



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen

Schulungsunterlagen des SECO zuhanden der kantonalen Arbeitsmarktinspektorinnen und Arbeitsmarktinspektoren im Bereich der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit

Bern – 2012, aktualisiert in Dezember 2023

Herausgeberin

SECO - Direktion für Arbeit

Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen

Holzikofenweg 36

3003 Bern

Ausbildungsziele

Ziel des Einführungskurses ist, dass die Arbeitsmarktinspektorinnen und Arbeitsmarktinspektoren als Grundlage für ihre tägliche Arbeit die Grundzüge der FlaM zur Personenfreizügigkeit kennen.

Die Ausbildungsziele sind die folgenden:

- ✓ Verstehen des juristischen Umfelds, in welches die tägliche Arbeit eingebettet ist;
- ✓ Kennen der wichtigsten Gesetzes- und Verordnungsartikel;
- ✓ Kennen der massgebenden Lohn- und Arbeitsbedingungen;
- ✓ Fähig sein, Rechtsverstösse zu erkennen;
- ✓ Korrekte Umsetzung der Weisungen des SECO;
- ✓ Kennen der Partner und Behörden, mit denen zusammengearbeitet wird;

Hinweise zur Benutzung des Handbuchs

Das vorliegende Dokument ist in verschiedene Teile gegliedert, welche den Arbeitsmarktinspektorinnen und -inspektoren den Einstieg in ihre Tätigkeit erleichtern sollen. Neben einem grossen Theorieteil, in welchem das System und die Vollzugsaufgaben im Bereich der FlaM erläutert werden, enthält das Dokument Hinweise für die Praxis, zeigt Arbeitsprozesse auf und gestattet es den Inspektorinnen und Inspektoren, das Gelernte mittels Fragen und Antworten zu überprüfen. Insbesondere die Arbeitsprozesse sind als Musterbeispiele zu verstehen, da diese je nach Vollzugsorganisation der verschiedenen Kontrollorgane variieren können. Auch der Theorieteil des Dokuments ist aus diesem Grund allgemein gehalten.

Die **wichtigsten Informationen** sind für die bessere Übersicht noch einmal kurz zusammengefasst und in einem grünen Feld vom Lauftext abgehoben.

Elementare Hinweise für das **Grundverständnis der Funktionsweise des Vollzugs** der FlaM sind mittels hellblauem Feld gekennzeichnet.

Fragen und Hinweise, die der Repetition des Gelernten dienen, sind mit einem orangen Feld gekennzeichnet.

Verweise auf das Gesetz sind mit einem hellen Rot gekennzeichnet. Beim Lesen dieses Handbuchs empfehlen wir Ihnen, das EntsG und die EntsV zur Hand zu haben.

Online: [EntsG](#) und [EntsV](#)

Hinweise an die Inspektorinnen und Inspektoren, wie und wo weitere Informationen über ein Thema einzuholen sind oder in welchen Situationen der oder die Vorgesetzte zum besseren Verständnis der Materie herbeizuziehen ist, sind speziell hervorgehoben.

Abkürzungsverzeichnis

ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; SR 822.11
ArGV 1	Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz; SR 822.111
ArGV 2	Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen); SR 822.112
ArGV 3	Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsschutz) ; SR 822.113
ArGV 4	Verordnung 4 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (Industrielle Betriebe, Plangenehmigung und Betriebsbewilligung); SR 822.114
AIG	Bundesgesetz vom 16. Dezember 2005 über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (Ausländer- und Integrationsgesetz); SR 142.20
ave GAV	allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag
AVG	Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih; SR 823.11
AVEG	Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen; SR 221.215.311
BFS	Bundesamt für Statistik
BGSA	Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit); SR 822.41
BV	Bundesverfassung vom 18. April 1999 der Schweizerischen Eidgenossenschaft; SR 101
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EntsG	Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz); SR 823.20
EntsV	Verordnung vom 21. Mai 2003 über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; SR 823.201
ESTV	Eidgenössische Steuerverwaltung
EU	Europäische Union
FAR	allfällige Regelungen über den flexiblen Altersrücktritt
FlaM	Flankierende Massnahmen

FZA	Abkommen vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (in Kraft getreten am 1. Juni 2002); SR 0.142.112.681
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GIG	Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann; SR 151.1
LSE	Schweizerische Lohnstrukturerhebung
MWST	Mehrwertsteuer
NAV	Normalarbeitsvertrag
OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht); SR 220
PK	Paritätische Kommission
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
TPK	Tripartite Kommission
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung; SR 832.20
VFP	Verordnung vom 22. Mai 2002 über den freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der Europäischen Union und deren Mitgliedstaaten, zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich sowie unter den Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation (Verordnung über den freien Personenverkehr); SR 142.203
VUV	Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten; SR 832.30
VZAE	Verordnung vom 24. Oktober 2007 über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit; SR 142.201
WBF	Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Ausbildungsziele	2
Hinweise zur Benutzung des Handbuchs	3
Abkürzungsverzeichnis.....	4
Inhaltsverzeichnis.....	6
1 Einführung.....	8
2 Akteure der Arbeitsmarktaufsicht.....	9
2.1 Das SECO	9
2.2 Kantonale Arbeitsmarktbehörden.....	9
2.3 Die TPK	9
2.4 Die PK	10
2.5 Kontrollvereine.....	11
2.6 Kantonale Arbeitsinspektorate	11
3 Wichtige Begriffe kurz erklärt	12
3.1 NAV: Art. 359 OR.....	12
3.2 NAV mit zwingenden Mindestlöhnen nach Art. 360a OR.....	12
3.3 GAV	12
3.4 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von GAV	12
3.5 Personalverleih und Personalvermittlung	13
3.6 Orts- und branchenüblicher Lohn.....	14
3.7 Wiederholt missbräuchliche Lohnunterbietung.....	14
4 Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit	16
4.1 Europa und die Schweiz: Personenfreizügigkeit	16
4.2 Kroatien	18
4.3 Vereinigte Königreich.....	18
4.3.1 Der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU (Brexit)	18
4.3.2 Bereits vor dem 1. Januar 2021 in der Schweiz anwesende UK-Staatsangehörige: Erworbene Rechte.....	19
4.3.3 Neu in die Schweiz einreisende UK-Staatsangehörige ab dem 1. Januar 2021: Erwerbstätigkeit und Dienstleistungserbringer	19
4.3.4 Sozialversicherung	19
4.4 Was sind flankierende Massnahmen und warum braucht es sie?	19
4.5 Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit.....	21
4.5.1 Tätigkeit von mehr als acht Tagen pro Kalenderjahr.....	21
4.5.2 Wie werden die 90 Tage berechnet?.....	23
4.5.3 Voranmeldefrist	23
4.5.4 Notfallregelung - Ausnahme der Einhaltung der 8-tägigen Voranmeldefrist.....	23
4.5.5 Dienstleistungserbringung von über 90 Arbeitstagen.....	25

4.6	Kontrolle und Aufgaben der Kontrollorgane im Rahmen der FlaM.....	26
4.7	Kontrollen von entsandten Arbeitnehmenden.....	29
4.7.1	Was ist ein entsandter Arbeitnehmender?	29
4.7.2	Status des Aufenthalts.....	30
4.7.3	Minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen.....	31
4.7.4	Unterkunft.....	33
4.7.5	Ausnahmen von der Geltung der Mindestvorschriften für die Entlöhnung und die Ferien.....	35
4.7.6	Pflichten von ausländischen Arbeitgebenden bei der Kontrolle.....	36
4.7.7	Wie wird kontrolliert, ob die Schweizer Lohnbedingungen eingehalten wurden?	39
4.7.8	Exkurs für Inspektorinnen und Inspektoren der PK: Beiträge an Weiterbildungskosten, Hinterlegung einer Kautions, Beiträge an die Vollzugskosten.....	41
4.8	Zusammenarbeit unter den Kontrollorganen	42
4.8.1	Musterprozess zum Vollzug der FlaM durch die PK	43
4.8.2	Abschluss der Kontrolle: Wann muss dem Kanton eine Meldung gemacht werden?	43
4.9	Was muss bei der Kontrolle von Schweizer Betrieben beachtet werden?	44
4.10	Was muss bei selbständigen Dienstleistungserbringern kontrolliert werden?	44
4.11	Folgen für den Arbeitgebenden bei Verstössen gegen das EntsG bzw. ave GAV: Sanktionen, Kontrollkosten, Konventionalstrafen und Verständigungsverfahren.....	47
4.12	Massnahmen im Fall von festgestelltem wiederholtem Missbrauch	51
4.13	Solidarhaftung im Bauhaupt- und Baunebengewerbe	53
4.14	Vereinbarungen zwischen dem SECO und den Vollzugsorganen über die Finanzierung der Inspektionstätigkeit	54
4.14.1	Berichterstattung der Vollzugsorgane ans SECO über den Vollzug der FlaM.....	56
4.14.2	Audits des Vollzugs der FlaM durch die Kontrollorgane.....	56
4.15	Abstimmung vom 9. Februar 2014 – Annahme der Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“.....	57
5	Hinweise für die Praxis.....	58
5.1	Musterprozesse	58
5.1.1	Musterprozess Kontrollen von Schweizer Arbeitgebern und Arbeitgeberin / Arbeitsmarktbeobachtung.....	58
5.1.2	Weisung und Musterprozess zur Überprüfung von selbständigen Dienstleistungserbringern	59
6	Testfragebogen.....	60
7	Zusätzliche Web-Links	62
8	Lösungen Testfragen.....	63

1 Einführung

Für die Ausübung der täglichen Arbeit sollen Arbeitsmarktinspektoren und -inspektorinnen über alle notwendigen Informationen verfügen, um die verantwortungsvolle Aufgabe der Arbeitsmarktbeobachtung wahrzunehmen zu können.

Im Rahmen der täglichen Arbeit sind Arbeitsmarktinspektoren und -inspektorinnen mit verschiedenen Situationen konfrontiert, in denen rasche Lösungen gefragt sind und kompetent und effizient reagiert werden muss.

Das vorliegende Dokument dient als Einführungskurs in die Materie. Darin finden sich wichtige Informationen zur Gesetzgebung, welche direkt mit der täglichen Arbeit einer Inspektorin oder eines Inspektors verbunden sind und Informationen, welche dazu dienen, die wichtigsten Herausforderungen der Arbeitsmarktbeobachtung zu verstehen.

Das vorliegende Dokument kann jedoch nicht alle Fragen beantworten, welche sich in der täglichen Arbeit stellen. Deshalb soll der Austausch im Team ebenfalls Teil der Aus- und Weiterbildung sein.

Haben Sie sich schon einmal gefragt...?

Kennen Sie die verschiedenen Akteure der Arbeitsmarktaufsicht in der Schweiz?

Kennen Sie die Aufgaben und Funktionsweise der in Ihrem Kanton zuständigen Arbeitsmarktbehörde?

Kennen Sie die GAV und die NAV, die in Ihrem Kanton und in der restlichen Schweiz gelten?

Was sind PK und wie funktionieren diese?

Kennen Sie in groben Zügen die unterschiedlichen Regelungen, welche für Drittstaatsangehörige und für EU-/EFTA-Bürger beim Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt zur Anwendung gelangen?

Welches sind die Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden im Rahmen der FlaM?

Gibt es in der Schweiz Mindestlöhne? Und in Ihrem Kanton / in Ihrer Branche?

Wissen Sie, wie Sie eine Kontrolle durchführen und was Sie dabei beachten müssen?

Wissen Sie, wie Sie reagieren müssen, wenn eine Person sich einer Kontrolle verweigert?

2 Akteure der Arbeitsmarktaufsicht

2.1 Das SECO

Das SECO ist das Kompetenzzentrum des Bundes für alle Kernfragen der Wirtschaftspolitik.

Sein Ziel ist es, für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum, eine hohe Beschäftigung sowie faire Arbeitsbedingungen zu sorgen. Dafür schafft das SECO die nötigen Rahmenbedingungen in der Ordnungs-, Wirtschafts- und Aussenpolitik.

Innenpolitisch wirkt das SECO als Schnittstelle zwischen Unternehmen, Sozialpartnern und Politik. Das SECO gewährleistet den Arbeitnehmerschutz. Im Zusammenhang mit der Überwachung und Kontrolle des Arbeitsmarktes ist das SECO die Aufsichtsbehörde über den Vollzug der FlaM und des BGSA. Der Leistungsbereich Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen ist die dafür zuständige Abteilung im SECO. Er ist ausserdem zuständig für die AVE von GAV sowie für die Aufsicht über den Vollzug des Arbeitsvermittlungsgesetzes, welches die private Arbeitsvermittlung und den Personalverleih regelt.

Das SECO veröffentlicht jährlich einen [FLAM-Bericht über den Vollzug der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU](#). Dabei stützt sich das SECO auf die durch die Kontrollorgane durchgeführten Kontrollen und Kontrollergebnisse. Ihre Tätigkeit hat damit direkten Einfluss auf die Einschätzung zum Funktionieren der FlaM und zur Umsetzung des BGSA.

Kontakt bei Fragen:

info.paam@seco.admin.ch

Durch den Abschluss von Leistungsvereinbarungen oder Subventionsvereinbarungen und durch die Weisungen und Empfehlungen zum Vollzug der FlaM wird die Zusammenarbeit zwischen dem SECO und den kantonalen Vollzugsbehörden und den PK konkretisiert.

2.2 Kantonale Arbeitsmarktbehörden

Der Vollzug der FlaM, d.h. die Kontrolltätigkeit in Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärte GAV (ave GAV) sowie die Verfügung von Verwaltungsanktionen, erfolgt durch die Kantone. Die Kantone haben einen gewissen Spielraum bei der Organisation des Vollzugs.

Jeder der 26 Kantone hat eine kantonale Behörde bestimmt, welche für den Vollzug der FlaM zuständig ist. In den meisten Kantonen handelt es sich um das kantonale Amt für Wirtschaft und Arbeit.

Alle Adressen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden finden Sie u.a. auf der Internetseite des SEM:

[Kantonale Migrations- und Arbeitsmarktbehörden](#)

2.3 Die TPK

Der Bund und jeder Kanton haben eine tripartite Kommission (TPK) eingesetzt, die sich aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Vertretern des Staates zusammensetzt.

Alle TPK finden Sie auf der Internetseite des SECO:

[Kantonale tripartite Kommissionen](#)

Die Kommissionen beobachten den Arbeitsmarkt, wozu auch dessen Entwicklung auf Grund der Personenfreizügigkeit gehören kann. Die kantonalen TPK beobachten den Arbeitsmarkt ihres Kantons, die TPK des Bundes beobachtet den nationalen Arbeitsmarkt.

Im Auftrag der kantonalen TPK führen Inspektorinnen und Inspektoren im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtung Kontrollen in Betrieben durch und kontrollieren sowohl Schweizer Arbeitgebende als auch ausländische Arbeitgebende, die Arbeitnehmende für Arbeiten in die Schweiz entsandt haben. Der Zweck dieser Kontrollen besteht in der Aufdeckung von allfälligen missbräuchlichen Unterbietungen der orts- und branchenüblichen Löhne. Die TPK sind folglich zuständig für die Arbeitsmarktbeobachtung in Branchen, in denen es keinen ave GAV gibt. Als Grundlage für die Kontrolltätigkeit legen die TPK die orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne in den Branchen fest, in denen es keinen ave GAV gibt. Die Wahl der Methoden zur Bestimmung der orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne steht den kantonalen TPK frei. Das SECO verlangt, dass alle kantonalen TPK über ein Konzept zur Arbeitsmarktbeobachtung verfügen.

Das Verständigungsverfahren stellt eines der zur Verfügung stehenden Mittel dar für den Fall, dass in einer Branche ohne ave GAV oder NAV Lohnunterbietung festgestellt wird. Dabei ist zwischen kollektiven und individuellen Verständigungsverfahren zu unterscheiden. Wenn die kantonalen TPK wiederholt missbräuchliche Lohnunterbietungen feststellen, so versuchen sie in der Regel, eine Einigung mit den betroffenen Arbeitgebern gemäss Art. 360b Abs. 3 OR in Form eines kollektiven Verständigungsverfahrens zu erzielen. Wenn ihnen dies nicht innerhalb einer Frist von zwei Monaten gelingt, schlagen sie der zuständigen Behörde vor, für die betroffene Branche oder Berufsgruppe einen NAV mit zwingenden Mindestlöhnen zu erlassen. Die kantonalen TPK führen auch individuelle Verständigungsverfahren durch, wenn Fälle von Lohnunterbietung nur in einem Unternehmen und nicht in einer gesamten Branche konstatiert werden. Solche individuellen Verständigungsverfahren sind im Rahmen der Leistungsvereinbarungen zwischen den Kantonen und dem Bund geregelt.

2.4 Die PK

Eine PK - oder auch Paritätische Berufskommission (PBK) - setzt sich aus Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretern zusammen. Die Einsetzung einer PK erfolgt in einem GAV, woraus sich in der Regel auch ihre Stellung und Kompetenzen ergeben. Ein GAV wird zwischen Arbeitgebenden oder ihren Verbänden und Arbeitnehmendenverbänden abgeschlossen.

Die PK kontrolliert Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände daraufhin, ob die im GAV geregelten Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie weitere im GAV enthaltene Verpflichtungen eingehalten werden.

Alle ave GAV finden Sie auf der Internetseite des SECO:

[Gesamtarbeitsverträge](#)

Eine Liste aller GAV ist auch auf der UNIA-Internetseite verfügbar:

[Gesamtarbeitsverträge](#)

Im GAV selber haben die Vertragsparteien die PK mit diesen Kontrollaufgaben betraut. Solche und andere Vertragsbestimmungen (Bestimmungen zu Mindestlöhnen, Arbeitszeiten, usw.) können allgemeinverbindlich erklärt werden. Mit der AVE sind diese Bestimmungen auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgebende verbindlich, die nicht Mitglied der vertragschliessenden Verbände sind oder die ihren Sitz/Wohnsitz ausserhalb des Geltungsbereichs des GAV haben. Die PK kontrollieren auch diese sogenannten Aussenseiter. Aussenseiter können nicht nur Schweizer Betriebe sein, sondern auch Betriebe aus dem Ausland, die Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, damit diese in einer Branche mit einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) Arbeiten ausführen. Stellen die PK Verstösse gegen den ave GAV fest, können sie Sanktionen aussprechen, die ebenfalls im ave GAV vorgesehen sind (Konventionalstrafen) und Kontrollkosten auferlegen.

