

23. Oktober 2013

## **Änderung**

- **der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)**
- **-der Gebührenverordnung AVG (GebV-AVG)**

### **Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen**

## Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)

### **Art. 6 AVV**

Der bisherige Wortlaut der AVV sieht für Bildungsinstitutionen und Arbeitgeber, die ihre Absolventen resp. Arbeitnehmer vermitteln eine Ausnahme von der Bewilligungspflicht vor. Es gibt aber mittlerweile viele Schulen, die solche Vermittlungen kommerziell anbieten und mit ihrem Marktauftritt normale Vermittler konkurrenzieren, ja sogar übertreffen. Für solche Fälle soll von der Bewilligungspflicht im Sinne der Gleichbehandlung nicht abgewichen werden. In der Praxis wird der bisherige Verordnungstext deshalb eng ausgelegt und umgesetzt. Mit dem Änderungsvorschlag soll die heutige Praxis wiedergegeben werden.

### **Art. 8 Abs. 3 AVV**

Das AVG sieht in Art. 3 Abs. 1 Bst. c vor, dass eine Bewilligung nur an Betriebe erteilt werden kann, die kein anderes Gewerbe betreiben, welches die Interessen von Stellensuchenden oder von Arbeitgebern gefährden könnte. In Art. 8 der Verordnung wird diese Gesetzesbestimmung konkretisiert, indem an einen Betrieb keine Vermittlungsbewilligung erteilt werden kann, wenn er gleichzeitig weitere Geschäfte betreibt, welche die Stellensuchenden oder Arbeitgeber in ihrer Entscheidungsfreiheit beeinträchtigen, oder infolge der Übernahme anderer Verpflichtungen in eine zusätzliche Abhängigkeit vom Vermittler bringen können. In Absatz 2 wird eine Bewilligungserteilung insbesondere ausgeschlossen gegenüber Vergnügungs- und Unterhaltungsbetrieben, Heiratsvermittlungsinstituten oder Kreditinstituten, oder gegenüber Personen, die einen solchen Betrieb führen oder in einem solchen arbeiten. Es wird nun zuweilen versucht, dieses Verbot zu umgehen, indem ein Familienmitglied oder eine Person, mit welcher eine vertragliche Vereinbarung oder eine anderweitige Verbindung (zum Beispiel in Form einer Zusammenarbeit zwischen Freunden, Geschäftspartnern oder über Mittelspersonen) besteht, die Vermittlungstätigkeit ausführt und die andere Person die Geschäftstätigkeit, aus der für den Stellensuchenden oder den Arbeitgeber eine nicht erlaubte Abhängigkeit resultieren kann. Nach der geltenden Vollzugspraxis werden z.B. Konstellationen unter Ehegatten, zwischen Geschwistern, oder zwischen Geschäftspartnern nicht zugelassen. Mit einem Ausbau von Art. 8 AVV soll dieses Vorschieben einer andern Person auch im Wortlaut unterbunden und der Schutz der Stellensuchenden verbessert werden. Deshalb wird mit dem neuen Absatz 3 vorgesehen, dass eine Bewilligung verweigert werden kann, wenn der Vermittler mit Personen zusammenarbeitet, von denen er nicht unabhängig ist. Unter unabhängig können alle genannten Konstellationen, aber noch weitere denkbare, verstanden werden. Da die Neuerung eine Kann-Vorschrift ist, kann die Bewilligungsbehörde im Einzelfall trotzdem nach ihrem Ermessen entscheiden. Dieselbe Vorschrift wird für den Verleih in Art. 32 Abs. 2 AVV vorgeschlagen.

### **Art. 10a AVV**

Vermittlungsbetriebe müssen nach Art. 8 Abs. 1 AVG zwingend mit Stellensuchenden einen schriftlichen Vermittlungsvertrag abschliessen, wenn sie von diesem ein Entgelt verlangen. Das Entgelt kann eine Einschreibgebühr und/oder eine Vermittlungsprovision sein. Der Gesetzgeber hatte seiner Zeit darauf verzichtet, die Genehmigung der Verträge durch die Behörden als Voraussetzung für die Erlangung einer Vermittlungsbewilligung festzulegen. In der Vollzugspraxis hat sich dies aber in der Folge als nötig erwiesen. Bei vielen Betrieben musste nämlich festgestellt werden, dass ihre Vermittlungsverträge gegen zwingende Vorschriften verstossen. Ausserdem haben die Behörden aufgrund von Art. 6 AVG auch das Recht, jederzeit bei den Vermittlern Unterlagen und damit auch ihre Verträge, mit denen sie operieren, einzufordern und diese zu prüfen.

