Bewilligung als verantwortlicher Leiter genannte Person muss aus dem Registereintrag hervorgehen. Zu beachten: Die Bewilligung wird pro Zweigniederlassung erteilt.</p> <p>b) Der Betrieb muss über ein zweckmässiges Geschäftslokal verfügen. Dieses Kriterium ist insbesondere im Licht der Datenschutzbestimmungen zu prüfen.</p> <p>c) Der Betrieb darf kein anderes Gewerbe betreiben, welches die Interessen der</p>



		<p>Stellensuchenden, der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Einsatzbetriebe gefährden könnte. Das ist insbesondere dann der Fall wenn der Arbeitsvermittler oder der Personalverleiher seine Tätigkeit mit weiteren Geschäften in Verbindung bringt, welche die Stellensuchenden, den Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und den Einsatzbetrieb in ihrer Entscheidungsfreiheit einschränkt oder infolge der Übernahme anderer Verpflichtungen in eine zusätzliche Abhängigkeit bringt (Art. 8 Abs. 1 und Art. 32 AVV).</p> <p>Im Bereich der Vermittlung ist deshalb die Bewilligungserteilung gegenüber Vergnügungs- und Unterhaltungsbetriebe, Heiratsvermittlungs-, Kreditinstituten und Personen, die einen der genannten Betriebe führen oder in einem solchen arbeiten, ausgeschlossen.</p>
11.	Welches sind die persönlichen Voraussetzungen, die für die Bewilligungserteilung erfüllt sein müssen?	<p>Neben einer Berufslehre oder einer gleichwertigen Ausbildung und der mehrjährigen Berufstätigkeit muss die zur Leitung bestimmte Person im Besitz einer anerkannten Vermittler- oder Verleiherausbildung sein oder eine mehrjährige Berufserfahrung in der Arbeitsvermittlung, im Personalverleih, in der Personalberatung oder im Personalwesen aufweisen (Artikel 9 AVV). Mehrjährig bedeutet mindestens drei Jahre. Die gesuchstellende Person muss über einen guten Leumund verfügen (Fehlen von Vorstrafen, Betreibungen, Konkursen oder Steuerschulden bezüglich der Vermittlungstätigkeit).</p>
12.	Was kostet eine Bewilligung und wie lange ist sie gültig?	<p>Die Bewilligungsgebühr beträgt je nach Aufwand der Behörde 700 bis 1500 Franken (Art. 4 Abs. 4 und 15 Abs. 4 AVG i.V. mit Art. 1 Abs. 1 GebV-AVG). Sie ist unbefristet gültig (Art. 4 Abs. 1 und 15 Abs. 1 AVG)</p> <p>Muss die Bewilligung nachträglich geändert werden (neue Adresse, neue für die Leitung verantwortliche Person usf.) beträgt die Gebühr je nach Aufwand der Behörde 200 bis 800 Franken (Art. 4 Abs. 4 und 15 Abs. 4 AVG i.V. mit Art. 1 Abs. 2 GebV-AVG)</p> <p>Wenn ein Gesuchsteller während des Bewilligungsverfahrens das Gesuch zurückzieht, ist dennoch, gestützt auf die allgemeine Gebührenverordnung des Bundes (AllgGebV), eine Minimalgebühr von 700 Franken geschuldet, weil bereits</p>