Das EntsG überträgt den PK die Kompetenz zu kontrollieren, ob ausländische Arbeitgebende, die Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, die in einem ave GAV enthaltenen minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten. In Branchen mit einem GAV, der nicht allgemeinverbindlich erklärt ist oder in denen es gar keinen GAV gibt, beobachten die TPK den Arbeitsmarkt.

2.5 Kontrollvereine

Bei einem Kontrollverein handelt es sich um ein Organ, das beispielsweise auf Grund einer Vereinbarung zwischen PK und einem oder mehreren Kantonen eingesetzt wurde, um auf einem bestimmten Gebiet die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu kontrollieren. Ein solcher Kontrollverein führt meistens sowohl in Branchen ohne ave GAV als auch in Branchen mit ave GAV Kontrollen bei Schweizer und ausländischen Arbeitgebenden, die Arbeitnehmende in die Schweiz entsandt haben, durch. Es gibt aber auch Kontrollvereine, welche auf Grund einer Vereinbarung von verschiedenen PK eingesetzt wurden und die nur in Branchen mit ave GAV Kontrollen durchführen. Einzelne Kontrollvereine wurden einzig zwecks der Kontrolle von entsandten Arbeitnehmenden geschaffen. Für den Kontrollverein sind Inspektoren im Einsatz.

Kontrollvereine wurden mit Inkrafttreten der FlaM vermehrt eingesetzt. Sie haben zum Ziel, die Kontrolltätigkeit zu professionalisieren und die Effizienz in der Kontrolltätigkeit zu steigern.

Heute gibt es Kontrollvereine beispielsweise in den Kantonen Waadt, Bern, Graubünden, Luzern, Tessin oder Zürich.

Einige der Kontrollvereine haben eigene Internetseiten:

Zum Beispiel www.amkbe.ch,
www.arbeitskontrollstelle-zh.ch oder
www.aic-ti.ch

2.6 Kantonale Arbeitsinspektorate

Die kantonalen Arbeitsinspektorate sind zuständig für den Vollzug des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen (ArGV 1 bis ArGV 4).

Das ArG gibt den Arbeitgebenden Pflichten und Auflagen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Es hat zum Ziel, Arbeitnehmende vor arbeitsbedingten negativen Auswirkungen auf ihre physische und psychische Gesundheit zu schützen. Einerseits enthält es Vorschriften über den allgemeinen Gesundheitsschutz, welche ergänzt werden durch Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmende sowie für schwangere Frauen und stillende Mütter. Andererseits enthält das Arbeitsgesetz Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten, welche die Arbeitnehmenden aus gesundheitlichen Gründen vor überlangen und anderen beschwerlichen Arbeitszeiten (z.B. Nacharbeit oder Sonntagsarbeit) schützen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des SECO:

[Arbeitnehmerschutz](#)

Die Arbeitsinspektorate kontrollieren die Einhaltung des Gesetzes und seiner Verordnungen im Rahmen von Betriebskontrollen. Sie beraten Arbeitgebende, Arbeitnehmende sowie Kantone und Fachstellen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

3 Wichtige Begriffe kurz erklärt

3.1 NAV: Art. 359 OR

Ein NAV kann alles regeln, was auch in einem Einzelarbeitsvertrag stehen könnte. Für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen stellt ein NAV Regelungen über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung dieser Arbeitsverhältnisse auf. Die Vertragsparteien, also Arbeitgebende und Arbeitnehmende, können aber im Einzelarbeitsvertrag von den im NAV festgelegten Regelungen abweichen. Haben die Parteien hingegen nichts vom NAV Abweichendes vereinbart, kommen die Bestimmungen des NAV im Einzelarbeitsverhältnis direkt zur Anwendung.

Gemäss Art. 359 Abs. 2 OR sind die Kantone verpflichtet für Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft und im Hausdienst Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit regeln. Dies ist notwendig, weil für diese beiden Branchen das Arbeitsgesetz nicht zur Anwendung gelangt.

3.2 NAV mit zwingenden Mindestlöhnen nach Art. 360a OR

Im Gegensatz zum NAV nach Art. 359 OR enthält ein NAV nach Art. 360a OR zwingende Mindestlohnbestimmungen. "Zwingend" bedeutet, dass durch Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nur zugunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers von diesen Mindestlöhnen abgewichen werden darf. Eine anderslautende Vereinbarung ist also nur dann wirksam, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mehr Lohn erhält, als es der Mindestlohn im NAV festlegt. Dies gilt auch bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Alle NAV mit zwingenden Mindestlöhnen, die im Rahmen der flankierenden Massnahmen erlassen wurden, finden Sie hier:

[Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen](#)

Ein NAV mit zwingenden Mindestlöhnen kann nur dann erlassen werden, wenn die TPK in einer Branche wiederholt missbräuchliche Unterschreitungen der orts- und branchenüblichen Löhne festgestellt hat und es in dieser Branche nicht bereits einen GAV gibt, dessen Bestimmungen über die Mindestlöhne, Arbeitszeiten usw. erleichtert allgemeinverbindlich erklärt werden können.

3.3 GAV

Ein GAV regelt u.a. die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die einem der Verbände angehören, die den betreffenden GAV unterzeichnet haben. Die Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die Vertragspartei sind oder die Mitglieder einer der vertragsschliessenden Verbände sind.

3.4 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von GAV

Unter gewissen Bedingungen kann ein (Branchen-) GAV allgemeinverbindlich erklärt werden. Erstreckt sich der Geltungsbereich eines ave GAV auf das Gebiet mehrerer Kantone, wird die AVE vom Bundesrat angeordnet. Beschränkt sich der Geltungsbereich eines ave GAV auf das Gebiet eines Kantons, so wird die AVE von einer kantonalen Behörde (in der Regel dem Regierungsrat) angeordnet. Mit der AVE gilt der GAV für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden einer Wirtschaftsbranche in einem bestimmten Gebiet, unabhängig davon, ob sie Mitglieder eines Unterzeichnerverbands sind oder nicht. Der GAV erhält damit zwingenden Charakter.

Ausserdem müssen ausländische Arbeitgebende gemäss dem EntsG ihren entsandten Arbeitnehmenden mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in ave GAV in den Bereichen minimale Entlöhnung, Arbeits- und Ruhezeit, Mindestdauer der Ferien, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen sowie Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann, vorgeschrieben sind.

Hat eine TPK festgestellt, dass in einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und Arbeitszeiten wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten werden, kann sie mit Zustimmung der Vertragsparteien des GAV die AVE desselben beantragen. Es handelt sich dabei um die sogenannte erleichterte AVE eines GAV, eine Massnahme, die mit den FlaM eingeführt wurde.

3.5 Personalverleih und Personalvermittlung

Man spricht von Personalverleih, wenn ein Arbeitgebender oder eine Arbeitgebende seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem fremden Betrieb z.B. zur Erfüllung eines Auftrags zur Verfügung stellt. Die Weisungsrechte über die Angestellten werden dabei an den Einsatzbetrieb abgetreten. Anders als im Falle der Entsendung handeln die verliehenen Arbeitskräfte nicht im Namen und auf Rechnung ihres Arbeitgebenden.

Mit der Einführung der FlaM ist für die Verleihbranche die Verpflichtung verankert worden, bei einem Einsatz in einem Betrieb, der einem ave GAV untersteht, nicht nur die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen, sondern auch die obligatorischen Beiträge sowohl an die Ausbildung als auch an den Vollzug zu leisten und allfällige Regelungen über den FAR einzuhalten.

Von Personalvermittlung spricht man, wenn ein Vermittler Stellensuchende und Arbeitgebende zum Abschluss eines Arbeitsvertrages oder für künstlerische und ähnliche Darbietungen zusammenführt. Keine Arbeitsvermittlung liegt vor, wenn zwei Vertragsparteien zum Abschluss eines Werkvertrages oder Auftrages zusammengeführt werden.

Der Personalverleih sowie die Personalvermittlung vom Ausland in die Schweiz sind verboten.

Ein Merkblatt zum Verbot des Verleihs von Dienstleistungen und der Rekrutierung von Personal aus dem Ausland in der Schweiz finden Sie hier:

[Verbotene Vermittlung und verbotener Verleih durch ausländische Vermittlungs- und Verleihagenturen](#)

Für mehr Informationen:

[Private Arbeitsvermittlung und Personalverleih](#)

3.6 Orts- und branchenüblicher Lohn

Orts- und branchenübliche Löhne bezeichnen nicht einen einzelnen Lohnwert, sondern in aller Regel eine Lohnspanne, in welcher sich die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmenden einer Branche, eines Berufs und einer bestimmten Region befinden. Die TPK, welche zuständig sind für die Feststellung von orts-, berufs- und branchenüblichen Löhnen, beziehungsweise der unteren Grenze der entsprechenden Lohnspanne, können u.a. folgende Quellen zu deren Definition heranziehen:

- ✓ GAV (ohne AVE) und NAV, die Lohnbestimmungen enthalten;
- ✓ ave GAV für verwandte Tätigkeitsbereiche, die aber nicht unter den zwingenden Geltungsbereich fallen;
- ✓ Statistiken in der Schweiz, insbesondere die alle zwei Jahre vom BFS durchgeführte LSE;
- ✓ ad hoc-Erhebungen, welche die TPK durchführen oder durchführen lassen können;
- ✓ Lohnempfehlungen oder Salärriichtlinien der Sozialpartner;
- ✓ Nationaler Lohnrechner, erstellt vom SECO.

Nationaler Lohnrechner

Der nationale Lohnrechner ist unter folgendem Link verfügbar:

[Nationaler Lohnrechner](#)

Der übliche Lohn wird, wenn möglich, unter Berücksichtigung von Kriterien, die üblicherweise vom Arbeitgebenden für die Festlegung des Lohnes verwendet werden, definiert, namentlich die Tätigkeit, die Ausbildung, das Alter und die Berufserfahrung. Des Weiteren sind die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Anzahl bezahlter Ferientage und Feiertage zu berücksichtigen.

3.7 Wiederholt missbräuchliche Lohnunterbietung

Eine Unterbietung des üblichen Lohnes liegt vor, wenn eine Person weniger verdient als die Lohnspanne, welche durch eine überwiegende Mehrheit von Unternehmen einer betrachteten Branche und Region für entsprechende Arbeitskräfte bezahlt wird (definiert anhand der unter Ziffer 3.6 aufgeführten Kriterien). Der Gesetzgeber hat die Definition des Missbrauchs offengelassen, weil er genügend Spielraum für einzelfallbezogene und pragmatische Lösungen lassen wollte. Die TPK muss jeweils einzelfallbezogen und unter Berücksichtigung juristischer, wirtschaftlicher, politischer und sozialer Faktoren entscheiden, ob der Tatbestand des Missbrauchs erfüllt ist. Sie erhält dann eine Gesamtübersicht in einer bestimmten Branche und einem bestimmten Kanton zu einem bestimmten Zeitpunkt. Auf der Basis dieser Informationen kann die Kommission ihren Beschluss über ein allfälliges Einschreiten treffen. Ein wichtiges Kriterium ist das Ausmass der Unterschreitung. Der Lohn muss tiefer sein als eine von der TPK festgelegte Schwelle, welche die Orts- und Branchenüblichkeit definiert. Ein weiteres Kriterium könnte der Bezug zum international offenen Marktzugang sein (Möglichkeit, aus dem Ausland Personal zu rekrutieren). Ein mögliches Indiz könnte sein, wenn Unterschreitungen üblicher Lohnspannen gehäuft bei kürzlich in die Schweiz zugewanderten Arbeitskräften auftreten.

Das missbräuchliche Element der Unterbietung kann im Übrigen aufgrund der folgenden Kriterien beurteilt werden: Die Vorgehensweise des Arbeitgebenden, die Motivation, die zur Lohnunterbietung führt (objektive oder subjektive Elemente) sowie die Auswirkungen der Unterbietung.

Wiederholt bedeutet, dass in mehreren Betrieben einer Region oder in einem einzigen Betrieb mit marktmächtiger Stellung gegenüber mehreren Arbeitnehmenden eine Lohnunterbietung festgestellt wird. Es kann auch ein ausländischer Betrieb sein, der Arbeitnehmende in die Schweiz entsendet. Beim Begriff "wiederholt" geht es darum zu verhindern, dass aus einer Unterbietung üblicher Lohnbedingungen eine gängige Praxis entsteht. Dazu sind mehrere Unternehmen oder ein Unternehmen mit dominanter Stellung nötig. Wiederholung kann auch bedeuten, dass Unternehmen nach Aufforderung durch die TPK (im Rahmen der Beobachtung) nicht zu einer Korrektur des Verhaltens gebracht werden können.

Das SECO verlangt, dass die kantonalen TPK ein Konzept zur Arbeitsmarktbeobachtung haben, welches die Methode zur Definition der orts- und branchenüblichen Löhne, zur Feststellung einer wiederholt missbräuchlichen Unterbietung von branchenüblichen Löhnen, die Definition der Voraussetzungen zur Einleitung eines Verständigungsverfahrens und das Vorgehen bei wiederholt missbräuchlicher Lohnunterbietung, insbesondere bei gescheiterten Verständigungsverfahren, festlegt. Das "Konzept Arbeitsmarktbeobachtung der TPK Bund"¹ soll den kantonalen TPK als Grundlage dienen, um ihr kantonales Arbeitsmarktbeobachtungskonzept zu entwickeln und zu optimieren.

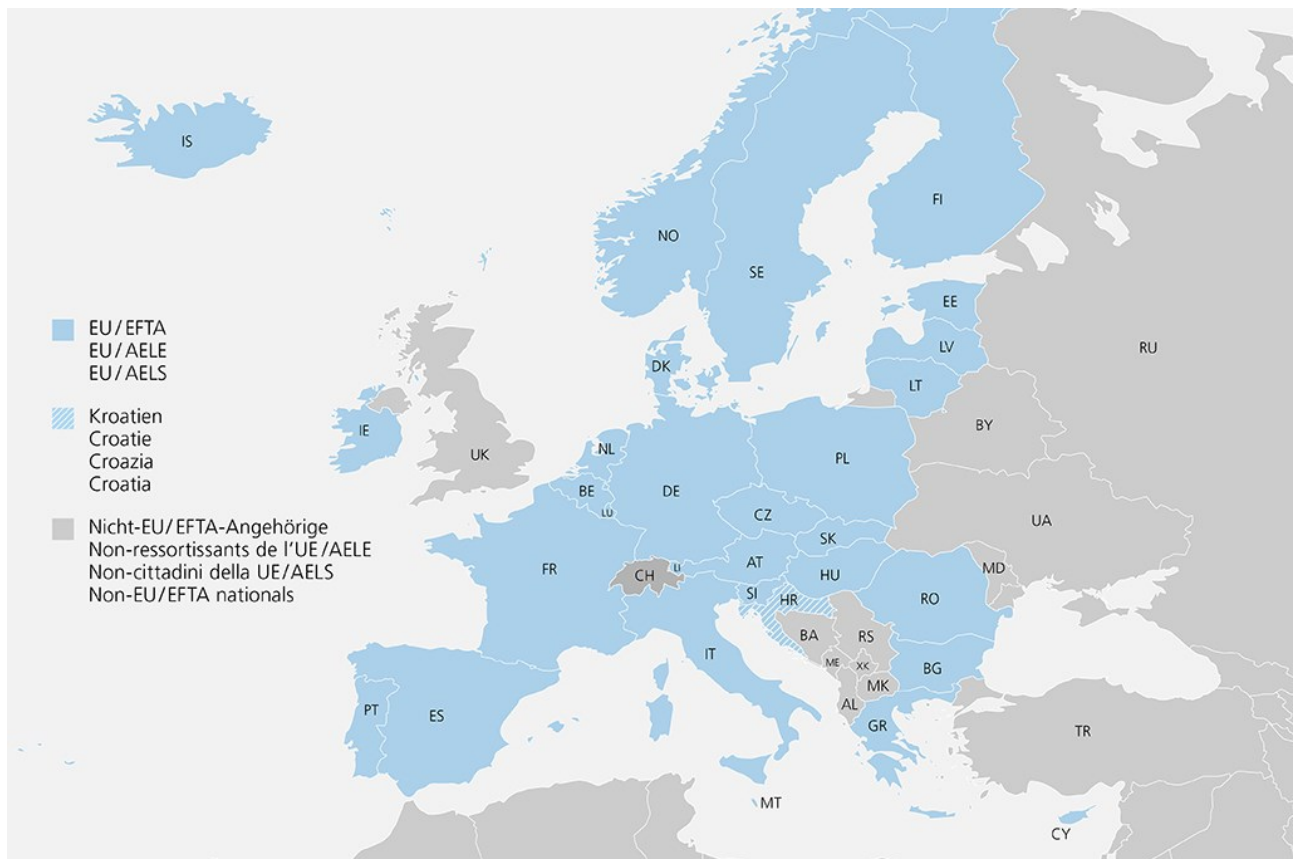
¹ [Konzept Arbeitsmarktbeobachtung der TPK Bund](#)

4 Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit

Die FlaM sind ein breites Themengebiet. Deshalb soll nachfolgend aufgezeigt werden, aus welchem Grund es die FlaM in der Schweiz gibt, welcher Zusammenhang mit Europa besteht, wie der Vollzug der FlaM organisiert ist und was dieser beinhaltet. Das Internetportal www.entsendung.admin.ch wurde geschaffen, damit sich Arbeitgebende aus dem Ausland, welche Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden und Schweizer Arbeitgebende über die in der Schweiz und in den verschiedenen Kantonen und Regionen anwendbaren Arbeits- und Lohnbedingungen informieren können. Die Internetseite enthält einen Lohnrechner, über den sich die in ave GAV enthaltenen Mindestlöhne ermitteln lassen. Für die Ermittlung der orts- und branchenüblichen Löhne können die kantonalen TPK kontaktiert und der nationale Lohnrechner konsultiert werden.