Deshalb werden die Musterverträge der Betriebe in der Vollzugspraxis seit 1995 vor Bewilligungserteilung auf Verstösse gegen geltendes Recht hin überprüft.

Diese langjährige Praxis wird von den Geschuchstellern ohne weiteres anerkannt. In der Regel schätzen die Vermittler die fachkompetente Unterstützung der Kantone und des SECO bei der Redaktion der Verträge und sehen die behördliche Prüfung ihrer Verträge nicht als Schikane sondern als juristische Hilfestellung vor Aufnahme ihrer Tätigkeit. Insofern werden behördlich genehmigte Verträge in der Praxis als Bewilligungsvoraussetzung verstanden.

Mit dem Art. 10a kann diese langjährige, Vollzugspraxis, die auch durch die Rechtsprechung geschützt wird, zusätzlich im geschriebenen Recht nachgebildet werden.

Eine analoge Änderung wird für den Verleih in Art. 34a AVV vorgesehen.

#### **Art. 11 Abs. 1<sup>bis</sup> AVV**

Mit diesem neuen Absatz wird erklärt, dass dem Bewilligungsgesuch auch das Muster des Vermittlungsvertrages beizulegen ist, wenn der Geschuchsteller vom Stellensuchenden eine Einschreibebühr und/oder eine Vermittlungsprovision verlangt.

#### **Art. 11 Abs. 4 AVV**

Entsprechend der Verordnung über Grundsätze und Ordnungsfristen in Bewilligungsverfahren (Ordnungsfristenverordnung, OrFV, SR 172.010.14), die seit dem 1. September 2011 in Kraft ist, muss hier die Frist für die Behandlung der Bewilligungsgesuche auf Verordnungsstufe im Wortlaut festgelegt werden. Für die Bearbeitung von normalen Gesuchen für die Vermittlungsbewilligung ist die Frist nach Art. 4 Abs. 1 Bst. b OrFV 40 Tage, gemeint sind Kalendertage. Für komplexere Gesuche wird aber Art. 4 Abs. 1 Bst. c OrFV vorbehalten. Danach ist die Bearbeitungsfrist drei Monate. Die Fristen gelten nach der Vorgabe der OrFV sowohl für die kantonalen Vollzugsbehörden wie für das SECO.

#### **Art. 15 Abs. 1 Bst. b AVV**

Das AVG sieht in Art. 5 vor, dass eine Bewilligung entzogen wird, wenn der Vermittler sich nicht korrekt verhalten hat oder die Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt. In Art. 15 der Verordnung wird diese Gesetzesbestimmung konkretisiert. In Abs. 1 Bst. b wird dabei vorgesehen, dass in der Entzugsverfügung angeordnet werden kann, dass der Betrieb ein neues Bewilligungsgesuch erst nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens zwei Jahren einreichen kann. Problematisch an diesem Wortlaut ist, dass nur vom Betrieb, aber nicht vom verantwortlichen Leiter oder vom wirtschaftlichen Berechtigten (dem Eigentümer des Betriebs) gesprochen wird. In der Praxis kommt es nun vor, dass ein verantwortlicher Leiter oder ein wirtschaftlich Berechtigter nach dem Entzug einfach für einen neuen Betrieb ein Gesuch stellt, manchmal wird für den neuen Betrieb auch ein andere Person als verantwortlichen Leiter genannt, obwohl der bisherige verantwortliche Leiter am neuen Betrieb beteiligt ist. Die Abschreckungsdrohung des Entzuges ist somit nur gering. Mit einem Ausbau dieser Bestimmung kann dies geändert werden.