		eine kostenpflichtige Amtshandlung veranlasst wurde.
13.	Weshalb werden die Arbeits-, Verleih- und Vermittlungsverträge im Rahmen der Bearbeitung des Bewilligungsgesuches durch die Bewilligungsbehörden geprüft?	<p>Die Behörden sind grundsätzlich nach Art. 6 und 17 Abs. 1 AVG berechtigt, vom Vermittler und/oder Verleiher jederzeit alle erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zu verlangen. Da nach dem Inkrafttreten des AVG anfangs der 1990er Jahre wiederholt festgestellt werden musste, dass die von den Betrieben eingesetzten Verträgen massiv gegen das AVG, gegen das Arbeitsvertragsrecht, gegen das Arbeitsgesetz, gegen die Sozialversicherungsgesetze und gegen weitere gesetzlichen Grundlagen verstossen, sind die Behörden auf der Grundlage der zitierten Artikel seit 1995 dazu über gegangen, die Musterverträge der Betriebe immer schon im Rahmen des Bewilligungsverfahrens zu prüfen. Dies macht auch Sinn, haben die Betriebe dadurch die Sicherheit, mit rechtlich korrekten Verträgen zu operieren und müssen nicht nachträglich Verträge korrigiert und Ansprüche der Arbeitnehmer entschädigt werden.</p> <p>Hinweis: Bei Betrieben, welche die Musterverträge des SECO übernehmen, wird die Prüfung des Bewilligungsgesuches deutlich erleichtert.</p>
14.	Wie hoch ist die Kautionsleistung, die ich als Personalverleiher leisten muss?	<p>Nach Art. 6 Abs. 1 GebV-AVG beträgt die Kautionsleistung pro bewilligte Niederlassung CHF 50'000.--. Falls die Niederlassung grenzüberschreitend tätig werden will, erhöht sich die Kautionsleistung nach Art. 6 Abs. 3 GebV-AVG um CHF 50'000.-- auf CHF 100'000.--. Falls die Niederlassung im Kalenderjahr Arbeitnehmer für mehr als 60'000 Einsatzstunden verleiht, erhöht sich die Kautionsleistung um weitere CHF 50'000.--. Die maximale Kautionsleistung pro Niederlassung kann somit CHF 150'000.-- betragen. Ein Hauptsitz kann nach Art. 6 Abs. 4 GebV-AVG für sich und alle seine Niederlassungen eine einmalige Kautionsleistung von CHF 1'000'000.-- leisten. Mit dieser Maximalkautionsleistung werden alle Niederlassungen von der Kautionspflicht befreit.</p>
15.	Welche Möglichkeiten der Kautionsleistung gibt es?	<p>Eine Kautionsleistung kann in einer der folgenden Formen geleistet werden (Art. 14 Abs. 2 AVG i.V. mit Art. 37 AVV):</p> <ul style="list-style-type: none">- Bürgschaft einer Bank oder einer Versicherungsanstalt;- Garantieerklärung einer Bank oder einer Versicherungsanstalt;- Kautionsversicherung;



		<ul style="list-style-type: none">- Kassenobligationen oder- Bareinlage
16.	Welche ausländischen Personen dürfen einen privaten Arbeitsvermittlungs- und/oder einen Personalverleihbetrieb führen?	Ausländische Personen mit Aufenthaltsbewilligung C. EU/EFTA-Staatsangehörige, die über eine B-Aufenthaltsbewilligung verfügen, sind ebenfalls als Leiter zugelassen. Für Grenzgänger ist eine Dauerbewilligung erforderlich (unbefristetes oder langjähriges Arbeitsverhältnis).
17.	Darf ein im Ausland ansässiger privater Vermittler und/oder Personalverleiher seine Tätigkeit in die Schweiz hinein ausüben?	Eine private Arbeitsvermittlungsagentur mit Sitz im Ausland ist nicht berechtigt, Stellensuchende direkt mit Arbeitgebern oder Dritten, welche in der Schweiz ansässig sind, zusammenzuführen. Sie hat die Möglichkeit, mit einer in der Schweiz konzessionierten Vermittlungsagentur, welche sowohl über die kantonale als auch eidgenössische Bewilligung verfügt, zusammenzuarbeiten. Diese darf ausschliesslich über die Bewilligung zur Arbeitsvermittlung verfügen (nicht auch noch über die Verleihbewilligung). Die schweizerische Vermittlungsagentur muss die Vermittlungsverträge mit den Stellensuchenden und Arbeitgebern unterzeichnen und den gemäss Art. 3 GebV-AVG zulässigen Höchstbetrag an Vermittlungsprovision zu Lasten von Stellensuchenden beachten. Eine allenfalls vom Stellensuchenden verlangte Provision muss mit der ausländischen Vermittlungsagentur geteilt werden. Ein Personalverleiher mit Sitz im Ausland ist unter keinen Umständen berechtigt, seine Tätigkeit in der Schweiz auszuüben. Nach Art. 12 AVG ist der Personalverleih vom Ausland in die Schweiz nicht gestattet. Dieses Verbot umfasst einerseits das Verbot für Personalverleiher mit Sitz im Ausland ihre Arbeitnehmer schweizerischen Unternehmen zu überlassen, andererseits das Verbot für Personalverleiher mit Sitz im Ausland ihre Arbeitnehmer ausländischen Arbeitgebern zu überlassen, welche ihre Dienstleistungen in der Schweiz erbringen.
18.	Worin unterscheiden sich die verliehenen von den „gewöhnlichen“ Arbeitnehmern?	Grundsätzlich haben die verliehenen Arbeitnehmer die genau gleichen Arbeitnehmerrechte wie die „gewöhnlichen“ Arbeitnehmer. Ausnahmen: 1. Hinsichtlich den Kündigungsfristen darf jedoch bei den temporär angestellten Arbeitnehmern vom Obligationenrecht abgewichen werden und können die