4.1 Europa und die Schweiz: Personenfreizügigkeit

Im Sommer 1999 haben die EU und die Schweiz sieben bilaterale Abkommen unterzeichnet – darunter auch das FZA, das seit dem 1. Juni 2002 in Kraft ist. Das Abkommen führt schrittweise den freien Personenverkehr auf dem ganzen Gebiet der EU und der Schweiz für die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU sowie für die Schweizer Staatsangehörigen ein. Der freie Personenverkehr umfasst das Recht, in die Schweiz oder einen Mitgliedstaat der EU einzureisen, sich dort aufzuhalten, Zugang zu einer Beschäftigung zu suchen, sich als Selbständigerwerbender niederzulassen und gegebenenfalls nach der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dort zu verbleiben. Für Dienstleistungserbringer wurde mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen nur eine beschränkte Liberalisierung bzw. ein gegenseitiger Marktzugang eingeführt. Dienstleistungserbringer haben ein Recht auf Einreise und Aufenthalt während maximal 90 Werktagen im Kalenderjahr (pro Betrieb und pro Person; weitere Informationen zur Zählweise der 90 Tage finden Sie unter Ziffer 4.5).



Ergänzt wird die Personenfreizügigkeit durch die gegenseitige Anerkennung der Berufsdiplome und die Koordinierung der nationalen Sozialversicherungssysteme.

Seit dem 1. Juni 2004 sind nur die Aufenthalte zur Erwerbstätigkeit der Bewilligungspflicht unterstellt, welche länger als drei Monate dauern. Die Aufenthaltsbewilligungen, welche den erwerbstätigen Personen ausgestellt werden, sind weder an einen Kanton, an einen Arbeitgebenden noch an eine bestimmte Tätigkeit gebunden, d.h. ein Stellenwechsel ist unbeschränkt möglich. Die Bewilligungen werden ausgestellt, wenn eine Arbeitsbescheinigung (Arbeitsvertrag) vorgelegt wird. Die Gültigkeitsdauer dieser Aufenthaltsbewilligungen richtet sich nach der Dauer des Arbeitsvertrags.

Diese Bewilligungen haben rein deklaratorischen Charakter d.h sie bescheinigen nur das Aufenthaltsrecht und die Ausübung einer Erwerbstätigkeit eines FZA-Empfängers im Aufnahmestaat, ändern aber nicht dessen Recht (vgl. Art. 2 Abs. 1 Anhang I FZA). Der Aufenthalt bzw. die Erwerbstätigkeit ist auch bei fehlender Bewilligung nicht rechtswidrig.

Für Personen, welche für weniger als drei Monate eine Stelle bei einem Schweizer Arbeitgebenden antreten, sowie für Personen, die bis maximal 90 Arbeitstage als Selbständigerwerbende oder als entsandte Arbeitnehmende in die Schweiz kommen, besteht lediglich eine Meldepflicht. Seit dem 1. Januar 2021 kommt das FZA zwischen der Schweiz und der EU für Grossbritannien nicht mehr zur Anwendung. Staatsangehörige aus Grossbritannien gelten ab diesem Zeitpunkt nicht mehr als EU/EFTA-Staatsangehörige, sondern als Drittstaatsangehörige. Seit dem 1. Januar 2021 ist ein Abkommen über die erworbenen Rechte von Schweizer und britischen Staatsbürgern in Kraft (siehe Abschnitt 4.3.2).

Übergangsfristen zum freien Personenverkehr Schweiz – EU/EFTA² :



LEGENDE

- autonome Vorauskontingente
- Inländervorrang, vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen und Kontingente
- nur Kontingente
- volle Freizügigkeit (mit Schutzklausel)
- Schutzklausel kam zur Anwendung -> Wiedereinführung von Kontingenten
- volle Freizügigkeit ohne Beschränkungen

EU-15/EFTA EU-15: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien. EFTA: Island, Fürstentum Liechtenstein, Norwegen
 Nach dem EU-Austritt gilt das FZA seit dem 1. Januar 2021 nicht mehr für das Vereinigte Königreich.
EU-8 Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn

² Nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU wird das FZA ab dem 1. Januar 2021 nicht mehr gelten.

Die Meldepflicht besteht, damit kontrolliert werden kann, ob die schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Die gleichen Regeln wie für Mitglieder der EU-Staaten gelten auch für Angehörige der EFTA-Staaten³.

Die Schweiz kennt bei der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte ein duales System. Erwerbstätige aus den EU-/EFTA-Staaten können vom Personenfreizügigkeitsabkommen profitieren. Aus allen anderen Staaten, den sogenannten Drittstaaten, werden in beschränktem Ausmass lediglich Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten sowie qualifizierte Arbeitskräfte zugelassen.

Eine Übersicht, wer wann melde- oder bewilligungspflichtig ist, finden Sie unter dem Kapitel Meldeverfahren unter Ziffer 4.5.

4.2 Kroatien

Am 1. Juli 2013 trat Kroatien als 28. Mitgliedstaat der EU bei.

Das FZA mit der Europäischen Union wurde mit einem Zusatzprotokoll auf Kroatien ausgeweitet. Dieses ist seit dem 1. Januar 2017 in Kraft und sieht während eines Übergangszeitraums von zehn Jahren eine allmähliche und schrittweise Öffnung des Zugangs von kroatischen Staatsangehörigen zum Schweizer Arbeitsmarkt vor. Seit dem 1. Januar 2022 gilt für Kroatinnen und Kroaten die volle Personenfreizügigkeit. Die im FZA vorgesehene Schutzklausel erlaubt es der Schweiz, für eine begrenzte Zeit einseitig wieder Bewilligungskontingente einzuführen, wenn die Zuwanderung aus Kroatien einen bestimmten Schwellenwert überschreitet. An seiner Sitzung vom 22. November 2023 hat der Bundesrat beschlossen, die im Freizügigkeitsabkommen vorgesehene Schutzklausel gegenüber Arbeitskräften aus Kroatien auch im nächsten Jahr anzuwenden. Es werden gleich viele Bewilligungen zur Verfügung stehen wie im Jahr 2023.

Weitere Informationen finden Sie unter:

[EU/EFTA-Bürgerinnen und -Bürger: Leben und Arbeiten in der Schweiz](#)

4.3 Vereinigte Königreich

4.3.1 Der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU (Brexit)

Seit dem 1. Januar 2021 gilt das FZA zwischen der Schweiz und der EU nicht mehr für die Beziehungen zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich. Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs gelten nicht mehr als EU/EFTA-Bürger, sondern als Drittstaatsangehörige.

Um im Verhältnis mit dem Vereinigten Königreich die bestehenden gegenseitigen Rechte und Pflichten über diese Übergangsphase hinaus so weit als möglich sicherzustellen und die Basis für einen Ausbau der Beziehungen zu schaffen, hat die Schweiz unter anderem ein Handelsabkommen mit dem Vereinigten Königreich abgeschlossen.

Das Handelsabkommen stellt eine Replikation eines Grossteils der handelsrelevanten Rechte und Pflichten unter den bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU dar.

Für weitere Informationen zu den wirtschaftlichen Beziehungen zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich während der Übergangszeit und nach dem Austritt aus der EU:

[Brexit](#)

³ European Free Trade Association: Island, Liechtenstein, Norwegen.

4.3.2 Bereits vor dem 1. Januar 2021 in der Schweiz anwesende UK-Staatsangehörige: Erworbene Rechte

Die Schweiz und das Vereinigte Königreich haben am 25. Februar 2019 das Abkommen über die erworbenen Rechte der Bürgerinnen und Bürger unterzeichnet. Es wird seit dem 1. Januar 2021 angewendet. Auf Basis dieses Abkommens behalten jene Schweizer/-innen und Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs ihre Aufenthaltsrechte (und andere Rechte), welche sie gestützt auf das FZA bis am 31. Dezember 2020 erworben haben. Der Familiennachzug bleibt gestützt auf dieses Abkommen auch nach dem 31. Dezember 2020 möglich.

Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs, die nach dem 31. Dezember 2020 einwandern, können sich nicht auf das Abkommen über die erworbenen Rechte berufen.

4.3.3 Neu in die Schweiz einreisende UK-Staatsangehörige ab dem 1. Januar 2021: Erwerbstätigkeit und Dienstleistungserbringer

Neu einreisende UK-Staatsangehörige, die in der Schweiz arbeiten möchten, sind seit dem 1. Januar 2021 ausländerrechtlich grundsätzlich Drittstaatsangehörigen gleichgestellt. Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz muss vorgängig eine Bewilligung bei der zuständigen kantonalen Migrations- oder Arbeitsmarktbehörde beantragt werden. Es gelten die Zulassungsvoraussetzungen des AIG.

Gestützt auf das befristete Abkommen zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich über die Mobilität von Dienstleistungserbringern kommt für Zulassungen von grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringenden aus dem UK bis 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr (kurzfristige Erwerbstätigkeit) das Online-Meldeverfahren wie bis anhin zur Anwendung. Ohne dieses Abkommen würden grenzüberschreitende Dienstleistungserbringende aus dem UK mit Aufenthalt von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr den Zulassungsbestimmungen des AIG unterliegen. Am 21. November 2022, haben die Schweiz und das Vereinigte Königreich das Abkommen durch einen Notenaustausch bis 31. Dezember 2025 verlängert. Die Änderung des Abkommens tritt am 1. Dezember 2022 in Kraft.

Dies gilt für Entsandte von Unternehmen mit Firmensitz im UK unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und selbstständige Dienstleistungserbringende mit Firmensitz im UK, welche über die UK-Staatsbürgerschaft verfügen.

Für Drittstaatsangehörige, welche für eine grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung in die Schweiz entsendet werden, kommt das Meldeverfahren nur dann zur Anwendung, wenn diese vor der Entsendung in die Schweiz bereits dauerhaft (d.h. seit mind. 12 Monaten im Besitz einer Aufenthaltskarte oder einer Daueraufenthaltskarte) auf dem regulären Arbeitsmarkt im UK zugelassen waren.

4.3.4 Sozialversicherung

Personen, die aus dem Vereinigten Königreich kommen, erhalten folgende Bescheinigungen über die soziale Sicherheit: entweder ein Formular A1, wenn sie vom Abkommen über die erworbenen Rechte profitieren; oder eine andere Bescheinigung, wenn sie dem Abkommen von 21. Februar 1968 (Datum des Inkrafttretens: 1. April 1969) zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich von Grossbritannien und Nordirland über Soziale Sicherheit (SR 0.831.109.367.1) unterliegen, das derzeit übergangsweise gilt.

4.4 Was sind flankierende Massnahmen und warum braucht es sie?

Da die Schweiz im Vergleich zur EU als Hochlohnland gilt, besteht die Gefahr, dass die Löhne infolge der Personenfreizügigkeit unter Druck geraten. Als Ausgleich zur weggefallenen vorgängigen und

systematischen arbeitsmarktlichen Kontrolle im Bewilligungsverfahren wird mit den FlaM der missbräuchlichen Unterschreitung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz entgegengewirkt.

Im Hinblick auf die Ausdehnung der Freizügigkeit auf die 2004 der EU (EU-8 und Zypern und Malta) beigetretenen Staaten wurden Wirksamkeit und Vollzug dieser Massnahmen per 1. April 2006 zusätzlich verstärkt. Mit der Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Bulgarien und Rumänien am 1. Juni 2009 wurde der Vollzug der FlaM weiter optimiert. Per 1. Januar 2013 wurden weitere Lücken in der Gesetzgebung zu den FlaM geschlossen und deren Vollzug effizienter gestaltet. Mit neuen Bestimmungen wurde die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit ausländischer Dienstleistungserbringer erleichtert. Dies mittels einer Dokumentationspflicht, sowie neuen Sanktionsmöglichkeiten. Weiter wurde eine Sanktion gegen Arbeitgeber und Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen und gegen zwingende Mindestlöhne in NAV verstossen, eingeführt. Die Einführung von Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen gegen erleichtert ave GAV sowie die Verpflichtung ausländischer Arbeitgeber, den Lohn der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu melden, sind ebenfalls Teil der verstärkten FlaM. Die Pflicht zur Lohnmeldung ist am 1. Mai 2013 in Kraft getreten. Per 15. Juli 2013 wurde zudem die Solidarhaftung des Erstunternehmers für Verstösse seiner Subunternehmer gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen verstärkt.

Die FlaM Durchführung Kontrollen auf der minimalen

Weitere Informationen zur die Solidarhaftung finden Sie unter:

[Solidarhaftung](#)

sehen die von Einhaltung und üblichen

Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die allgemeine Beobachtung des Schweizer Arbeitsmarktes vor.

Um die Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt durchzuführen, sind in der gesamten Schweiz in allen Regionen und Branchen Arbeitsmarktinspektorinnen und -inspektoren im Einsatz. Gestützt auf das EntsG sind die ausländischen Arbeitgebenden, die Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, zur Einhaltung der in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen verpflichtet. Die Arbeitsmarktinspektorinnen und -inspektoren kontrollieren folglich nicht nur Schweizer Arbeitgebende betreffend die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie der in ave GAV enthaltenen zwingenden Lohn- und Arbeitsbedingungen, sondern auch ausländische Arbeitgebende, die Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden. Werden Verstösse gegen Mindestlöhne in ave GAV oder NAV mit zwingenden Mindestlöhnen festgestellt, greifen auf individueller Ebene Massnahmen wie Sanktionen gegen ausländische Arbeitgebende.

Auf genereller Ebene wurden im Falle von wiederholten und missbräuchlichen Unterbietungen der orts- und branchenüblichen Löhne (in Branchen ohne zwingende Mindestlöhne in ave GAV oder NAV mit zwingenden Mindestlöhnen) im Wesentlichen die Grundlagen für die folgenden Massnahmen eingeführt:

- ✓ Die Bestimmungen zur minimalen Entlohnung und die ihr entsprechende Arbeitszeit, zu Vollzugskostenbeiträgen, zu paritätischen Kontrollen sowie zu Sanktionen gegenüber fehlbaren Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere Konventionalstrafen und die Auferlegung von Kontrollkosten, in bestehenden GAV können erleichtert allgemeinverbindlich erklärt werden.

- ✓ Der Bund oder die Kantone können für eine Branche zeitlich befristete NAV mit Mindestlöhnen einführen.

Kurzzusammenfassung zu den FlaM

Die FlaM wurden am 1. Juni 2004 eingeführt, um Erwerbstätige vor dem Risiko von missbräuchlichen Unterschreitungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen, welche mit der Einführung des freien Personenverkehrs zwischen der Schweiz und der EU eintreten könnten, zu schützen. Die FlaM beinhalten insbesondere Folgendes:

- ✓ **EntsG:** Ausländische Arbeitgebende, welche Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, müssen diesen die in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen garantieren.
- ✓ **Arbeitsmarktinspektoren und -inspektorinnen:** Die Arbeitsmarktbeobachtung in Branchen ohne ave GAV sowie die Kontrolle der Einhaltung der in ave GAV enthaltenen minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen erfolgt durch Arbeitsmarktinspektorinnen und -inspektoren der Kantone bzw. der PK. Die Kontrollorgane melden Verstösse und Missbräuche durch ausländische Arbeitgebende der zuständigen kantonalen Behörde.
- ✓ **Erleichterte AVE von GAV:** Im Falle von wiederholter missbräuchlicher Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne können insbesondere Mindestlöhne und Arbeitszeiten in GAV erleichtert allgemeinverbindlich erklärt werden.
- ✓ **NAV mit Mindestlöhnen:** Der Bund oder die Kantone können bei wiederholten und missbräuchlichen Unterbietungen der orts- und branchenüblichen Löhne über das Instrument von NAV befristet zwingende Mindestlöhne einführen.

4.5 Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit

In der Schweiz beschäftigte Staatsangehörige von EU/EFTA-Mitgliedsstaaten, selbständige Dienstleistungserbringer und entsandte Arbeitnehmer aus diesen Staaten dürfen sich bis zu drei Monaten oder bis zu 90 effektiven Arbeitstagen pro Kalenderjahr in der Schweiz aufhalten.

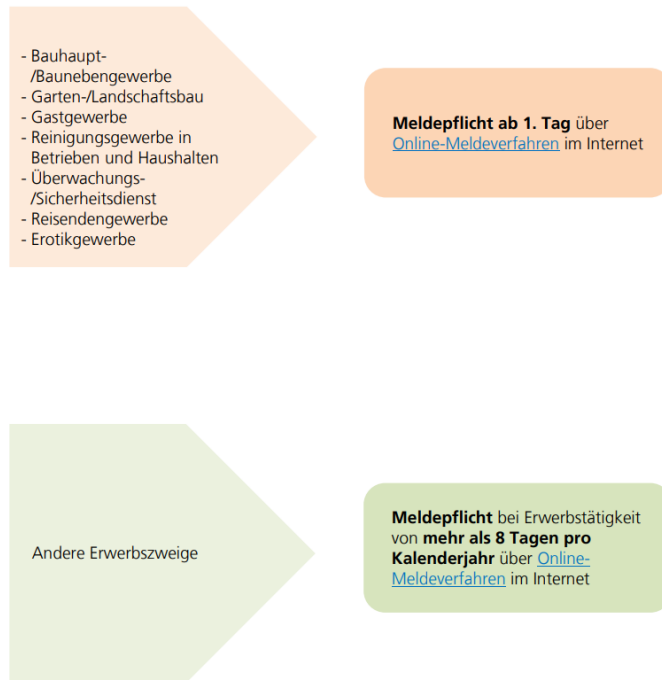
Die Pflicht zur Meldung kann durch ein Online-Meldeverfahren erfüllt werden.

Den Link für die Online-Meldung und weitere Informationen finden Sie unter folgendem Link:

[Meldeverfahren](#)

4.5.1 Tätigkeit von mehr als acht Tagen pro Kalenderjahr

Die Tätigkeit der entsandten Arbeitnehmenden und der selbständigen Dienstleistungserbringenden ist meldepflichtig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahrs insgesamt **mehr als acht Tage dauert**. Das folgende Schema zeigt, dass in bestimmten Branchen eine Meldung vom ersten Tag an - unabhängig von der Dauer der Arbeiten - zwingend erfolgen muss (erste Prämisse). In den anderen Branchen muss die Meldung erfolgen, wenn die Arbeiten länger als 8 Tage pro Kalenderjahr dauern (zweite Prämisse).