Eine analoge Änderung wird für den Verleih in Art. 44 Abs. 1 Bst. b AVV vorgesehen.

#### **Art. 24 Bst. a AVV**

Art. 24 AVV sieht vor, welche Institutionen Subventionen erhalten. Die Subvention an die Schweizerische Fach- und Vermittlungsstelle für Musikerinnen und Musiker (SFM) wurde in

der Praxis gestrichen, weil diese Stelle keine Leistungen für die öffentliche Hand mehr erbringt und nur noch wie ein privater Vermittler tätig ist.

### **Art. 26 Abs. 2 AVV**

Bei der Abgrenzung des Personalverleihs zu einem Auftrag oder Werkvertrag wird im Wortlaut bisher nur auf das Weisungsrecht abgestellt. Es gibt jedoch noch weitere Merkmale, die für das Vorliegen eines Personalverleihs sprechen können. Diese können in einem neuen Absatz 2 aufgelistet werden, was eine Klärung bringt und diesbezüglich Missverständnisse und Falschbeurteilungen verhindern kann.

### **Art. 26 Abs. 3 AVV**

Der Wortlaut des Gesetzes behandelt den Personalverleih grundsätzlich als ein Dreiecksverhältnis. Rechtlich ist der Verleih nur im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses zulässig. Ein dazwischen geschobener Betrieb kann nicht als Verleiher im Sinne des Gesetzes auftreten, weil er zum betroffenen Arbeitnehmer in keinem arbeitsvertraglichen Verhältnis steht. Auch sprechen die klaren gesetzlichen Vorgaben gegen den Unter- oder Zwischenverleih. Der Verleiher muss nach Art. 19 Abs. 2 AVG mit dem Arbeitnehmer zwingend schriftlich im Arbeitsvertrag vor Arbeitsaufnahme regeln, welche Art der Arbeit er zu leisten hat, wo der Arbeitsort ist, oder welche Arbeitszeiten der Arbeitnehmer hat. Dies kann der Verleiher im Falle des Unter- oder Zwischenverleihs nicht, wenn er davon aufgrund seiner fehlenden Vertragsbeziehung zum Einsatzbetrieb keine Kenntnisse hat.

Schon die Kontrolle der normalen Personalverleihkonstellation ist schwierig und die Gefahren für den Arbeitnehmenden sind erhöht, weshalb eine Bewilligungspflicht für diese Tätigkeit besteht. Ein Unter- oder Zwischenverleih würde die Kontrolle zusätzlich erschweren oder sogar verunmöglichen.

Gestützt auf den gesetzlichen Wortlaut und nach der langjährigen Vollzugspraxis wird für den Verleih somit nur ein Dreiecksverhältnis als zulässiges Verleihverhältnis betrachtet. Es kommt nun aber trotzdem vermehrt vor, dass Arbeitnehmer in Unkenntnis der gesetzlichen Ausgangslage über weitere Ecken (Unterverleih oder Zwischenverleih genannt) verliehen werden. Dies führt zu noch grösseren Kontrollschwierigkeiten und die Gefahren für den Arbeitnehmenden nehmen exponentiell stark zu. Zahlreiche Arbeitnehmer sind bereits zu Schaden gekommen, weil sie in solche Mehreckverleihverhältnisse verwickelt worden sind und sie, wegen der Distanz zum eigentlichen Arbeitgeber nicht merkten, dass dieser zahlungsunfähig geworden ist und sie danach ihre Lohnforderungen gegenüber niemanden mehr geltend machen konnten. Bei solchen Konstellationen gehen die Arbeitgeber auch oft davon aus, dass sie der gesetzlichen Bewilligungspflicht gar nicht unterstehen. Zudem nimmt bei solchen Mehreckkonstellationen die Gefahr zu, dass entgegen dem Verbot von Art. 12 Abs. 2 AVG durch die dazwischen geschaltete Verleihgesellschaft illegal in die Schweiz hinein verliehen wird.