		<p>Kündigungsfristen nach Art. 19 Abs. 4 AVG und Art. 49 AVV während den ersten drei Monaten der ununterbrochenen Anstellung gesenkt werden auf mindestens zwei Arbeitstage (Bst. a) resp. für die Zeit vom vierten bis zum sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung auf eine Frist von mindestens sieben Tage (Bst. b).</p> <ol style="list-style-type: none">Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis für weniger als drei Monate eingegangen wird, schuldet der Arbeitgeber nach Art. 324 a OR- keine Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden an der Arbeit verhindert ist infolge Krankheit, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines Amtes. Temporär-Arbeitnehmer, die oft Einsätze unter drei Monate ausüben, sind deshalb nicht gegen solche Lohnausfälle abgedeckt, ausser ein allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag oder der Arbeitsvertrag sieht für sie eine solche Lösung vor.Besteht eine obligatorische Versicherung wie z.B. bei Unfall (SUVA), Mutterschaft, Militär, Zivildienst (Erwerbssersatzordnung) oder bei der Militärversicherung, sind auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis für weniger als drei Monate eingegangen wird, in den ersten drei Monaten der Anstellung versichert und erhalten eine Lohnausfallentschädigung von 80 Prozent. Ist die Leistung der Versicherung geringer als 80 Prozent, hat der Arbeitgeber die Differenz bis 80 Prozent zu bezahlen. Kennt die Versicherung eine Wartefrist (die SUVA zahlt z.B. erst ab dem dritten Tag nach dem Unfall), muss der Arbeitgeber nach Art. 324b Abs. 3 OR für diese Wartefrist 80 Prozent des Lohnes bezahlen.
19.	Welche maximalen Einschreibgebühren, die den vermittelten Personen in Rechnung gestellt werden, sind zulässig?	<p>Die Einschreibgebühr Die Einschreibgebühr darf nach Art. 2 Abs. 1 der GebV-AVG höchstens 40 Franken betragen und pro Vermittlungsauftrag nur einmal erhoben werden. Ein Vermittlungsvertrag, der zu keinem Erfolg führt, gilt nach Art. 2 Abs. 3 GebV-AVG frühestens nach sechs Monaten als erloschen.</p>