Bei einer Entsendung von Arbeitnehmenden beziehen sich die acht meldefreien Tage, sowie die bewilligte maximale Tätigkeitsdauer von 90 Tagen sowohl auf das Entsendeunternehmen als auch auf die entsandten Arbeitnehmenden. Die Anzahl Mitarbeitender, die während der Beschäftigungsdauer gleichzeitig entsandt werden, wirkt sich hingegen nicht auf die Gesamtzahl der berechneten Arbeitstage für das Unternehmen aus.

Beispiel 1:

Ein Informatikunternehmen entsendet einen Mitarbeiter für acht Tage in die Schweiz. Für das Unternehmen sowie den Mitarbeiter ist es die erste grenzüberschreitende Dienstleistung im aktuellen Kalenderjahr. Eine Meldung ist somit nicht erforderlich (=> acht meldefreie Tage). Ab jetzt müssen alle weiteren Mitarbeitenden dieses Unternehmens, welche im gleichen Jahr in die Schweiz entsendet werden, vom Unternehmen spätestens acht Tage vor dem geplanten Einsatz gemeldet werden. Dies gilt auch dann, wenn diese neuen Mitarbeitenden im laufenden Jahr noch nie in der Schweiz gearbeitet haben (=> Regel gilt sowohl für Unternehmen wie auch für den Mitarbeiter). Wenn jedoch bereits zu Beginn feststeht, dass der Einsatz in der Schweiz länger als die acht meldefreien Tage dauern wird, dann muss die Meldung im Meldeverfahren bereits für den ersten Einsatztag vorgenommen werden.

Beispiel 2:

Ein Gartenbauunternehmen entsendet eine Mitarbeiterin für acht Tage in die Schweiz. Für das Unternehmen sowie die Mitarbeiterin ist es die erste grenzüberschreitende Dienstleistung im aktuellen Kalenderjahr. Dennoch muss die Mitarbeiterin acht Tage vor dem geplanten Einsatz gemeldet werden, da im Gartenbau eine Meldepflicht ab dem ersten Tag besteht.

Beispiel 3:

Eine Musikschule entsendet eine Mitarbeiterin, welche bereits acht Tage meldefrei in der Schweiz gearbeitet hat, für fünf Tage in die Schweiz. Für das Unternehmen (die Musikschule) ist es in diesem Jahr die erste Entsendung von Mitarbeitern in die Schweiz. Da die Mitarbeiterin jedoch bereits acht Tage in der Schweiz tätig war, ist eine Meldung durch den Entsendebetrieb trotzdem erforderlich.

4.5.2 Wie werden die 90 Tage berechnet?

Die 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr, an denen Staatsangehörige von EU/EFTA-Mitgliedsstaaten bei Entsendung oder bei der Erbringung von Dienstleistungen als Selbstständige der Meldepflicht unterliegen, werden einerseits pro Unternehmen und andererseits pro Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezählt.

Für einen Betrieb werden die 90 Tage wie folgt gezählt: Unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmende der gleiche Betrieb an einem Arbeitstag in die Schweiz entsendet, wird ihm dieser Arbeitstag als ein Tag auf sein "90-Tage-Konto" angerechnet.

Beispiel: Mitarbeiter A, B und C - 7. Januar 2019 bis 15. Februar 2019: Nach dieser ersten Entsendung wurden nur 30 Tage in Anspruch genommen (vom Unternehmen angegebene Tage: Montag bis Freitag jeder Woche). Die Firma hat einen Saldo von 60 Tagen. Das Gleiche gilt für die Mitarbeiter A, B und C. Mitarbeiter D hat ein Guthaben von 90 Tagen, könnte aber nur für die 60 Tage von derselben Firma entsandt werden (die seinem aktuellen Arbeitgeber und Arbeitgeberin zur Verfügung steht).

Ein Arbeitnehmender kann allerdings auch nicht über 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr über das Meldeverfahren in die Schweiz entsandt werden. Dies ist beispielsweise dann relevant, wenn ein Arbeitnehmender im Verlauf des Kalenderjahres seine Stelle wechselt und beim früheren Arbeitgeber oder Arbeitgeberin bereits während 90 Tagen in die Schweiz entsandt wurde. Will der neue Arbeitgeber oder Arbeitgeberin diesen Arbeitnehmenden erneut während des laufenden Kalenderjahres in die Schweiz entsenden, ist eine Aufenthaltsbewilligung erforderlich.

4.5.3 Voranmeldefrist

Bei entsandten Arbeitnehmenden sowie selbständigen Dienstleistungserbringenden hat die Meldung spätestens acht Tage vor Beginn der Erwerbstätigkeit zu erfolgen (inklusive Sonn- und Feiertage). Wenn die Ankündigung beispielsweise am 21. Juli erfolgt, ist der frühestmögliche Termin für den Arbeitsantritt der 29. Juli.

Die Meldung, welche ein ausländischer Dienstleistungserbringer vor der Arbeitsaufnahme in der Schweiz oder ein Schweizer Arbeitgebender, welcher ausländische Arbeitnehmende bei sich anstellt, an die kantonale Behörde machen muss, dient als eine der Grundlagen für die Kontrolltätigkeiten der Arbeitsmarktsinspektorinnen und -inspektoren. Auf Grund der Meldungen können Kontrollen geplant werden, da die Meldung alle notwendigen Angaben für die Durchführung einer Kontrolle umfasst, wie beispielsweise den Arbeitsort, das Einsatzdatum, usw. Ohne die Meldung wäre gar nicht bekannt, wo und wann sich ein ausländischer Dienstleistungserbringer oder ein meldepflichtiger Arbeitnehmender in der Schweiz aufhält, um zu arbeiten.

4.5.4 Notfallregelung - Ausnahme der Einhaltung der 8-tägigen Voranmeldefrist

In Notfällen kann die Arbeit ausnahmsweise vor Ablauf der 8-tägigen Frist aufgenommen werden, frühestens aber am Tag der Meldung. Das Vorliegen eines Notfalls muss bei der Meldung des Einsatzes zwingend bekannt gegeben und begründet werden.

Die Geltendmachung einer Notsituation wird von den kantonalen Behörden anerkannt, wenn insbesondere die nachfolgend genannten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind: der Arbeitseinsatz dient der Behebung eines plötzlich eingetretenen Schadens und hat zum Ziel, weiteren Schaden zu verhindern; der Arbeitseinsatz erfolgt unverzüglich, in der Regel aber spätestens drei Kalendertage (inkl. Sonn- und Feiertage) nach dem Eintritt des Schadens.

Die Notwendigkeit eines Arbeitseinsatzes vor Ablauf der 8-tägigen Frist kann ausnahmsweise namentlich in folgenden Fällen anerkannt werden:

- wenn Arbeitsmaschinen, Geräte, Transporteinrichtungen und Fahrzeuge, die für die Aufrechterhaltung des Betriebs unabdingbar sind, wegen schwerwiegender Störungen oder erlittener Schäden instand gestellt werden müssen oder,
- wenn unmittelbar durch die Einwirkung höherer Gewalt ausgelöste Betriebsstörungen abgewendet oder behoben werden müssen oder,
- wenn Störungen in der Energie-, Wärme- oder Wasserversorgung oder des öffentlichen oder privaten Verkehrs abgewendet oder behoben werden müssen.

Gesetzliche Grundlagen zum Meldeverfahren

Meldung:	Art. 6 EntsG und Art. 6 Abs. 1-4 EntsV
Ausnahmen von der Meldepflicht:	Art. 7 EntsV
Anmelde- und Bewilligungsverfahren:	Art. 9 Abs. 1 ^{bis} VFP

Besonderheiten des Meldeverfahrens wie die achttägige Voranmeldefrist, die Ausnahmen von der achttägigen Voranmeldefrist (Notfälle) oder die Lohnmeldung sind nachfolgend zusammengefasst, zusätzlich zu einem Überblick, wie das Meldeverfahren funktioniert.

Vorgang Meldeverfahren

- ✓ Die Meldung erfolgt grundsätzlich online über ein Portal des SEM;
- ✓ Die eingehenden Meldungen werden automatisch an die kantonalen Ämter weitergeleitet, welche die Meldungen bearbeiten und eine Meldebestätigung verschicken oder die Annahme der Meldung verweigern;
- ✓ Betrifft eine Meldung einen Einsatz in einer Branche mit einem ave GAV, leitet die kantonale Behörde der für diese Branche zuständigen paritätischen Kommission eine Kopie der Meldung weiter;
- ✓ Die Inspektoren können die Kontrollen auf Grund der erhaltenen Meldungen planen.

Meldepflicht für Löhne

Seit dem 15. Mai 2013 muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn seiner entsandten Mitarbeiter melden. Die Lohnangabe für den Einsatz in der Schweiz muss grundsätzlich in einer europäischen Landeswährung im Bruttostundenlohn erfolgen. Ausnahmsweise kann auch der Monatslohn angegeben werden. Keine Lohnmeldung müssen selbständige Dienstleistungserbringer machen. Auch bei kurzfristigen Stellenantritten bei einem Schweizer Arbeitgeber oder Arbeitgeberin muss keine Lohnmeldung gemacht werden.

Die Lohnmeldung ersetzt nicht die Kontrolle vor Ort durch die zuständigen Kontrollorgane, sondern soll diesen als zusätzliche Information dienen, um Kontrollen besser planen und gezielter durchführen zu können. Es gilt zu beachten, dass die Meldung eines Lohns, welcher nicht den

schweizerischen Mindestlohnbestimmungen oder dem orts- und branchenüblichen Lohn entspricht, keinen Verstoss gegen die Meldepflicht darstellt und folglich keine Sanktion zur Folge hat.

Kurzzusammenfassung zum Meldeverfahren

Meldepflichtig (und nicht bewilligungspflichtig) bei Aufenthalten bis zu 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr (pro Betrieb) sind:

- ✓ Staatsangehörige der EU/EFTA, die in der Schweiz eine auf drei Monate befristete Stelle antreten.
- ✓ Entsandte Arbeitnehmende eines Unternehmens mit Sitz in der EU/EFTA, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit.
- ✓ Selbstständige Dienstleistungserbringende (Staatsangehörige der EU/EFTA) mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU/EFTA.

Besonderheiten des Meldeverfahrens für EU-/EFTA-Staatsangehörige, die in der Schweiz eine befristete Beschäftigung von bis zu drei Monaten aufnehmen, sowie für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige:

- ✓ grundsätzlich acht Tage ohne Meldepflicht pro Kalenderjahr, ausgenommen sind das Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau), das Baunebengewerbe, das Gastgewerbe, das Reinigungsgewerbe in Industrie oder Haushalten, die Überwachungs- und Sicherheitsdienst, das Gewerbe der Reisenden (Ausnahme: Schausteller und Zirkusbetreiber), das Erotikgewerbe und der Garten- und Landschaftsbau;
- ✓ Ausnahme von der achttägigen Benachrichtigungsfrist für Notfälle (Notfälle müssen begründet werden).

4.5.5 Dienstleistungserbringung von über 90 Arbeitstagen

Dienstleistungen, die länger als 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr dauern, fallen nicht unter das Freizügigkeitsabkommen. Es besteht deshalb kein Rechtsanspruch darauf, dass für diese Aktivitäten eine Bewilligung erteilt wird.

Auf <https://entsendung.admin.ch/> können Sie unter der Rubrik "Bewilligungspflicht" auf der Startseite abklären, ob jemand melde- oder bewilligungspflichtig ist.

Die Zulassung richtet sich in diesen Fällen nach dem Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AIG) und die Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE). Ob eine Bewilligung erteilt wird, liegt im Ermessen der zuständigen Behörde. Eine Bewilligung muss vor Arbeitsaufnahme in der Schweiz bei der kantonalen Behörde eingeholt werden.

- Ausweis L EU/EFTA (Kurzaufenthaltsbewilligung): Diese ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Arbeitserklärung oder einer Arbeitsbescheinigung (Arbeitsvertrag) für

einen Zeitraum von drei Monaten bis zu einem Jahr sowie für Arbeitssuchende bei einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten vorgesehen. Die Studenten erhalten außerdem eine einjährige Genehmigung, die von Jahr zu Jahr bis zum Ende des Kurses verlängert wird. Die kurzfristige Aufenthaltserlaubnis kann verlängert oder erneuert werden.

- **Ausweis B EU/EFTA (Aufenthaltsbewilligung):** betrifft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag von einem Jahr oder mehr. Auch Selbstständige, die sich in der Schweiz niederlassen wollen, haben Anspruch auf diese Aufenthaltserlaubnis, die fünf Jahre gültig ist, sofern sie nachweisen können, dass sie tatsächlich eine solche Tätigkeit ausüben. Auch nicht erwerbstätige Personen haben Anspruch auf eine Bewilligung EU/EFTA B, wenn sie über ausreichende finanzielle Mittel für ihren Lebensunterhalt verfügen und eine umfassende Kranken- und Unfallversicherung haben. Diese Genehmigung ist fünf Jahre lang gültig und kann verlängert werden.



4.6 Kontrolle und Aufgaben der Kontrollorgane im Rahmen der FlaM

Die Kontrollen zur Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen werden von Arbeitsmarktinspektorinnen und -inspektoren durchgeführt. Diese Kontrollen erfolgen entweder schriftlich oder vor Ort, das heisst an den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmenden, sei es auf einer Baustelle oder sei es an sonstigen Arbeitsplätzen.

Arbeitsmarktinspektorinnen und -inspektoren werden von unterschiedlichen Organisationen oder Behörden mit Aufgaben betraut. Es gibt:

- ✓ Inspektorinnen und Inspektoren der TPK
- ✓ Inspektorinnen und Inspektoren der PK von ave GAV
- ✓ Inspektorinnen und Inspektoren von Kontrollvereinen

Sie alle führen Kontrollen der Lohn- und Arbeitsbedingungen bei entsandten Arbeitnehmenden und Schweizer Arbeitgebenden durch. Ausserdem kontrollieren sie den Status der als selbständig

gemeldeten meldepflichtigen ausländischen Dienstleistungserbringer. In der täglichen Arbeit gibt es jedoch Unterschiede betreffend die zu kontrollierenden Branchen und Inhalte, die zu beachten sind, je nachdem, für welches Kontrollorgan eine Inspektorin oder ein Inspektor tätig ist.

Aufgaben der Inspektorinnen und Inspektoren der TPK im Rahmen der FlaM

Kontrollen bei Schweizer Arbeitgebenden und Kontrollen von entsandten Arbeitnehmenden

Die Inspektorinnen und Inspektoren kontrollieren,

- ✓ ob die orts- und branchenüblichen Löhne in den Branchen, in denen es keine ave GAV gibt, unterboten werden sowie,
- ✓ ob NAV mit zwingenden Minimallöhnen im Sinne von Art. 360a OR eingehalten werden.

Kontrollen von selbständig Erwerbenden ausländischen Dienstleistungserbringern

- ✓ Die Inspektorinnen und Inspektoren kontrollieren, ob der selbständig Erwerbende ausländische Dienstleistungserbringer, der in einer Branche ohne ave GAV tätig ist, auch tatsächlich selbständig erwerbend ist. Massgebend ist, ob diese Person gemäss Schweizer Recht selbständig ist. Kontrolliert wird, weil selbständig Erwerbende nicht verpflichtet sind, die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten. Deshalb kann es sein, dass Selbständigkeit vorgetäuscht wird, um die Einhaltung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu umgehen. Man spricht in diesem Fall von Scheinselbständigkeit.

Zur Überprüfung der Selbständigkeit existiert eine Weisung und ein Musterprozess :

[Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern](#)

Gesetzliche Grundlagen zur Kontrolltätigkeit der Inspektorinnen und Inspektoren der TPK

Tripartite Kommissionen:	Art. 360b Abs. 3 OR
Kontrolle:	Art. 7 Abs. 1 lit. b EntsG
Inspektoren:	Art. 7a Abs. 1 EntsG
Nachweis der selbständigen Erwerbstätigkeit durch ausländische Dienstleistungserbringerinnen und Dienstleistungserbringer:	Art. 1a Abs. 1 EntsG
Inspektionsaufgaben:	Art. 16c EntsV

Aufgaben der Inspektorinnen und Inspektoren der PK von ave GAV im Rahmen der FlaM

Kontrollen von entsandten Arbeitnehmenden

- ✓ Die Inspektorinnen und Inspektoren kontrollieren, ob die im ave GAV enthaltenen minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen von ausländischen Arbeitgebern eingehalten werden.

Kontrollen von selbständig Erwerbenden ausländischen Dienstleistungserbringern

- ✓ Die Inspektorinnen und Inspektoren kontrollieren, ob selbständig Erwerbende ausländische Dienstleistungserbringende, die in einer Branche mit ave GAV tätig sind, auch tatsächlich selbständig erwerbend sind. Massgebend ist, ob diese Personen gemäss Schweizer Recht selbständig sind. Kontrolliert wird, weil selbständig Erwerbende nicht verpflichtet sind, die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten. Deshalb kann es sein, dass Selbständigkeit vorgetäuscht wird, um die Einhaltung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu umgehen. Man spricht in diesem Fall von Scheinselbständigkeit.

Inspektorinnen und Inspektoren einer PK kontrollieren ausserdem Schweizer Arbeitgebende, die unter den entsprechenden ave GAV fallen. Diese Kontrolltätigkeit erfolgt im Rahmen des normalen Vollzugs des ave GAV und bildet nicht Teil des Vollzugs der FlaM.