Aufgrund dieser Überlegungen wird mit dem neuen Absatz 3 der Unter- oder Zwischenverleih ausdrücklich auch im Wortlaut verboten und der Schutz der verliehenen Arbeitnehmer damit verbessert. Es wird damit aber kein neues Verbot geschaffen, sondern dieses besteht bereits aufgrund der klaren rechtlichen Vorgaben und der langjährigen und nicht bestrittenen Vollzugspraxis.

Trotzdem bestehen aber zwei Möglichkeiten wie das Verbot rechtlich zulässig „umgangen“ werden kann. In der Praxis wird eine Art Unterverleih innerhalb von drei Betrieben toleriert (s. Seite 146 unten Weisungen und Erläuterungen zum AVG), wenn entweder:

- a) der zweite Betrieb für die Dauer des Einsatzes vom ersten Betrieb die Arbeitgeberposition übernimmt (der ursprüngliche Arbeitsvertrag mit dem eigentlichen

Arbeitgeber wird sistiert) und er als Verleiher im Besitz der Verleihbewilligung ist und den Arbeitnehmer an den dritten Betrieb verleiht, oder

- b) der erste Betrieb Arbeitgeber bleibt und den Arbeitnehmer an den dritten Betrieb verleiht, der zweite Betrieb dieses Verleihverhältnis somit nur vermittelt.

Im Sinne der Klärung und Transparenz werden diese zwei Spielarten des in der Praxis tolerierten Unter- oder Zwischenverleihs mit dem neuen Absatz 3 nun auch im Wortlaut wiedergegeben. Damit bestehen für die Wirtschaft weiterhin Möglichkeiten, ihre Abläufe entsprechend ihren Bedürfnissen ordnungsgemäss abzuwickeln.

#### **Art. 26 Abs. 4 AVV**

Im Sinne der Klärung und Transparenz wird mit dem neuen Absatz 4 im Wortlaut auch die langjährige Vollzugspraxis abgebildet, wonach die Zusammenarbeit im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft, bei welcher Arbeitnehmer von verschiedenen Arbeitgebern der Arbeitsgemeinschaft zur Verfügung gestellt werden, keinen Personalverleih darstellt, da damit keine vollständige Abtretung der wesentlichen Weisungsbefugnisse erfolgt. Damit besteht für die Wirtschaft auch diesbezüglich weiterhin die Möglichkeit, die Zusammenarbeit von Betrieben entsprechend den Bedürfnissen ordnungsgemäss abzuwickeln.

#### **Art. 28 Abs. 2 AVV**

Nach dem Wortlaut von Art. 12 Abs. 1 AVG ist Verleiher, wer als Arbeitgeber Dritten gewerbmässig Arbeitnehmer überlässt. Infolgedessen wurden Einpersonenbetriebe, in welchen eine Person gleichzeitig Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, auch der Bewilligungspflicht unterstellt. Entgegen der klaren Weisung des SECO und der langjährigen und anerkannten Vollzugspraxis haben einzelne Kantone in den letzten Jahren begonnen, davon abzuweichen. Sie vertraten die Ansicht, dass die Besitzer von Alleinbetrieben nicht dem Schutz des AVG unterstellt werden müssen. Eine schweizweite rechtsgleiche Behandlung der Rechtsadressaten war somit nicht mehr gewährleistet. Mit dem neuen Absatz 2 wird nun vorgesehen, dass Betriebe, die nur den Inhaber oder die Mitbesitzer verleihen, nicht mehr der Bewilligungspflicht zu unterstellen sind. Eine grosse Mehrheit der Kantone hat diesen Vorschlag in der Vernehmlassung befürwortet.

