



Arbeitgeberpflichten gemäss Artikel 18 f. des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)

Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) SR 823.11

vom 6. Oktober 1989

Art. 18 Besondere Pflichten des Verleihers

1 Bei der öffentlichen Ausschreibung von Arbeitsangeboten muss der Verleiher seinen Namen und seine genaue Adresse angeben. Er muss in der Ausschreibung klar darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer für den Personalverleih angestellt wird.

2 Zur Beobachtung des Arbeitsmarktes kann die Bewilligungsbehörde den Verleiher verpflichten, ihr anonymisierte statistische Angaben über seine Tätigkeit zu liefern.

3 Der Verleiher darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten und an Einsatzbetriebe weitergeben, soweit und solange sie für die Verleihung erforderlich sind. Jede darüber hinausgehende Bearbeitung oder Weitergabe dieser Daten bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmers.

Art. 19 Arbeitsvertrag

1 Der Verleiher muss den Vertrag mit dem Arbeitnehmer in der Regel schriftlich abschliessen. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.

2 Im Vertrag sind die folgenden Punkte zu regeln:

- a. die Art der zu leistenden Arbeit;
- b. der Arbeitsort sowie der Beginn des Einsatzes;
- c. die Dauer des Einsatzes oder die Kündigungsfrist;

- d. die Arbeitszeiten;
- e. der Lohn, allfällige Spesen und Zulagen sowie die Abzüge für die Sozialversicherung;
- f. die Leistungen bei Überstunden, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, Militärdienst und Ferien;
- g. die Termine für die Auszahlung des Lohnes, der Zulagen und übrigen Leistungen.

3 Werden die Erfordernisse hinsichtlich Form oder Inhalt nicht erfüllt, so gelten die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen oder die gesetzlichen Vorschriften, ausser es seien für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen mündlich vereinbart worden.

4 Bei unbefristeten Einsätzen kann das Arbeitsverhältnis während der ersten sechs Monate von den Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden:

- a. während der ersten drei Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens zwei Tagen;
- b. in der Zeit vom vierten bis und mit dem sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen;

5 Nichtig sind Vereinbarungen, die

- a. vom Arbeitnehmer Gebühren, finanzielle Vorleistungen oder Lohnrückhalte verlangen;
- b. es dem Arbeitnehmer verunmöglichen oder erschweren, nach Ablauf des Arbeitsvertrags in den Einsatzbetrieb überzutreten.

6 Verfügt der Verleiher nicht über die erforderliche Bewilligung, so ist sein Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer ungültig. In diesem Fall ist Artikel 320 Absatz 3 des Obligationenrechts [SR 220] über die Folgen des ungültigen Arbeitsvertrags anwendbar.