Gesetzliche Grundlagen zur Kontrolltätigkeit der Inspektorinnen und Inspektoren der PK von ave GAV

Kontrolle:	Art. 7 Abs. 1 lit. a EntsG
Nachweis der selbständigen Erwerbstätigkeit durch ausländische Dienstleistungserbringerinnen und Dienstleistungserbringer	Art. 1a Abs. 1 EntsG
Inspektionsaufgaben:	Art. 16c EntsV

Die Aufteilung der Kontrolltätigkeit zwischen Inspektorinnen und Inspektoren der TPK sowie den Inspektorinnen und Inspektoren der PK von ave GAV kann schematisch wie folgt dargestellt werden:



Aufgaben der Inspektorinnen und Inspektoren eines Kontrollvereins im Rahmen der FlaM

Die Inspektorinnen und Inspektoren übernehmen zum Teil Kontrollen sowohl in Branchen ohne ave GAV als auch in Branchen mit ave GAV. Folglich können sie die Aufgaben übernehmen, die den Inspektorinnen und Inspektoren der TPK aber auch den Inspektorinnen und Inspektoren der PK zukommen. Sie können je nach Auftrag in- und/oder ausländische Arbeitgebende kontrollieren.

4.7 Kontrollen von entsandten Arbeitnehmenden

Ein Teil der Kontrolltätigkeit im Rahmen der FlaM entfällt auf die entsandten Arbeitnehmenden. Ein wichtiger Teil der FlaM macht aber auch die Kontrolltätigkeit bei Schweizer Arbeitgebenden aus. Bei der Kontrolle von entsandten Arbeitnehmenden stellen sich jedoch einige Fragen, welche im Gegensatz zur Kontrolle von Schweizer Arbeitgebenden der näheren Erläuterung bedürfen. Deshalb beziehen sich die folgenden Abschnitte über die Durchführung von Kontrollen vor allem auf Entsendungen.

4.7.1 Was ist ein entsandter Arbeitnehmender?

Es müssen verschiedene Kriterien erfüllt sein, damit eine Person als entsandter Arbeitnehmender gilt und damit ihm sein ausländischer Arbeitgebender folglich die in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen garantieren muss. Art. 1 Abs. 1 lit. a und b und Art. 1 Abs. 3 EntsG enthalten die Definition eines entsandten Arbeitnehmenden.

Achtung

Verbot des Personalverleihs und der Personalvermittlung vom Ausland in die Schweiz

Entsendung von Arbeitnehmenden in die Schweiz durch ausländische Personalverleihfirmen oder die Vermittlung von Personen in die Schweiz durch ausländische Vermittler ist nicht erlaubt! Auch nicht erlaubt ist der indirekte Personalverleih, d.h. wenn ein ausländisches Unternehmen einen Auftrag in der Schweiz erledigt, es jedoch nicht genügend eigene Arbeitskräfte hat, um den Auftrag fristgerecht zu erledigen und nun einem ausländischen Verleiher die fehlenden Arbeitskräfte entleiht und den Auftrag mit der ganzen gemischten Truppe in der Schweiz erledigt.

Treffen Sie bei einer Kontrolle Arbeitnehmende an, welche von ausländischen Verleihfirmen in die Schweiz entsendet oder von ausländischen Vermittlern in die Schweiz vermittelt wurden oder ermitteln Sie einen Fall von indirektem Personalverleih, benachrichtigen Sie die zuständigen kantonalen Behörden!

4.7.2 Status des Aufenthalts

Wie oben dargestellt wurde, gibt es für entsandte Arbeitnehmende zwei verschiedene Aufenthaltsstatus: Sie sind meldepflichtig oder sie sind bewilligungspflichtig. Es muss deshalb überprüft werden, ob entweder eine Meldung gemacht wurde oder eine Bewilligung vorliegt.

Dabei kann wie folgt vorgegangen werden:

1) *der Arbeiter hat sich angemeldet*

- ✓ Sind alle Arbeitstage in der Schweiz durch die Meldung abgedeckt?
- ✓ Sind die übrigen Angaben auf der Meldung korrekt gemacht? d.h.:
 - Ist die Meldung durch den richtigen Arbeitgebenden gemacht worden?
 - Ist der gemeldete Arbeitnehmende anwesend oder ein anderer?
 - Ist der gemeldete Arbeitnehmende am gemeldeten Einsatzort tätig?
 - Stimmt die tatsächliche mit der gemeldeten Funktion des Arbeitnehmenden überein?
 - Stimmt die ausgeübte Tätigkeit und die Branche mit der gemeldeten Tätigkeit und Branche überein?
- ✓ Wurde die Meldung acht Tage im Voraus gemacht oder wurde ein Notfall geltend gemacht und ist die Meldung vor Beginn der Arbeitsaufnahme gemacht worden?

2) *der Arbeiter hat sich nicht angemeldet*

- ✓ War eine Meldung wirklich nötig?

Wenn ja:

- ✓ Haben die betroffenen Arbeitnehmenden allenfalls eine Bewilligung?

Wurde keine Meldung gemacht, obwohl eine Meldepflicht bestanden hätte und liegt auch keine Bewilligung vor, handelt es sich um einen Meldeverstoss. Es liegt ebenfalls ein Meldeverstoss vor, wenn eine Meldung verspätet erfolgt oder auf der Meldung falsche Angaben gemacht wurden.

4.7.3 Minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen

Arbeitgebende mit Sitz im Ausland müssen für die Dauer der Entsendung gewisse in der Schweiz geltende Arbeits- und Lohnbedingungen zwingend einhalten, sofern diese geregelt sind in:

- ✓ Bundesgesetzen (z.B. im ArG);
- ✓ Verordnungen des Bundesrates (z.B. in der ArGV 1);
- ✓ Ave GAV (z.B. ave GAV für das Maler- und Gipsergewerbe);
- ✓ NAV im Sinne von Art. 360a OR (z.B. NAV für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft).

Bei den anzuwendenden Bundesgesetzen und Verordnungen des Bundesrates handelt es sich im Wesentlichen um öffentliches Recht (insbesondere um das ArG und seine Verordnungen, das UVG und das GIG). Teilweise ist aber auch das Privatrecht betroffen (z.B. gesetzliche Mindestdauer der Ferien im OR). Gesetze und Verordnungen auf Kantons- oder Gemeindeebene werden nicht eingeschlossen (für die Gesetzgebung im Arbeitsrecht ist allerdings ohnehin nur der Bund zuständig).

Ferner gelten nur die ave GAV – die nicht ave GAV entfalten für die Entsandten keine direkte Wirkung. Dies gilt auch für die NAV, welche keine verbindlichen Mindestlöhne enthalten. Verbindliche Mindestlöhne enthalten lediglich die in Anwendung von Art. 360a OR erlassenen NAV. Es handelt sich um NAV, die nach Feststellen einer wiederholten und missbräuchlichen Lohnunterbietung für eine befristete Zeit erlassen wurden. Immerhin widerspiegeln die Löhne in den nicht ave GAV und in den NAV ohne verbindliche Mindestlöhne die Branchen- und Ortsüblichkeit und können deshalb bei Kontrollen in Branchen ohne ave GAV von der kantonalen TPK zur Bestimmung des orts- und branchenüblichen Lohns bzw. für den Nachweis einer Lohnunterbietung herangezogen werden.

Minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen, die gemäss EntsG von Arbeitgebenden, die Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, zwingend einzuhalten sind

Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Bereichen:

- ✓ Minimale Entlohnung inklusive Zuschläge (aus ave GAV oder NAV mit zwingenden Mindestlöhnen);
- ✓ Arbeits- und Ruhezeit;
- ✓ Mindestdauer der Ferien;
- ✓ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- ✓ Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- ✓ Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann

Ausserdem muss den entsandten Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden, die dem am Einsatzort üblichen Standard bezüglich Hygiene und Komfort genügt.

Gesetzliche Grundlagen zur Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen

Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen: Art. 2 Abs. 1 EntSG

Minimale Entlohnung: Art. 1 EntSV

Wird die Einhaltung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrolliert, ist es wichtig, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verschiedene Fragen zu stellen. Von besonderer Wichtigkeit dabei ist zu erfahren, ob eine Person über einen Berufsabschluss verfügt bzw. über welchen Berufsabschluss, ob sie Berufserfahrung in der Branche oder in der Tätigkeit hat und welche Arbeiten sie konkret ausführt.

Diese Fragen sind von Bedeutung, weil nur anhand der Antworten der orts- und branchenübliche Lohn einer Person ermittelt werden oder festgestellt werden kann, in welche Arbeitnehmerkategorie eines ave GAV diese Person einzustufen ist beziehungsweise welcher Mindestlohn für diese Person gilt oder um festzustellen, ob für diese Person ein in einem NAV vorgesehener zwingender Mindestlohn zur Anwendung gelangt. Dies ist ausserdem relevant, da der Lohn je nach Alter, Berufserfahrung usw. variieren kann.

Eine Übersicht über alle NAV mit zwingenden Mindestlöhne, die in Kraft sind, ist auf der Internetseite des SECO zu finden⁴.

EXKURS: Orts- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen

Die oben gemachten Ausführungen sollen nicht glauben lassen, dass im Rahmen der FlaM nur die Einhaltung der zwingenden Mindestlöhne in ave GAV oder NAV nach Art. 360a OR kontrolliert wird. In Branchen ohne zwingende Mindestlöhne wird die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrolliert. Diese Kontrolltätigkeit wird durch die kantonalen TPK wahrgenommen.

Ausländische Arbeitgebende, welche Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, werden ebenfalls auf die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrolliert, wenn sie in einer Branche tätig sind, in denen keine verbindlichen Mindestlöhne bestehen. Stellen die TPK fest, dass aus dem Ausland entsendende Arbeitgebende die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht einhalten, suchen sie in der Regel eine direkte Verständigung mit dem betroffenen Arbeitgebenden. Die Verständigung soll darauf ausgerichtet sein, vom Arbeitgebenden eine Lohnnachzahlung zu erwirken. Dieses Vorgehen richtet sich nach Art. 360b OR. Gelingt diese Verständigung nicht, kann nicht sanktioniert werden, wenn orts- und branchenübliche Löhne nicht eingehalten werden.

Wenn Sie Kontrollen für eine PK durchführen, studieren Sie den Inhalt des ave GAV genau und erkundigen Sie sich bei der PK oder entnehmen Sie dem ave GAV, wie die Einstufung der Arbeitnehmenden in die verschiedenen Arbeitnehmerkategorien gemacht wird.

Wenn Sie Kontrollen für die TPK durchführen, erkundigen Sie sich nach den orts- und branchenüblichen Löhnen, die die TPK Ihres Kantons festgesetzt hat.

Folglich haben Verstösse gegen zwingende Mindestlöhne andere Konsequenzen zur Folge als Verstösse gegen orts- und branchenübliche Löhne. Die Nichteinhaltung zwingender Mindestlöhne durch ausländische Arbeitgebende wird gestützt auf das EntSG sanktioniert. Für die Sanktionierung

⁴ [Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen](#)

der Unterbietung der orts- und branchenüblichen Lohnbedingungen existiert jedoch keine gesetzliche Grundlage.

Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten, zur Arbeitssicherheit und Sonderschutzbestimmungen, welche gemäss EntsG von Arbeitgebenden, die Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, einzuhalten sind

Das ArG und seine Verordnungen (ArGV 1 bis ArGV 4) auferlegen den Arbeitgebenden Pflichten und Auflagen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von diesen Mindestvorschriften darf nur zu zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewichen werden.

Für die Kontrolle der Einhaltung der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in diesen Bereichen sind grundsätzlich die kantonalen Arbeitsinspektorate und nicht die Arbeitsmarktbehörden verantwortlich.

Allerdings sollten Arbeitsmarktinspektorinnen und -inspektoren im Rahmen der Kontrollen, die sie durchführen, in der Lage sein zu erkennen, ob die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten und die Arbeitssicherheit eingehalten werden, um anschliessend die zuständigen Stellen über ihre Beobachtungen informieren zu können.

Enthalten ave GAV Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten oder zur Arbeitssicherheit, kontrollieren die PK die Einhaltung dieser im ave GAV enthaltenen Bestimmungen.

Die Kontrolle der Einhaltung dieser Bestimmungen ist nicht Gegenstand dieses Handbuchs, sondern erfordert eine spezielle Einarbeitung durch die PK.

Die Sanktionierung wegen Verstössen gegen die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten, die Arbeitssicherheit und Sonderschutzbestimmungen erfolgt nach dem EntsG (Art. 9 Abs. 2 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 EntsG) in Verbindung mit den jeweils anwendbaren gesetzlichen Grundlagen wie z.B. dem Arbeitsgesetz oder dem Unfallversicherungsgesetz.

Gesetzliche Grundlagen zur Arbeits- und Ruhezeiten

Arbeits- und Ruhezeit:

Art. 2 EntsV

4.7.4 Unterkunft

Neben der Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen muss kontrolliert werden, ob entsandten Arbeitnehmenden eine dem am Einsatzort üblichen Standard bezüglich Hygiene und Komfort genügende Unterkunft zur Verfügung gestellt wird, in der sie sich aufhalten können. Dies bedeutet, dass die Unterkünfte insbesondere folgende Einrichtung enthalten müssen:

- ✓ Eine Toilette und andere sanitäre Einrichtungen;
- ✓ ein individuell nutzbarer, abschliessbarer Schrank;
- ✓ ein ordentliches Bett.

Ausserdem muss ein ausreichender Schutz vor äusseren klimatischen Einflüssen (Kälte, Wind, Hitze, usw.) gewährleistet sein.

Gesetzliche Grundlagen zur Unterkunft

Unterkunft:

Art. 3 EntsG

Kurzzusammenfassung des Gegenstands der Kontrolltätigkeit gegenüber entsandten Arbeitnehmenden (zwingende minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen)

Fragekatalog zur Kontrolle der Einhaltung des minimalen Lohns:

- ✓ Welche Ausbildung haben Sie?
- ✓ Welche Tätigkeit führen Sie aus?
- ✓ Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrer Funktion?
- ✓ Haben Sie eine Führungsfunktion? Welche?
- ✓ Welches ist Ihr Grundlohn?
- ✓ Erhalten Sie Lohnzuschläge?
- ✓ Erhalten Sie eine Entsendeentschädigung?
- ✓ Wie viele bezahlte Ferientage haben Sie zugute?
- ✓ Wie viele bezahlte Feiertage haben Sie zugute?
- ✓ Erhalten Sie einen 13. Monatslohn?
- ✓ Erhalten Sie Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld?
- ✓ Erhalten Sie Spesen?

Fragekatalog zur Kontrolle der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten:

- ✓ Welche Arbeitszeiten sind vertraglich vereinbart?
- ✓ Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Tag / pro Woche während des Aufenthalts in der Schweiz?
- ✓ Leisten Sie Überstunden? Wenn ja, werden diese kompensiert? Wie?
- ✓ Machen Sie Pausen? Wie lange? Wann?
- ✓ Arbeiten Sie am Sonntag? An Feiertagen? In der Nacht?
- ✓ Wenn ja, haben Sie dafür eine Bewilligung? Wird die in diesen Zeiträumen geleistete Arbeitszeit kompensiert?

Fragekatalog zur Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen zur Unterkunft:

- ✓ Wo wohnen Sie während des Aufenthalts in der Schweiz?
- ✓ Unter welchen Bedingungen wohnen Sie während des Aufenthalts in der Schweiz?

4.7.5 Ausnahmen von der Geltung der Mindestvorschriften für die Entlöhnung und die Ferien

Die Mindestvorschriften für die Entlöhnung und die Ferien gelten nicht uneingeschränkt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche in die Schweiz entsendet werden. Nachfolgend sind die Fälle aufgeführt, welche eine Ausnahme darstellen und in denen die Mindestvorschriften für die Entlöhnung und die Ferien nicht gelten.

Achtung

Diese Ausnahme gilt nicht für Personen, welche im Bauhaupt- und Baunebengewerbe sowie im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten!

Die in Art. 2 EntsG aufgeführten minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen gelten bei folgenden Arbeiten nur eingeschränkt:

- ✓ Arbeiten von geringem Umfang;
- ✓ Montage- oder erstmalige Einbauarbeiten, wenn die Arbeiten weniger als acht Tage dauern und Bestandteil eines Warenlieferungsvertrages bilden.

Für diese Arbeiten gelten die Lohn- und Ferienbestimmungen (Art. 2 Abs. 1 Buchstabe a und c EntsG) nicht. Einzuhalten sind dagegen die Bestimmungen über Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Schutz von Schwangeren sowie Gleichstellung von Mann und Frau. Sonst bleibt das Gesetz insgesamt auf diese Arbeiten anwendbar, so z.B. die Bestimmungen über die Meldepflicht.

In der EntsV (Art. 3 und 4) wird näher ausgeführt, was unter „Arbeiten von geringem Umfang“ sowie „Montage und erstmalige Einbauarbeiten“ zu verstehen ist:

Als Arbeiten von geringem Umfang (Art. 3 EntsV) im Sinne gelten Arbeiten, die höchstens 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr dauern. Weil die Dauer einer Arbeit auch von der Anzahl der Arbeitnehmenden abhängt, ergibt sich die massgebende Anzahl an Arbeitstagen aus der Multiplikation der entsandten Arbeitnehmenden mit der Zahl der Tage, während der die Dienstleistung dauert. Mehrere Einsätze von sehr kurzer Dauer werden zusammengezählt, sofern die Einsätze im selben Kalenderjahr erfolgen. Dauern solche Einsätze insgesamt länger als 15 Arbeitstage, so liegen keine Arbeiten von geringem Umfang vor (siehe drittes Beispiel).

Beispiele:

- (1) Vier vom gleichen Arbeitgebenden entsandte Arbeitnehmende sind während je drei Tagen in der Schweiz für einen Auftrag tätig. Insgesamt dauern die Arbeiten 12 Mann-Tage, weshalb hier Arbeiten von geringem Umfang vorliegen.
- (2) Ein Arbeitgebender mit Sitz im Ausland lässt im selben Kalenderjahr während drei Einsätzen Arbeiten in der Schweiz durch zwei Arbeitnehmende ausführen; die Einsätze dauern jeweils für beide Arbeitnehmende zwei Tage. Die Arbeiten dauern zusammengezählt 12 Tage, weshalb auch hier Arbeiten von geringem Umfang vorliegen.

Die Mindestvorschriften für Entlöhnung und Ferien gelangen folglich in Beispiel (1) und in Beispiel (2) nicht zur Anwendung.

- (3) Ein Arbeitgebender mit Sitz im Ausland lässt im selben Kalenderjahr während 8 Einsätzen Arbeiten in der Schweiz durch zwei Arbeitnehmende ausführen; die Einsätze dauern jeweils für beide Arbeitnehmende einen Tag. Die Arbeiten dauern insgesamt 16 Tage. Folglich liegen hier keine Arbeiten von geringem Umfang vor.