#### **Art. 32 Abs. 2 AVV**

Das AVG sieht in Art. 13 Abs. 1 Bst. c vor, dass eine Bewilligung nur an Betriebe erteilt werden kann, die kein anderes Gewerbe betreiben, welches die Interessen von Arbeitnehmern oder von Einsatzbetrieben gefährden könnte. In Art. 32 der Verordnung wird diese Gesetzesbestimmung konkretisiert, indem an einen Betrieb keine Verleihbewilligung erteilt werden kann, wenn er gleichzeitig weitere Geschäfte betreibt, welche die Arbeitnehmer oder Einsatzbetriebe in ihrer Entscheidungsfreiheit beeinträchtigen, oder infolge der Übernahme anderer Verpflichtungen in eine zusätzliche Abhängigkeit vom Verleiher bringen können. Es wird nun zuweilen versucht, dieses Verbot zu umgehen, indem ein Familienmitglied oder eine Person, mit welcher eine vertragliche Vereinbarung oder eine anderweitige Verbindung (zum Beispiel in Form einer Zusammenarbeit zwischen Freunden, Geschäftspartnern oder über Mittelspersonen) besteht, vorgeschoben wird, die nun einen der beiden Betriebe führt, und so in der Realität aber dennoch der verliehene Arbeitnehmer oder Einsatzbetrieb in eine nicht erlaubte Abhängigkeit geführt wird. Nach der geltenden Vollzugspraxis werden in der Regel z.B. solche Konstellationen unter Ehegatten, zwischen Geschwistern, oder zwischen Geschäftspartnern nicht zugelassen. Mit einem Ausbau von Art. 32 AVV kann dies unterbunden werden. Deshalb wird mit dem neuen Absatz 2 vorgesehen, dass eine

Bewilligung verweigert werden kann, wenn der Verleiher mit Personen zusammenarbeitet, von denen er nicht unabhängig ist. Unter unabhängig können alle genannten Konstellationen, aber noch weitere denkbare, verstanden werden. Da die Neuerung eine Kann-Vorschrift ist, kann die Bewilligungsbehörde im Einzelfall trotzdem nach ihrem Ermessen entscheiden. Dieselbe Vorschrift wird für die Vermittlung mit Art. 8 Abs. 3 AVV vorgeschlagen.

### **Art. 34a AVV**

Verleihbetriebe müssen zwingend mit ihren Arbeitnehmenden schriftliche Arbeitsverträge und mit den Einsatzbetrieben schriftliche Verleihverträge abschliessen. Artikel 19 AVG schreibt vor, welche Punkte im Arbeitsvertrag mindestens geregelt sein müssen, Artikel 22 AVG macht dies bezüglich dem Verleihvertrag. Der Gesetzgeber hatte seiner Zeit darauf verzichtet, die Genehmigung der Verträge durch die Behörden als Voraussetzung für die Erlangung einer Verleihbewilligung festzulegen. In der Vollzugspraxis hat sich dies aber in der Folge als nötig erwiesen. Bei vielen Betrieben musste nämlich festgestellt werden, dass ihre Verträge, insbesondere die Arbeitsverträge, in erheblichem Ausmass gegen zwingende Vorschriften verstiesen. Ausserdem haben die Behörden auch aufgrund von Art. 17 AVG das Recht, jederzeit bei den Verleihern Unterlagen und damit auch ihre Verträge, mit denen sie operieren, einzufordern und zu prüfen. Schliesslich sieht Art. 16 Abs. 1 Bst. b AVG ein Bewilligungsentzug vor, wenn wiederholt oder in schwerwiegender Weise gegen zwingende Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes, gegen das AVG und seine Verordnungen verstossen wird. Dieser Tatbestand könnte durch die Verwendung von Verträgen mit widerrechtlichen Inhalten erfüllt sein. Auch sieht Art. 39 Abs. 2 Bst. c AVG vor, dass ein Verleiher, der eine unzulässige Vereinbarung trifft, mit einer Busse bis zu 40'000 Franken bestraft werden kann. Eine Prüfung der Verträge bereits im Rahmen des Bewilligungsverfahrens ist aus diesen Gründen durchaus sinnvoll und auch im Interesse der Verleiher.

Deshalb werden die Musterverträge der Betriebe in der Vollzugspraxis seit 1995 vor Bewilligungserteilung auf Verstösse gegen geltendes Recht, insbesondere bezüglich dem Obligationenrecht (OR), dem Arbeitsgesetz (ArG) und den verschiedenen Sozialversicherungsrechtsgesetzen hin überprüft. Das SECO stellt als Dienstleistung auch Musterverträge zur Verfügung.