20.	Welche maximalen Provisionen, die den vermittelten Personen in Rechnung gestellt werden, sind zulässig?	<p>Die Vermittlungsprovision</p> <p>Grundsatz</p> <p>Nach Art. 3 Abs. 1 GebV-AVG darf die Provision zulasten des Stellensuchenden maximal 5 Prozent des ersten Brutto-Jahreslohnes betragen. Falls der Stellensuchende länger als für ein Jahr vermittelt wird, darf die Provision nicht nochmals erhoben werden. Dies gilt auch für Sportler oder Künstler.</p> <p>Nach Art. 3a GebV-AVG darf auf die Provision noch die Mehrwertsteuer geschlagen werden, auch wenn damit die Provisionshöchstgrenze überschritten wird.</p> <p>Zum Bruttolohn gehören:</p> <ul style="list-style-type: none">- der Nettolohn;- die Arbeitnehmerbeiträge der Sozialversicherungen (nicht aber die Arbeitgeberbeiträge!);- die Abzüge für Kost und Logis. <p>Vermittlungsprovision zu Lasten von Personen, die künstlerische oder ähnliche Darbietungen erbringen</p> <p>Hier beträgt nach Art. 4 Abs. 1 GebV-AVG die Provisionshöchstgrenze:</p> <ul style="list-style-type: none">- 8 Prozent für Gruppen und Orchester (Bst. a);- 8 Prozent für Cabaret-Tänzerinnen (Bst. b);- 10 Prozent für alle allein auftretenden Künstler mit Ausnahme der Cabaret-Tänzerinnen (Bst. c). <p>Nach Art. 4 Abs. 3 GebV-AVG dürfen die Provisionshöchstgrenzen von Abs. 1 bei Vertragsdauern von weniger als sechs Tagen um maximal ein Viertel erhöht werden (von 8 auf 10 resp. von 10 auf 12 Prozent).</p> <p>Nach diesem Absatz darf in jedem Fall ein Minimum von 80 Franken verlangt werden, sonst besteht die Gefahr, dass unbekanntere Künstler gar nicht vermittelt würden.</p> <p>Nach Art. 4 Abs. 2 GebV-AVG dürfen aber auch bei den Künstlern oder ähnlichen Darbietern die 5 Prozent der Brutto-Gage aus dem ersten Jahresengagement nach Art. 3 Abs. 1 GebV-AVG nicht überstiegen werden.</p>
-----	---	---



Falls der Vermittler bei der Künstlervermittlung ins Ausland (nicht umgekehrt vom Ausland in die Schweiz!) mit ausländischen Vermittlungsstellen zusammenarbeiten muss, darf die Provision nach Art. 4 Abs. 4 GebV-AVG um die entstandenen Mehrkosten erhöht werden, maximal aber um höchstens die Hälfte (also von 8 auf 12 resp. von 10 auf 15 Prozent).

Falls der Vermittler bei der Vermittlung vom Ausland in die Schweiz mit einem ausländischen Vermittler zusammenarbeitet, müssen sich die beiden Vermittler in der Provision teilen, die Provisionshöchsätze dürfen nicht überschritten werden.

Die Entschädigung von besonders vereinbarten Dienstleistungen

Nach Art. 9 Abs. 1 AVG dürfen solche Dienstleistungen zusätzlich zur Provision in Rechnung gestellt werden. Sie müssen aber:

- über die normale Vermittlungstätigkeit hinausgehen,
- speziell vereinbart werden, und
- es können nach Art. 20 Abs. 3 AVV nur die effektiven Kosten in Rechnung gestellt werden, nicht also Pauschalsummen.

Solche speziellen Dienstleistungen können z.B. sein:

- Psychologische Fachtests;
- Spezielle Eignungstests;
- Die Analyse der Arbeitsmarktfähigkeit;
- Das zur Verfügung stellen von Zusatzinformationen über den Arbeitsmarkt;
- Die Beratung hinsichtlich der Abfassung von Bewerbungsschreiben oder die Absolvierung von Bewerbungsgesprächen.

Provision zulasten des neuen Arbeitgebers

Diesbezüglich sind die Vermittler an keine Vorgaben gebunden. In der Regel wird ein gewisser Prozentsatz des Lohnes in Rechnung gestellt. Bei der „normalen“ Arbeitsvermittlung wird gewöhnlich nur vom neuen Arbeitgeber eine Provision verlangt, nicht aber vom Stellensuchenden.