In Beispiel (3) gelangen die Mindestvorschriften für Entlohnung und Ferien für die gesamte Einsatzdauer in der Schweiz zur Anwendung.

Montage- oder erstmalige Einbauarbeiten (Art. 4 EntsV) sind Arbeiten, die

- ✓ weniger als acht Tage dauern;
- ✓ Bestandteil eines Warenlieferungsvertrages bilden; die Arbeiten müssen ihrem Wert und ihrem Umfang nach eine Nebenleistung zu einer Hauptleistung darstellen, die zwischen den Parteien vereinbart wurde;
- ✓ zur Inbetriebnahme des gelieferten Guts im Rahmen der Hauptleistung notwendig sind; und
- ✓ von qualifizierten und/oder spezialisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Lieferbetriebs oder einem Subunternehmer des Lieferbetriebs durchgeführt werden.

Die acht Tage beziehen sich auf den einzelnen Auftrag und nicht auf das Kalenderjahr. Das bedeutet, dass derselbe (ausländische) Auftragnehmer mehrere voneinander unabhängige Montagearbeiten pro Jahr durchführen kann, ohne dass er die Mindestvorschriften über Entlohnung und Ferien einhalten muss, sofern auch die übrigen oben aufgeführten Voraussetzungen erfüllt sind.

Damit die Mindestvorschriften für Entlohnung und Ferien bei Montage- oder erstmaligen Einbauarbeiten nicht zur Anwendung gelangen, müssen die vier aufgeführten Kriterien alle zusammen erfüllt sein. Ist eine von ihnen nicht erfüllt, kann nicht mehr von Montage oder erstmaligen Einbauarbeiten gesprochen werden.

Die Montage oder der erstmalige Einbau umfassen auch Garantiarbeiten, die durch den Lieferbetrieb oder einen Subunternehmer geleistet werden und das gelieferte Gut betreffen. (Art. 4 Abs 2 EntsV). Die Grenze von acht Tagen gilt jedoch auch hier.

Gesetzliche Grundlagen zur Montage- oder erstmalige Einbauarbeiten

Ausnahmen:	Art. 4 EntsG
Arbeiten von geringem Umfang:	Art. 3 EntsV
Montage und erstmaliger Einbau:	Art. 4 EntsV
Bauhaupt- und Baunebengewerbe:	Art. 5 EntsV

4.7.6 Pflichten von ausländischen Arbeitgebenden bei der Kontrolle

Gewährung von freiem Zutritt

Wird vor Ort eine Kontrolle durchgeführt, haben die Arbeitnehmenden sowie die Arbeitgebenden, welche kontrolliert werden, verschiedene Pflichten zu beachten. Der Arbeitgebende, der kontrolliert werden soll, muss den Arbeitsmarktinspektorinnen und Arbeitsmarktinspektoren jederzeit freien Zutritt zum Arbeitsplatz gewähren.

Herausgabepflicht von Dokumenten

Können bei einer Kontrolle vor Ort nicht alle notwendigen Unterlagen, welche die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen belegen, gesammelt werden, muss der Arbeitgebende schriftlich aufgefordert werden, diese Dokumente dem zuständigen Kontrollorgan zuzustellen. Die Unterlagen, welche die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen belegen, können vom ausländischen Arbeitgebenden auch dann eingefordert werden, wenn keine Kontrolle vor Ort stattfindet. Hat eine Kontrolle vor Ort stattgefunden, müssen die PK in jedem Fall eine schriftliche Kontrolle durchführen. Der ausländische Arbeitgebende ist dazu verpflichtet, die Unterlagen in einer Amtssprache vorzulegen (deutsch, französisch, italienisch).

Für die PK ist in Bezug auf die Durchführung der Kontrollen der „[Musterprozess zum Vollzug der flankierenden Massnahmen](#)“ des SECO massgebend. Siehe auch Kapitel 5.

Dem ausländischen Arbeitgebenden ist eine Frist zu setzen, bis wann er die Unterlagen einzureichen hat. Wird diese Frist nicht eingehalten und wird auch auf eine Mahnung hin nicht reagiert, kann dies eine Sanktion wegen Verletzung der Auskunftspflicht zur Folge haben. Die PK stellen in einem solchen Fall die Akten der zuständigen kantonalen Behörde zur weiteren Bearbeitung bzw. Sanktionierung zu.

Sind alle Unterlagen zusammengetragen, müssen diese ausgewertet werden. Insbesondere muss geprüft werden, ob der Lohn, der dem entsandten Arbeitnehmenden bezahlt wurde, mit dem in der Schweiz geschuldeten Lohn gleichwertig ist (internationaler Lohnvergleich)⁵.

Ist der internationale Lohnvergleich durchgeführt, und wurde eine Lohnunterbietung (TPK-Branche) bzw. ein Lohnverstoss (PK-Branche) festgestellt, so wird der ausländische Arbeitgebende darüber informiert, zur Stellungnahme und Lohnnachzahlung usw. aufgefordert. Es wird ihm damit das rechtliche Gehör gewährt. Je nachdem, ob der kontrollierte ausländische Betrieb in einer Branche mit oder ohne ave GAV tätig war, gestaltet sich das weitere Vorgehen anders.

Kontrollierte Betriebe in Branche ohne ave GAV

Äussert sich der ausländische Arbeitgebende im Rahmen der Möglichkeit zur Stellungnahme ("rechtliches Gehör" im nicht juristischen Sinne, da keine gesetzlichen Verpflichtungen, Sanktionen usw. bestehen), werden seine Einwände sowie allfällige weitere Unterlagen, die er eingereicht hat, geprüft. Kommt man nach Prüfung dieser Einwände nach wie vor zum Schluss, dass eine Lohnunterbietung vorliegt, kann die TPK (zumeist vertreten durch die Inspektorinnen und Inspektoren und/oder TPK-Sekretärin oder TPK-Sekretär) mit dem betroffenen Betrieb ein Verständigungsverfahren um Lohnnachzahlung durchführen (bei der Unterbietung üblicher Löhne sind keine Sanktionen möglich). Diese Verfahren können schriftlich oder mittels einem direkten Gespräch erfolgen.

Die Unterlagen müssen folglich an die gemäss kantonaler Praxis zuständige Instanz/Person weitergeleitet werden, damit diese das weitere Vorgehen bestimmen kann.

⁵ [Weisung «Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich»](#)

Kontrollierte Betriebe in Branchen mit ave GAV

Nimmt der ausländische Arbeitgebende im Rahmen des rechtlichen Gehörs Stellung, werden seine Einwände sowie allfällige weitere Unterlagen, die er eingereicht hat, geprüft. Auf Grund der vorhandenen Unterlagen und Feststellungen fasst die zuständige PK einen Beschluss, in welchem sie allfällige Verletzungen des ave GAV festhält und im ave GAV vorgesehene Sanktionen (Konventionalstrafen) und Kontrollkosten auferlegt. Der Beschluss wird dem betroffenen ausländischen Arbeitgebenden zugestellt, welcher anschliessend (je nach dem im ave GAV vorgesehenen Verfahren) die Möglichkeit hat, gegen den Beschluss Rekurs einzureichen.

Hat die zuständige PK Verstösse eines ausländischen Arbeitgebenden gegen das EntsG festgestellt und hat der betroffene ausländische Arbeitgebende keinen Rekurs oder keinen für ihn erfolgreichen Rekurs gegen den Beschluss der PK gemacht, muss die PK der zuständigen kantonalen Behörde Meldung über den abschliessend festgestellten Verstoß erstatten. Die Meldung dient dazu, dass die kantonale Behörde Sanktionen, wie sie im EntsG vorgesehen sind, gegenüber dem fehlbaren ausländischen Arbeitgebenden aussprechen kann.

Inspektorinnen und Inspektoren der PK:

Klären Sie ab, ob das Dossier, das der kantonalen Behörde weitergeleitet wird, noch weitere Unterlagen als die in der Liste aufgeführten enthalten muss.

Die nachfolgende Liste enthält eine nicht abschliessende Aufzählung der Unterlagen, welche auf alle Fälle im Dossier enthalten sein muss, das an die kantonale Behörde weitergeleitet wird. Grundsätzlich ist dem Kanton das vollständige Dossier einzureichen.

- ✓ Meldung, welche im Rahmen des Meldeverfahrens gemacht wurde oder Kontrollbericht der Kontrolle vor Ort
- ✓ Unterlagen des ausländischen Arbeitgebenden (Lohnabrechnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen, Belege über Lohnnachzahlungen, Arbeitsverträge, usw.)
- ✓ Kontrollbericht mit Berechnungstabellen (Internationaler Lohnvergleich)
- ✓ Rechtliches Gehör (Stellungnahme) und allfällige Beweismittel des ausländischen Arbeitgebenden
- ✓ Beschluss der PK

Informationen zur Zustellung von hoheitlichen Akten ins Ausland» finden Sie unter :

[Weisung «Zustellung von hoheitlichen Akten ins Ausland»](#)

Gesetzliche Grundlagen zur Pflichten der kontrollierten Arbeitgebenden und der PK

Kontrolle: Art. 7 Abs. 2-4 EntsG

Verwaltungssanktionen: Art. 9 Abs. 1 EntsV

Kurzzusammenfassung zur Durchführung einer Kontrolle von Arbeitgebenden, welche Arbeitnehmende in die Schweiz entsandt haben

Hinweis: für die PK und die Kantone gelten die obligatorischen Prozessschritte des Musterprozesses des SECO, die nachfolgende Zusammenfassung ist beispielhaft zu verstehen

- ✓ Kontrolle vor Ort oder durch Einforderung von Unterlagen ohne Kontrolle vor Ort
- ✓ Einforderung zusätzlicher Unterlagen falls nötig
- ✓ Prüfung der Unterlagen, Erstellen des Kontrollberichts (v.a. PK, für TPK gilt die kantonale Praxis)
- ✓ Gewährung des rechtlichen Gehörs (nur PK) bezüglich Verstoss und beabsichtigter Sanktion / Information an den Arbeitgebenden bezüglich Lohnunterbietungen im TPK-Bereich
- ✓ Beschluss der PK oder Verständigungsverfahren durch die kantonale TPK (und allenfalls Sanktionierung durch die kantonale Behörde)
- ✓ Nur PK: Meldung an kantonale Behörde (und allenfalls Sanktionierung durch die kantonale Behörde)

4.7.7 Wie wird kontrolliert, ob die Schweizer Lohnbedingungen eingehalten wurden?

Wurden die Unterlagen eingefordert und wurden diese vom ausländischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin auch eingereicht, müssen diese geprüft werden. Insbesondere muss der sogenannte internationale Lohnvergleich (Gleichwertigkeitsprüfung) gemacht werden. Wie dabei vorzugehen ist, regelt die Weisung des SECO zum Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich. Wie der Lohn ermittelt wird, der in der Schweiz bezahlt werden muss, gestaltet sich anders, je nachdem ob ein Arbeitgebender in einer Branche mit oder ohne ave GAV kontrolliert wurde. In einer Branche ohne ave GAV muss der orts- und branchenübliche Lohn je nach Alter und Erfahrung des kontrollierten Arbeitnehmenden bestimmt werden. In einer Branche mit ave GAV muss beispielsweise abgeklärt werden, in welche Arbeitnehmendenkategorie der kontrollierte entsandte Arbeitnehmende fällt, welches gemäss GAV sein Ferienanspruch usw. ist.

Zu beachten ist, dass die Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen während der gesamten Dauer des Einsatzes in der Schweiz zu gewähren sind. Der Einsatz eines entsandten Arbeitnehmenden beginnt frühestens ab der Schweizer Grenze.

Gesetzliche Grundlagen zum Lohnvergleich

Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen:

Art. 2 Abs. 3-4 EntsG

Lesen Sie die [Weisung «Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich»](#) aufmerksam durch und benutzen Sie das [Rechenbeispiel](#)

✓ **Kurzzusammenfassung zur Kontrolle der Einhaltung der Schweizer Lohnbedingungen (Internationaler Lohnvergleich)**

- ✓ Weisung des SECO zum Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich
- ✓ Rechenbeispiel im Anhang der SECO-Weisung

Aperçu schématique :

derzeitigen Situation

Grundlohn

+ Vermögenswirksame Leistungen

+ Ferienentschädigung

+ Feiertagsentschädigung

+ 13./14. Monatslohn

+ Urlaubs-Weihnachtsgeld

+ Entsendezulage

+ Entsendeentschädigung

= Bruttolohn

erforderliche Situation

Grundlohn (+ allfällige Lohnerhöhung gem. ave GAV)

+ Ferienentschädigung

+ Feiertagsentschädigung

+ 13. Monatslohn

= Bruttolohn

4.7.8 Exkurs für Inspektorinnen und Inspektoren der PK: Beiträge an Weiterbildungskosten, Hinterlegung einer Kautions, Beiträge an die Vollzugskosten

Ave GAV können Bestimmungen enthalten, welche die Auferlegung von Beiträgen an Weiterbildungskosten und Vollzugskosten sowie die Hinterlegung einer Kautions vorsehen. Das EntsG erklärt diese in ave GAV enthaltenen Bestimmungen auch für Entsendebetriebe anwendbar.

Beiträge an Weiterbildungskosten für Entsendungen von mehr als 90 Tagen

Das EntsG sieht vor, dass in einem ave GAV vorgesehene Beiträge an Weiterbildungskosten erhoben werden können, wenn Arbeitgebende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger als 90 Tage in die Schweiz entsenden. Die Weiterbildungsbeiträge sind deshalb erst ab dem Tag geschuldet, an dem die Arbeitnehmenden für mehr als 90 Tage in die Schweiz entsandt wurden, das heisst ab dem 91. Entsendetag. Auch wenn bereits im Voraus feststeht, dass die Arbeitnehmenden für länger als 90 Tage in die Schweiz entsendet werden, sind die Weiterbildungsbeiträge erst ab dem 91. Tag geschuldet.

Hinterlegung einer Kautions

Gemäss EntsG müssen auch ausländische Arbeitgebende eine Kautions hinterlegen, falls dies im betreffenden ave GAV vorgesehen ist. Eine Kautions wird grundsätzlich verwendet zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten und von Vollzugskostenbeiträgen, falls diese vom Arbeitgebenden, dem sie in Rechnung gestellt wurden, nicht bezahlt werden. Kautions dienen folglich dazu, Ansprüche der PK gegenüber einem Arbeitgebenden zu decken. Ausländische Arbeitgebende müssen die Kautions vor der Arbeitsaufnahme in der Schweiz leisten. Auch Schweizer Arbeitgebende, die im Geltungsbereich des ave GAV Arbeiten ausführen, müssen die Kautions leisten. Wie die Kautions genau zu leisten ist, ist in den entsprechenden Texten der ave GAV geregelt.

Mit der Umsetzung der Kautionspflicht haben die meisten Branchen, die eine Kautionspflicht kennen, die Zentrale Kautions-Verwaltungsstelle Schweiz (ZKVS) beauftragt. Informationen finden Sie unter www.zkvs.ch (Merkblätter sind dort verfügbar).

Beiträge an Vollzugskosten

Die EntsV sieht vor, dass ausländische Arbeitgebende die in einem ave GAV vorgesehenen Beiträge an die Vollzugskosten schulden, wenn sie die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im Ausland nicht nachweisen können (Art. 8 EntsV). Die Vollzugskostenbeiträge sind ab dem ersten Tag geschuldet, an dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsandt wurden. Die Vollzugskostenbeiträge sind so zu erheben, wie dies im ave GAV selber vorgesehen ist. Vollzugskostenbeiträge können beispielsweise in Form einer monatlichen Pauschale oder eines Prozentsatzes auf dem Lohn der Arbeitnehmenden erhoben werden.

Gesetzliche Grundlagen zur Erhebung von Vollzugskostenbeiträgen, Kautions und Weiterbildungsbeiträgen bei ausländischen Arbeitgebenden

Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen:	Art. 2 Abs. 2 ^{bis} -2 ^{ter} EntsG
Nachweis der Einzahlung der Sozialbeiträge im Ausland:	Art. 8 EntsV

Kurzzusammenfassung zur Erhebung von Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträgen und zur Hinterlegung einer Kautions

- ✓ **Beiträge an Weiterbildungskosten** sind, sofern im betreffenden ave GAV vorgesehen, von ausländischen Arbeitgebenden ab dem 91. Entsendetag, ab dem die entsandten Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer in der Schweiz arbeiten, geschuldet.
- ✓ **Vollzugskostenbeiträge** sind, sofern im betreffenden ave GAV vorgesehen, ab dem ersten Tag geschuldet, an dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsandt wurden.
- ✓ Eine **Kautions** dient der Sicherung von Ansprüchen einer Paritätischen Kommission (Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten und von Vollzugskostenbeiträgen) und ist von einem ausländischen Arbeitgebenden vor Arbeitsbeginn in der Schweiz zu leisten.

4.8 Zusammenarbeit unter den Kontrollorganen

Wie sich aus dem Vorangehenden gezeigt hat, wurde der Vollzug des EntsG verschiedenen Kontrollorganen übertragen. Es handelt sich dabei einerseits um öffentliche Stellen, die Kantone, und andererseits um private Stellen, die PK. Da alle Kontrollorgane das gleiche Ziel verfolgen, ist es wichtig, dass diese zusammenarbeiten.

Die Zusammenarbeit äussert sich beispielsweise dadurch, dass die kantonalen Behörden die Meldungen von ausländischen Dienstleistungserbringern, die bei ihnen eingehen, an die PK weiterleiten, welche für die Kontrolle der Branche, in denen die ausländischen Dienstleistungserbringer arbeiten werden, zuständig sind. Die Meldungen dienen als Grundlage, um Kontrollen durchzuführen, da auf der Meldung u.a. der Arbeitsort der entsandten Arbeitnehmenden angegeben werden muss. Seit Mitte Juli 2013 leiten die Bewilligungsbehörden oder die für die Meldungen zuständigen kantonalen Behörden den zuständigen PK auch eine Kopie des Bewilligungsentscheides weiter.