Diese langjährige Praxis wird von den Gesuchstellern ohne weiteres anerkannt. In der Regel schätzen die Verleiher die fachkompetente Unterstützung der Kantone und des SECO bei der Redaktion der Verträge und sehen die behördliche Prüfung ihrer Verträge nicht als Schikane sondern als juristische Hilfestellung vor Aufnahme ihrer Tätigkeit. Insofern werden behördlich genehmigte Verträge in der Praxis als Bewilligungsvoraussetzung verstanden.

Insbesondere die Prüfung der Arbeitsverträge durch die AVG-Behörden trägt dazu bei, den Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten. So werden namentlich Klauseln wie die Arbeitszeitdauer, die Kündigungsfristen, Leistungen bei Überstunden und Überzeit, Sozialversicherungsabzüge und dgl. hinsichtlich der gesetzlichen Mindestanforderungen überprüft.

Mit Art. 34a AVV kann diese langjährige Vollzugspraxis, welche auch durch die Rechtsprechung geschützt wird (z.B. durch den Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts B-7596/2010 vom 27. April 2012 in der Sache eines grossen Vermittlungs- und Verleihbetriebes gegen eine Feststellungsverfügung des SECO), ebenfalls im geschriebenen Recht nachgebildet werden.

Eine analoge Änderung wird für die Vermittlung in Art. 10a AVV vorgesehen.

### **Art. 38 Abs. 2 AVV**

Damit allfällige Lohnforderungen abgeklärt werden können, sieht der Wortlaut nur bei Entzug oder Aufhebung der Bewilligung eine Blockierung der Kautions für ein Jahr vor. In der Praxis geschieht es jedoch immer wieder, dass der Kautionsgeber gewechselt wird und der alte Kautionsgeber die umgehende Freigabe der Kautions verlangt. In der ständigen Vollzugspraxis wird dem nur stattgegeben, wenn der neue Kautionsgeber auch für allfällige Forderungen aus der vorhergehenden Periode aufkommt. Diese Praxis wurde auch durch Gerichtsbehörden geschützt. Mit einer Anpassung des Wortlautes könnte diese Praxis auch im Wortlaut wiedergegeben werden.

### **Art. 39 Abs. 1<sup>bis</sup> AVV**

Im Wortlaut wird nur vorgesehen, dass die Kautions verwertet werden kann, wenn über den Betrieb der Konkurs eröffnet worden ist. In der Praxis kann es geschehen, dass die Bewilligung nach Art. 44 AVV entzogen (z.B. weil der Betrieb schwerwiegend gegen das Gesetz verstossen hat) oder nach Art. 45 AVV aufgehoben worden ist (z.B. weil die Kautions gekündigt wurde oder weil der Betrieb seine Tätigkeit eingestellt hat), aber noch Lohnforderungen von verliehenen Arbeitnehmern offen sind. In solchen Fällen sollte die Kautions durch die kantonale Arbeitsmarktbehörde ebenfalls verwertet werden können. Dies ist bereits heute Vollzugspraxis und ist daher im Wortlaut wiederzugeben.

### **Art. 40 Abs. 1<sup>bis</sup> AVV**

Mit diesem neuen Absatz wird erklärt, dass dem Bewilligungsgesuch auch die Muster des Arbeits- und Verleihvertrages beizulegen sind.

### **Art. 40 Abs. 4 AVV**

Entsprechend der Verordnung über Grundsätze und Ordnungsfristen in Bewilligungsverfahren (Ordnungsfristenverordnung, OrFV, SR 172.010.14), die seit dem 1. September 2011 in Kraft ist, muss hier die Frist für die Behandlung der Bewilligungsgesuche auf Verordnungsstufe im Wortlaut festgelegt werden. Für die Bearbeitung von normalen Gesuchen für die Verleihbewilligung ist die Frist nach Art. 4 Abs. 1 Bst. b OrFV 40 Tage, gemeint sind Kalendertage. Für komplexere Gesuche wird aber Art. 4 Abs. 1 Bst. c OrFV vorbehalten. Danach ist die Bearbeitungsfrist drei Monate. Die Fristen gelten nach der Vorgabe der OrFV sowohl für die kantonalen Vollzugsbehörden wie für das SECO.