Die kantonalen Behörden müssen den PK ausserdem die Meldungen von ausländischen selbständigen Dienstleistungserbringern sowie die Meldungen bei Stellenantritten bis zu drei Monaten bei Schweizer Arbeitgebern weiterleiten, wenn diese Personen in Branchen mit einem ave GAV arbeiten.

Die PK müssen den kantonalen Behörden alle festgestellten Verstösse gegen das EntsG melden, damit die kantonale Behörde allenfalls eine Sanktion gemäss EntsG aussprechen kann. Die PK informieren die kantonalen Behörden auch dann, wenn ein ausländischer Dienstleistungserbringer falsche Auskünfte erteilt, die Auskunft verweigert oder sich der Kontrolle widersetzt oder die Kontrolle in irgendeiner Weise verunmöglicht (sog. *Auskunftspflichtverletzung*). Die PK können in diesen Fällen die kantonale Behörde bitten, das Nötige zwecks Verhängung einer Dienstleistungssperre in die Wege zu leiten oder ihrerseits den ausländischen Dienstleistungserbringer noch einmal anschreiben und unter Androhung einer Sperre durch die kantonale Behörde die Akten/Unterlagen verlangen. Die Kantone müssen der zuständigen PK eine Kopie ihres rechtskräftigen Entscheids zustellen.

Es haben sich ausserdem verschiedene Formen der Zusammenarbeit bezüglich der Kontrollen im Rahmen des EntsGes herausgebildet. So arbeiten beispielsweise PK verschiedener Branchen bei der Ausführung der Kontrolltätigkeit zusammen oder es wurden gemischte Organisationen PK / Behörden geschaffen, welche die Kontrolltätigkeit übernehmen (sogenannte Kontrollvereine).

Erkundigen Sie sich, welche Prozesse zur Zusammenarbeit mit den anderen Kontrollorganen vorgesehen sind.

Nur PK: Beachten Sie insbesondere, dass es von grosser Wichtigkeit für den Vollzug der flankierenden Massnahmen ist, dass die kantonalen Behörden und allenfalls auch der Kontrollverein Meldungen über von Ihnen festgestellte Verstösse erhalten. Denn diese Meldungen dienen als Grundlage für Sanktionen, die der Kanton gegenüber ausländischen Arbeitgebenden aussprechen kann.

Gesetzliche Grundlagen zur Erhebung von Vollzugskostenbeiträgen, Kautionen und Weiterbildungsbeiträgen bei ausländischen Arbeitgebenden

Zusammenarbeit:	Art. 8 Abs. 1-2 EntsG
Zusammenarbeit, Koordination und Ausbildung:	Art. 13 Abs. 1 EntsV
Meldung:	Art. 6 Abs. 4 EntsG
Ausnahmen von der Meldepflicht:	Art. 7 Abs. 2 EntsV

4.8.1 Musterprozess zum Vollzug der FlaM durch die PK⁶

Im Jahr 2012 hat das SECO in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den PK und den Kantonen ein Projekt zur Verbesserung der Arbeitsweise der PK und der Zusammenarbeit mit den Kantonen lanciert. Im Rahmen dieses Projekts wurde ein Musterprozess erarbeitet. Dieser Prozess zeigt für Branchen mit einem ave GAV die einzelnen Prozessschritte für eine Kontrolle im Rahmen des EntsG auf. Der Musterprozess beschreibt ausserdem die Aufteilung der Aktivitäten zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren.

Der Musterprozess enthält sämtliche Verfahrensschritte, die in der Regel bei der Kontrolltätigkeit durchlaufen werden sollten. Das SECO hat beschlossen, dass einige Schritte des Musterprozesses zwingend einzuhalten sind. Diese sind ebenfalls Bestandteil der Leistungs- und Subventionsvereinbarungen des SECO mit den Vollzugsorganen.

Mehr Informationen zu den Musterprozessen ohne ave GAV gibt es in Kapitel 5.

4.8.2 Abschluss der Kontrolle: Wann muss dem Kanton eine Meldung gemacht werden?

Wie vorangehend aufgezeigt, müssen die PK die Kantone über festgestellte Verstösse gegen das EntsG informieren. In folgenden Fällen macht die PK der zuständigen kantonalen Behörde eine Meldung:

- ✓ Wenn der ausländische Arbeitgebende die Meldepflicht verletzt hat;

⁶ [Musterprozess zum Vollzug der flankierenden Massnahmen](#)

- ✓ Wenn der ausländische Arbeitgebende die Auskunftspflicht verletzt hat (wissentliche falsche Auskünfte erteilt oder die Auskunft verweigert);
- ✓ Wenn sich der ausländische Arbeitgebende der Kontrolle widersetzt oder in irgendeiner Weise die Kontrolle verunmöglicht hat;
- ✓ Wenn der ausländische Arbeitgebende gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen, welche im ave GAV geregelt sind, verstossen hat.

Gesetzliche Grundlage zur Meldepflicht der PK an die kantonale Behörde

Verwaltungssanktionen:

Art. 9 Abs. 1 EntsG

4.9 Was muss bei der Kontrolle von Schweizer Betrieben beachtet werden?

Das EntsG gelangt für Arbeitnehmende, welche bei einem Schweizer Arbeitgebenden angestellt sind, nicht zur Anwendung. Das heisst aber nicht, dass nicht auch Schweizer Arbeitgebende auf die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrolliert.

Die Inspektorinnen und Inspektoren der PK und der TPK kontrollieren auch Schweizer Arbeitgebende.

In Branchen ohne ave GAV wird der Arbeitsmarkt durch die TPK beobachtet.

Schweizer Betriebe, welche unter den Geltungsbereich eines ave GAV fallen, müssen alle allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen in einem ave GAV einhalten.

4.10 Was muss bei selbständigen Dienstleistungserbringern kontrolliert werden?

Selbständige Dienstleistungserbringer aus dem Ausland, welche in der Schweiz eine Dienstleistung erbringen, unterliegen grundsätzlich nicht dem EntsG, da sie nicht als Arbeitnehmende gelten und somit nicht den minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz unterworfen sind. Das EntsG verpflichtet sich auf Selbständigkeit berufende Dienstleistungserbringer jedoch dazu, ihre Selbständigkeit auf Verlangen nachzuweisen. Können als selbständig gemeldete Dienstleistungserbringer den Nachweis ihrer Selbständigkeit nicht erbringen, gelten sie als sogenannte Scheinselbständige. Scheinselbständige Personen werden von arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Schutznormen nicht erfasst. Zudem führt Scheinselbständigkeit zu Wettbewerbsverzerrungen, da für Arbeitgebende, welche Arbeitnehmende beschäftigen, vergleichsweise höhere Kosten anfallen. Aus diesen Gründen soll Scheinselbständigkeit soweit möglich aufgedeckt werden

Die Weisung des SECO zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit ist verfügbar unter :

[Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern](#)

Um Scheinselbständigkeit aufzudecken, muss kontrolliert werden, ob eine Person, welche sich als selbständiger Dienstleistungserbringer gemeldet hat, auch tatsächlich selbständig ist. Dazu sind verschiedene Abklärungen zu machen, am besten im Rahmen einer Kontrolle am Arbeitsort der Person.

Um die Überprüfung der Selbständigkeit zu erleichtern, unterliegen sich auf Selbständigkeit berufende Dienstleistungserbringer seit dem 1. Januar 2013 einer Dokumentationspflicht. Bei einer Kontrolle vor Ort müssen deshalb die folgenden Dokumente vorgelegt werden können:

- ✓ Kopie der Meldebestätigung oder der erteilten Bewilligung;
- ✓ Sozialversicherungsbescheinigung A1;
- ✓ Kopie des Vertrags mit dem Auftraggeber / Besteller oder eine schriftliche Vertragsbestätigung für den in der Schweiz auszuführenden Auftrag / Werkvertrag, sofern der Vertrag nicht schriftlich abgeschlossen wurde.

Liegt die Meldebestätigung oder die Bewilligung vor, wurde das Sozialversicherungsformular A1 vom Sozialversicherungsträger des Herkunftsstaates des Dienstleistungserbringers abgestempelt und unterzeichnet und lassen der Auftrag / Werkvertrag auf das Vorliegen eines echten Auftrags / Werkvertrags zwischen den Vertragsparteien schliessen, ist dies als starkes Indiz für das Vorliegen einer Selbständigkeit zu werten.

Bestehen dennoch weitere Zweifel in Bezug auf den Status der kontrollierten Person, können weitere Abklärungen gemacht werden. Das SECO hat zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit eine Weisung herausgegeben⁷. In dieser Weisung finden sich ausserdem weitere Informationen wie vorzugehen ist, wenn ein sich auf Selbständigkeit berufender Dienstleistungserbringer seine Dokumentationspflicht verletzt hat. Die zentralen Elemente, welche zur Abgrenzung zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit herbeizuziehen sind, sind die folgenden:

- ✓ Welche Freiheit und Selbständigkeit besteht bei der praktischen Gestaltung des Arbeitsablaufs in zeitlicher und sachlicher Hinsicht?
- ✓ Wie stark ist eine Person in eine fremde Betriebsorganisation eingebunden?
- ✓ Wie weit wird eine Person in ihrem Tun kontrolliert und muss dafür Weisungen entgegennehmen?
- ✓ Wie stark ist eine Person selber verantwortlich für ihr Tun und trägt dafür auch das unternehmerische Risiko?

Dabei ist einerseits relevant, welche Feststellungen ein Inspektor oder eine Inspektorin vor Ort macht, wenn beobachtet wird, wie die Person arbeitet. Andererseits kann der selbständige Dienstleistungserbringer aufgefordert werden, noch zusätzlich mittels Unterlagen den Nachweis seiner Selbständigkeit zu erbringen.

Die folgenden Unterlagen dienen dem Nachweis der selbständigen Erwerbstätigkeit und können vom selbständigen Dienstleistungserbringer im Rahmen einer Kontrolle zusätzlich zu den drei obengenannten zwingend vorzuweisenden Dokumenten verlangt werden:

- ✓ Gewerbeschein, Gewerbeanmeldung
- ✓ Mitgliedschaft in einem Berufs- oder Fachverband, in einer Handwerkskammer
- ✓ Meldung beim Finanzamt (Mehrwertsteuer- bzw. Umsatzsteuernummer)
- ✓ Abrechnungen, welche die eigene Rechnungsstellung belegen
- ✓ Abrechnungen für Übernachtungen am Einsatzort mit Hinweis darauf, wer diese bezahlt hat
- ✓ Kaufbelege für Arbeitsmaterial, Geräte
- ✓ Kopie des Fahrzeugscheins / Autoversicherung

⁷ [Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern](#)

- ✓ Betriebshaftpflichtversicherung
- ✓ Abschluss einer Unfallversicherung, weitere Versicherungen, welche einen allfälligen Erwerbsausfall abdecken
- ✓ Mietverträge für Geschäftsräumlichkeiten im Herkunftsland
- ✓ Kundenliste

Bei einer Kontrolle ist zu prüfen, wie die kontrollierte Person arbeitet, d.h. von wem sie Anweisung für ihre Arbeit erhält, wie sie mit anderen Personen zusammenarbeitet usw. Es ist nützlich, ausserdem weitere Abklärungen, wie beispielsweise Bildaufnahmen des Fahrzeugs, mit dem die gemeldete Person angereist ist, zu machen. Hinweise auf Scheinselbständigkeit ergeben sich auch beim Sichten von Lieferscheinen, Plänen von Architekten, Materialbestellungen, des verwendeten Werkzeugs oder der verwendeten Maschinen (oftmals sind auf diesen Dokumenten bzw. Geräten Hinweise angebracht, die über das vorliegende Vertragsverhältnis bzw. ein allfälliges Eigentumsverhältnis Auskunft geben können).

Gesetzliche Grundlagen zur Überprüfung der Selbständigkeit von Interesse

Nachweis der selbstständigen Erwerbstätigkeit durch ausländische Dienstleistungserbringerinnen und Dienstleistungserbringer:

Art. 1a EntsG

Massnahmen bei Verletzung der Dokumentationspflicht oder misslungenem Nachweis der selbstständigen Erwerbstätigkeit:

Art. 1b EntsG

Verwaltungssanktionen:

Art. 9 Abs. 2 lit. a EntsG

Kurzzusammenfassung zur Scheinselbständigkeit

Scheinselbständig ist eine Person dann, wenn sie sich als selbständig erwerbstätig ausgibt, aber in Tat und Wahrheit in einem Arbeitsverhältnis steht.

Selbständigkeit kann vorgetäuscht werden, um die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen, welche in der Schweiz gelten, zu umgehen, da diese für selbständige Dienstleistungserbringer aus dem Ausland nicht verbindlich sind.

Aus diesem Grund sind selbständige Dienstleistungserbringer verpflichtet, auf Verlangen der Kontrollorgane ihre Selbständigkeit nachzuweisen. Dazu müssen sie auf Verlangen bei einer Kontrolle vor Ort drei Dokumente (Meldebestätigung oder Bewilligung, Sozialversicherungsformular A1, Kopie des Auftrags / Werkvertrags oder schriftliche Vertragsbestätigung) vorlegen. Haben die Kontrollorgane nach Prüfung der drei Dokumente Zweifel bezüglich des Status, muss der sich auf Selbständigkeit berufende Dienstleistungserbringer im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht weitere Auskünfte erteilen und Unterlagen einreichen.

Wie bei der Überprüfung, ob jemand selbständig ist oder nicht, vorzugehen ist, regelt das EntsG sowie die [Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern](#).

4.11 Folgen für den Arbeitgebenden bei Verstössen gegen das EntsG bzw. ave GAV: Sanktionen, Kontrollkosten, Konventionalstrafen und Verständigungsverfahren

Die Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hat Konsequenzen. Für ausländische Arbeitgebende, welche gegen das EntsG bzw. einen anwendbaren ave GAV verstossen haben, sieht das EntsG Sanktionen vor.

Die Sanktionskompetenz gemäss EntsG wurde allein den Kantonen übertragen. Es haben aber auch die PK die Möglichkeit zu sanktionieren, wenn ein ave GAV vorsieht, dass bei Missachtung von Bestimmungen des ave GAV eine Konventionalstrafe zu bezahlen ist. Es muss demnach unterschieden werden zwischen staatlichen Sanktionen, welche die Kantone aussprechen, und zwischen Sanktionen des Zivilrechts wie Konventionalstrafen, welche als Folge einer Verletzung des ave GAV durch die zuständige PK ausgesprochen werden können.

Ausserdem besteht die Möglichkeit, fehlbaren Arbeitgebenden die angefallenen Kontrollkosten ganz oder teilweise aufzuerlegen. In Branchen ohne ave GAV kann die zuständige kantonale Behörde die Kontrollkosten auferlegen. In Branchen mit einem ave GAV kann die zuständige PK Kontrollkosten auferlegen, wenn dies so in einem ave GAV vorgesehen ist. Die Kontrollkosten dürfen nicht doppelt, also einmal durch die kantonale Behörde und einmal durch die PK, erhoben werden.

Mögliche Konsequenzen für ausländische Arbeitgebende im Überblick

Verwaltungssanktionen und Dienstleistungssperren

Verstösst ein ausländischer Arbeitgebender gegen die Meldepflicht, kann durch die zuständige kantonale Behörde eine Verwaltungssanktion ausgesprochen werden. Meldeverstösse liegen dann vor, wenn zu spät gemeldet wurde, die Meldung falsche Angaben enthält oder gar keine Meldung gemacht wurde.

Ein ausländischer Arbeitgebender kann auch mit einer Verwaltungssanktion bis zur CHF 30'000.- belegt werden, wenn er seinen Arbeitnehmenden keine vorschriftsgemässe Unterkunft bietet oder die Kosten wie Reise oder Unterkunft nicht erstattet oder die Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht einhält. In schweren Fällen von Nichteinhaltung der Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen kann eine Dienstleistungssperre zwischen ein bis fünf Jahren ausgesprochen werden.

Ein ausländischer Arbeitgeber kann auch mit einer Verwaltungssanktion belegt werden, die die Zahlung eines Betrags von höchstens 30 000 CHF vorsieht.

Der ausländische Arbeitgebende kann auch dann mit einer Dienstleistungssperre belegt werden, wenn er rechtskräftige Verwaltungssanktionen nicht bezahlt. Und er kann auch strafrechtlich gebüsst werden, wenn er seine Auskunftspflicht verletzt, wissentliche falsche Auskünfte erteilt oder sich der Kontrolle widersetzt oder diese verunmöglicht. In einem solchen Fall kann auch eine Dienstleistungssperre in Frage kommen.

Diese Sanktionen können nur durch die kantonalen Behörden oder Strafverfolgungsbehörden verhängt werden

Konventionalstrafen aus ave GAV

Die PK können zusätzlich zu einer von der kantonalen Behörde ausgesprochenen Sanktion eine Konventionalstrafe aussprechen, wenn dies im ave GAV so vorgesehen ist. Die Konventionalstrafe ist eine zivilrechtliche Sanktion, welche von einem Arbeitgebenden vor einem Zivilgericht angefochten werden kann.

In Branchen mit ave GAV liegt die Kontrollzuständigkeit bei den PK. Diese sanktionieren einen fehlbaren Betrieb, und leiten anschliessend das Dossier an die für die Sanktionierung zuständige kantonale Behörde weiter. Diese entscheidet anschliessend darüber, ob sie gegebenenfalls eine Verwaltungssanktion oder Dienstleistungssperre ausspricht.

Auferlegung von Kontrollkosten

Einem Arbeitgebenden, welcher gegen das EntsG verstossen hat, können die bei der Kontrolle entstandenen Kosten auferlegt werden. Sieht ein ave GAV eine Regelung über die Auferlegung von Kontrollkosten vor, so gilt diese Regelung auch für ausländische Arbeitgebende. In diesem Fall auferlegt die PK und nicht die kantonale Behörde die Kontrollkosten. Ist in einem ave GAV diesbezüglich keine Regelung vorgesehen, kann die kantonale Behörde die Kontrollkosten auferlegen.

Bei der Auferlegung von Kontrollkosten ist zu beachten, dass mit deren Erhebung kein Gewinn erzielt werden darf, sondern nur die effektiv angefallenen und ausgewiesenen Kosten in Rechnung gestellt werden dürfen.