### **Art. 44 Abs. 1 Bst. b AVV**

Das AVG sieht in Art. 16 vor, dass eine Bewilligung entzogen wird, wenn der Verleiher sich nicht korrekt verhalten hat oder die Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt. In Art. 44 der Verordnung wird diese Gesetzesbestimmung konkretisiert. In Abs. 1 Bst. b wird dabei vorgesehen, dass in der Entzugsverfügung angeordnet werden kann, dass der Betrieb ein neues Bewilligungsgesuch erst nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens zwei Jahren einreichen kann. Problematisch an diesem Wortlaut ist, dass nur vom Betrieb, aber nicht vom verantwortlichen Leiter oder dem wirtschaftlichen Berechtigten (dem Eigentümer des Betriebs) gesprochen wird. In der Praxis kommt es nun vor, dass ein verantwortlicher Leiter oder ein wirtschaftlich Berechtigter nach dem Entzug einfach für einen neuen Betrieb ein Gesuch stellt, manchmal wird dabei auch ein andere Person vorgeschoben. Die Abschre-

ckungsdrohung des Entzuges ist somit nur gering. Mit einem Ausbau dieser Bestimmung kann dies geändert werden.

Eine analoge Änderung wird für die Vermittlung in Art. 15 Abs. 1 Bst. b AVV vorgesehen.

#### **Art. 48a Abs. 1 Bst. a<sup>bis</sup> AVV**

Bei der letzten Revision der AVV wurde 1999 eingefügt, was alles Lohnbestimmungen eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages (ave-GAV) sind und deshalb vom Verleiher eingehalten werden müssen, wenn sie Arbeitnehmer einem Einsatzbetrieb überlassen, der einem solche ave-GAV unterstellt ist. Durch ein Versehen wurden die Spesen nicht aufgelistet, obwohl sie immer dazu gezahlt wurden und auch weiterhin werden. Eine Korrektur dieses Versehens kann mit dieser Revision vorgenommen werden.

#### **Gebührenverordnung AVG (GebV-AVG)**

##### **Art. 1, 2, und 7 GebV-AVG**

Es rechtfertigt sich, dass die Höhe der Bewilligungsgebühren und der Einschreibegebühr wie bei der letzten Revision der AVV-Revision vom 20. Oktober 1999 an die Teuerung anzupassen. Seit der letzten Anpassung ist die Teuerung auf +9,8% aufgelaufen. Die entsprechend erhöhten Beträge werden sinnvoll auf- oder abgerundet. Grundsätzlich soll damit auch das Ziel einer kostendeckenden Verwaltungstätigkeit verfolgt werden.

##### **Art. 1 Abs. 4 und Art. 7 Abs. 3 GebV-AVG**

Oft leiten Betriebe ein Bewilligungsverfahren ein und ziehen dann das Gesuch zurück. Oder sie reagieren nicht auf behördliche Schreiben, und das Bewilligungsverfahren kann nicht zu Ende geführt werden. Die Behörden haben aber viele Arbeiten bereits vorgenommen - Prüfung der Voraussetzungen, Prüfung der Musterverträge, Schreiben für Vervollständigung der Bewilligungsunterlagen oder Überarbeitung der Musterverträge. Bereits heute kann gestützt auf die allgemeine Gebührenverordnung (AllgGebV, SR 172.041.1) für diese Amtshandlungen eine Gebühr erhoben werden. Wenn dies aber auch im Wortlaut der Gebührenverordnung AVG festgehalten wird, würden sich allenfalls die Betriebe die Einleitung eines Bewilligungsverfahrens eher überlegen, wenn sie nicht überzeugt davon sind, die Voraussetzungen wirklich zu erfüllen oder die Bewilligung wirklich zu benötigen. Mit einer Ergänzung des Wortlautes könnten unnötige Administrativtätigkeiten vermieden werden und müssten evtl. weniger abgebrochene Gesuchverfahren den Gesuchstellern in Rechnung gestellt werden. Mittels einer Kann-Vorschrift kann die zuständige Bewilligungsbehörde dennoch ein Ermessen ausüben und muss nicht in jedem Fall eine Gebühr auferlegen.