Verständigungsverfahren: Art. 360b OR

Hat die TPK eines Kantons bei der Arbeitsmarktbeobachtung in Branchen ohne ave GAV missbräuchliche und wiederholte Unterschreitungen der orts- und branchenüblichen Lohnbedingungen durch einen ausländischen Arbeitgeber festgestellt, kann sie mit dem betroffenen Arbeitgeber ein Verständigungsverfahren durchführen, um eine Lohnnachzahlung zu erwirken. Eine Sanktionierung ist jedoch in diesen Fällen nicht vorgesehen.

Das SECO hat als Empfehlung an die kantonalen Behörden zur Bemessung der Höhe der Bussen einen [Sanktionskatalog](#) ausgearbeitet, welchen diese verwenden können.

Inspektorinnen und Inspektoren der PK: Erkundigen Sie sich, wie die Kontrollkosten berechnet werden und wie im Einzelfall die Höhe der Konventionalstrafe bemessen und wie dies begründet wird.

Liste der rechtskräftig sanktionierten Arbeitgebenden (Resa-Liste)

Liegt ein rechtskräftiger Entscheid (Verwaltungssanktion oder Dienstleistungssperre) einer kantonalen Behörde vor, übermittelt diese dem SECO eine Kopie ihres Entscheids. Das SECO führt eine Liste⁸ aller rechtskräftigen Entscheide, die gestützt auf das EntsG ausgesprochen wurden. Die Liste der Arbeitgebenden, die mit einer rechtskräftigen Dienstleistungssperre belegt sind, ist im Internet publiziert. Die Liste, auf der alle rechtskräftigen Entscheide (Verwaltungssanktionen und Dienstleistungssperren) aller kantonalen Behörden aufgeführt sind, kann beim SECO bezogen werden.

Zur Überprüfung, ob ein Entsendebetrieb bereits einmal gebüsst (z.B. in einem anderen Kanton) oder mit einer Sperre belegt wurde, können Inspektorinnen und Inspektoren die Resa-Liste konsultieren.

⁸ [Liste der verhängten Dienstleistungssperren](#)

Gesetzliche Grundlagen zur den Konsequenzen, die ausländischen Arbeitgebenden drohen

Verwaltungssanktionen:	Art. 9 EntsG
Kontrolle:	Art. 7 Abs. 4 ^{bis} EntsG
Strafbestimmungen:	Art. 12 EntsG
Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen:	Art. 2 Abs. 2 ^{quater} EntsG
Tripartite Kommissionen:	Art. 360b Abs. 3 OR

Kurzzusammenfassung zu Sanktionen und weiteren Massnahmen gegen ausländische Arbeitgebende⁹

Bei Verstössen gegen zwingende Bestimmungen können die kantonalen Behörden:

- ✓ **Verwaltungssanktionen bis 5000 Franken** aussprechen bei Verstössen gegen die Dokumentationspflicht von selbständigen Dienstleistungserbringern (Art. 9 Abs. 2 lit. a und 1a Abs. 2 EntsG), bei Verstössen gegen Unterkunftskriterien (Art. 9 Abs. 2 lit a und Art. 3 EntsG) sowie bei Verstössen gegen die Meldepflicht (Art. 9 Abs. 2 lit. a und Art. 6 EntsG).
- ✓ **Verwaltungssanktionen bis 30 000 Franken oder Dienstleistungssperren für einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren aussprechen** bei Verstössen gegen minimale Arbeits- und Lohnbedingungen (Art. 9 Abs. 2 lit. b und Art. 2 EntsG).
- ✓ **Verwaltungssanktionen kumulativ aussprechen: bis 30 000 Franken und Dienstleistungssperren für einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren aussprechen** bei besonders schwerwiegenden Verstössen gegen minimale Arbeits- und Lohnbedingungen (Art. 9 Abs. 2 lit. c EntsG).
- ✓ **Verwaltungssanktionen bis 5000 Franken oder Dienstleistungssperren für einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren aussprechen** bei Verstössen gegen die Anforderungen an die Sorgfaltspflicht in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Löhne in jedem Unterauftragsverhältnis (Art. 9 Abs. 2 lit. d EntsG).
- ✓ **Dienstleistungssperren für einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren aussprechen** bei Verstössen gegen die Auskunftspflicht oder Mitwirkungspflicht bei einer Inspektion (Art. 12 Abs. 1 lit. a oder b EntsGt), oder die Nichtbezahlung des Betrags der rechtskräftigen Verwaltungssanktion (im Sinne von Art. 9 Abs. 2 lit. a, b oder d EntsG).
- ✓ **Verwaltungssanktionen bis 30 000 Franken aussprechen** bei Verstössen gegen die Bestimmungen über den Mindestlohn in einem Normalarbeitsvertrag nach Art. 360a OR durch den Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, der in der Schweiz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einstellt (Art. 9 Abs. 2 lit. f EntsG).

- ✓ **Kontrollkosten** (Art. 9 Abs. 2 lit. d EntsG in Verbindung mit Art. 7 Abs. 4bis EntsG) auferlegen.
- ✓ **Weiterleitung an Strafbehörden zur Aussprache von strafrechtlichen Bussen** bei Verletzung der Auskunftspflicht oder bei Widersetzung gegen die Kontrolle (Art. 12 EntsG) oder Dienstleistungssperre (Art. 9 Abs. 2 lit. b i.V.m. Art. 12 EntsG)

Bei festgestellter wiederholt missbräuchlicher Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne:

- ✓ Durchführung eines **Verständigungsverfahrens**, Nachzahlung der Löhne an die Arbeitnehmenden, wenn die orts- und branchenüblichen Löhne in der Schweiz unterschritten wurden (Art. 360b Abs. 3 OR)

Nicht nur ausländischen Arbeitgebenden, welche sich nicht an die in der Schweiz geltenden Bestimmungen halten, drohen Konsequenzen, sondern auch Schweizer Arbeitgebenden. Diese sind nachfolgend aufgelistet.

Mögliche Konsequenzen für Schweizer Arbeitgebende im Überblick

Bei Verstössen gegen zwingende Bestimmungen:

Konventionalstrafen aus Verletzung eines ave GAV

In Branchen mit einem ave GAV können die PK, sofern dies im entsprechenden ave GAV vorgesehen ist, dem Schweizer Arbeitgebenden, welcher gegen die Bestimmungen des ave GAV verstossen hat, eine Konventionalstrafe auferlegen.

Auferlegung von Kontrollkosten

In Branchen mit einem ave GAV können die PK, sofern dies im entsprechenden ave GAV vorgesehen ist, dem Schweizer Arbeitgebenden, welcher gegen die Bestimmungen des ave GAV verstossen hat, Kontrollkosten auferlegen.

Sanktionen wegen Verstössen gegen die Melde- oder Bewilligungspflicht

Schweizer Arbeitgebende, welche Arbeitnehmende aus dem Ausland anstellen, haben Melde- oder Bewilligungspflichten zu beachten. Verletzen sie diese Melde- oder Bewilligungspflichten, drohen ihnen strafrechtliche Bussen. So sind beispielsweise Schweizer Arbeitgebende verpflichtet, Personen bei einem Stellenantritt bis zu drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres spätestens am Tag vor Beginn der Tätigkeit zu melden.

Sanktionen wegen Verstösse gegen einen NAV im Sinne von Art. 360a OR

Verstösst ein Schweizer Arbeitgeber gegen einen NAV mit zwingenden Mindestlöhnen, kann er von der kantonalen Behörde verwaltungsrechtlich sanktioniert werden und es können ihm die Kontrollkosten auferlegt werden.

Bei festgestellter wiederholt missbräuchlicher Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne:

Verständigungsverfahren: Art. 360b OR

Hat die TPK eines Kantons bei der Arbeitsmarktbeobachtung in Branchen ohne ave GAV bei einem Schweizer Arbeitgebenden missbräuchliche und wiederholte Unterschreitungen der orts- und branchenüblichen Lohnbedingungen festgestellt, kann sie mit dem betroffenen Arbeitgebenden ein Verständigungsverfahren durchführen. Die Verständigung soll darauf ausgerichtet sein, vom Arbeitgebenden eine Lohnnachzahlung sowie eine Anpassung der Arbeitsverträge zu erwirken.

Gesetzliche Grundlagen zur den Konsequenzen, die schweizerischen Arbeitgebenden drohen

Verwaltungssanktionen:	Art. 9 Abs. 1-2 lit. c und lit. g EntsG
Tripartite Kommissionen:	Art. 360b Abs. 3 OR
Strafbestimmungen:	Art. 32a Abs. 1 VFP

Kurzzusammenfassung zu Sanktionen und Massnahmen gegen Schweizer Arbeitgebende

Bei Verstössen gegen zwingende Bestimmungen:

- ✓ **Konventionalstrafen** und **Kontrollkosten**, die in einem ave GAV vorgesehen sind
- ✓ **Verwaltungssanktionen bis CHF 30 000** bei Verstössen gegen NAV mit zwingenden Mindestlöhnen (Art. 9 Abs. 2 Buchstabe c)
- ✓ **Strafrechtliche Bussen bis CHF 5'000.-** bei vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstössen gegen die Meldepflicht (Art. 32a VFP)

Bei festgestellter wiederholt missbräuchlicher Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne:

- ✓ Durchführung eines **Verständigungsverfahrens**, Nachzahlung der Löhne an die Arbeitnehmenden, wenn die orts- und branchenüblichen Löhne unterschritten wurden (Art. 360b Abs. 3 OR)

4.12 Massnahmen im Fall von festgestelltem wiederholtem Missbrauch

Neben den Sanktionen und Massnahmen, welche dargestellt wurden und die sich direkt gegen den Arbeitgebenden richten, welcher die einschlägigen gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen nicht beachtet hat, sehen die FlaM vor, dass in Branchen ohne ave GAV Instrumente ergriffen werden können, die allgemeine Auswirkungen haben. Es handelt sich dabei insbesondere um zwei Massnahmen, welche ergriffen werden können, wenn wiederholte und missbräuchliche Unterbietungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen festgestellt wurden.

Diese Massnahmen sind an die Feststellung der wiederholten und missbräuchlichen Unterbietung der Lohn- und Arbeitsbedingungen geknüpft. Eine **Unterbietung** liegt vor, wenn eine Person weniger verdient als die Lohnspanne, welche durch eine überwiegende Mehrheit von Unternehmen einer betrachteten Branche und Region für entsprechende Arbeitskräfte bezahlt wird. Als missbräuchlich können die Vorgehensweise des Arbeitgebenden, die Motivation, die zur Lohnunterbietung führt und die Auswirkungen der Unterbietung bezeichnet werden. Es liegt beispielsweise ein Missbrauch vor, wenn das vorhandene Personal systematisch durch billigere, neu aus dem Ausland zuwandernde Arbeitskräfte ersetzt wird, wenn Löhne unterboten werden mit der Absicht, mehr Gewinn zu erzielen oder der lohnunterbietende Betrieb auf dem kantonalen oder regionalen Markt eine dominante Stellung innehat. Wiederholt bedeutet, dass eine Lohnunterbietung in mehreren Betrieben einer Region oder in einem einzigen Betrieb mit marktmächtiger Stellung gegenüber mehreren Arbeitnehmenden festgestellt wird. Die konkreten Kriterien, wann ein Missbrauch vorliegt, werden von den jeweiligen TPK in ihrem Arbeitsmarktbeobachtungskonzept definiert.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann die TPK des Kantons oder des Bundes die erleichterte AVE eines GAV beantragen, falls ein solcher für die betroffene Branche besteht, oder sie kann den Erlass eines NAV mit zwingenden Mindestlöhnen beantragen, falls in einer Branche noch kein GAV besteht.

Diese beiden Massnahmen sind im AVEG und im OR geregelt.

Die kantonalen TPK müssen in der Lage sein, die ihnen übertragenen Aufgaben im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtung gesetzeskonform zu erfüllen. Das bedingt unter anderem, dass die kantonalen TPK über die nötigen Strukturen und Verfahren für die Arbeitsmarktbeobachtung verfügen. Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können, müssen die TPK unter anderem ein Konzept haben, welches mindestens die folgenden Punkte umfasst:

- Methode zur Definition der orts- und branchenüblichen Löhne
- Methode zur Feststellung einer wiederholt missbräuchlichen Unterbietung von branchenüblichen Löhnen
- Definition der Voraussetzungen zur Einleitung eines Verständigungsverfahrens
- Vorgehen bei wiederholt missbräuchlicher Lohnunterbietung, insbesondere bei gescheiterten Verständigungsverfahren.

Allgemeine Massnahmen, die bei der Feststellung von wiederholter und missbräuchlicher Unterbietung der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen ergriffen werden können

Erleichterte AVE von GAV

Bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung können Bestimmungen eines GAV, die die minimale Entlohnung und die ihr entsprechende Arbeitszeit, die Vollzugskostenbeiträge, die paritätischen Kontrollen und die Sanktionen gegenüber fehlbaren Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere Konventionalstrafen und die Auferlegung von Kontrollkosten betreffen, erleichtert allgemeinverbindlich erklärt werden.

Durch die AVE ist die Anwendung eines GAV nicht mehr auf die Mitglieder der vertragsunterzeichnenden Verbände beschränkt, sondern der Vertrag gilt vielmehr für alle Arbeitgebenden sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Branche in einem bestimmten Gebiet. Damit ist das Instrument der AVE dazu geeignet, allfällige Unterschreitungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu bekämpfen, da die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen durch das EntsG auch für Arbeitgebende, welche Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, verbindlich sind.

Stellt eine TPK fest, dass in einer Branche die orts- und branchenüblichen Löhne wiederholt und in missbräuchlicher Weise unterboten werden, so kann sie mit Zustimmung der Vertragsparteien die erleichterte AVE des für die betreffende Branche geltenden GAV beantragen. Voraussetzung für einen solchen Antrag ist also, dass bereits ein GAV für die betroffene Branche existiert.

Erlass von NAV mit zwingenden Mindestlöhnen

In Branchen, in denen es keinen GAV gibt, kann bei wiederholter und missbräuchlicher Lohnunterbietung ein NAV mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden. Eine TPK, die festgestellt hat, dass in einem Kanton, einer Region oder auf nationaler Ebene die Löhne in einer Branche wiederholt und missbräuchlich unterboten werden, kann bei der zuständigen Behörde den Erlass eines NAV beantragen, der für die betroffene Branche Mindestlöhne festlegt.

Gesetzliche Grundlagen bei missbräuchlicher und wiederholter Lohnunterbietung

Bei Missbräuchen:

Art 1a Abs. 1 AVEG

Tripartite Kommissionen:

Art. 360b Abs. 3 OR

Kurzzusammenfassung der generellen Massnahmen bei missbräuchlicher und wiederholter Lohnunterbietung

Antrag der kantonalen TPK oder der TPK des Bundes für:

- ✓ Erleichterte AVE von GAV, in Branchen, in denen bereits ein GAV besteht, der aber nicht allgemeinverbindlich erklärt ist
- ✓ Erlass von NAV mit zwingenden Mindestlöhnen in Branchen, in denen kein GAV besteht

4.13 Solidarhaftung im Bauhaupt- und Baunebengewerbe

Am 15. Juli 2013 trat die Solidarhaftung für das Bauhaupt- und das Baunebengewerbe in Kraft¹⁰. Werden die in einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag festgelegten minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen von einem Subunternehmer nicht eingehalten, kann der Erstunternehmer zivilrechtlich für die Arbeitnehmerforderungen belangt werden. Er haftet für jeden einzelnen Subunternehmer innerhalb einer Vergabekette. Die Umsetzung der Solidarhaftung wird in der EntsV konkretisiert.

Der Erstunternehmer kann sich von der Haftung befreien, wenn er nachweist, dass er bei jeder Weitervergabe der Arbeiten innerhalb der Auftragskette die nach den Umständen gebotene Sorgfaltspflicht bezüglich Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen angewendet hat. Diese ist insbesondere erfüllt, wenn er sich vom Subunternehmer glaubhaft darlegen lässt, dass dieser die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhält.

Der Erstunternehmer haftet subsidiär zum Subunternehmer. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer zuerst seinen eigenen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin belangen muss, bevor er seine Ansprüche vom Erstunternehmer einfordern kann.

Die Solidarhaftung gilt auch im rein innerschweizerischen Verhältnis.

Verstösst der Erstunternehmer gegen seine Sorgfaltspflicht, kann er von der zuständigen kantonalen Behörde mit den Sanktionen nach Art. 9 EntsG sanktioniert werden.

Auf der Internetseite des SECO finden Erstunternehmer Musterdokumente, die dazu dienen, die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen darzulegen. Sie sollen den betroffenen Erst- und Subunternehmern eine Hilfestellung geben, ihre Verwendung ist jedoch nicht zwingend. Die Branchenverbände und Unternehmer können eigene Dokumente für die Deklaration der Lohn- und Arbeitsbedingungen verwenden.

¹⁰ [Solidarhaftung](#)

Gesetzliche Grundlagen zur Solidarhaftung

Subunternehmer:	Art. 5 Abs. 1-4 EntsG
Netto-Mindestlohn:	Art. 8a Abs. 1 EntsV
Einhaltung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen:	Art. 8b EntsV
Vertragliche und organisatorische Vorkehrungen:	Art. 8c EntsV

Kurzzusammenfassung Solidarhaftung

- ✓ Zivilrechtliche Haftung des Erstunternehmers bei Verstössen seiner Subunternehmer gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen
- ✓ Erstunternehmer kann sich von Haftung befreien (Sorgfaltspflicht)
- ✓ Verwaltungssanktionen bei Verstössen des Erstunternehmers gegen die Sorgfaltspflicht

4.14 Vereinbarungen zwischen dem SECO und den Vollzugsorganen über die Finanzierung der Inspektionstätigkeit

Der Bund, vertreten durch das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF bzw. das SECO, schliesst mit den Kantonen und den zentralen PK von ave GAV auf Bundesebene regelmässig (Ein- oder Zweijahresrhythmus) Vereinbarungen ab, die den Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Bund und den Kantonen bzw. PK sowie die finanzielle Abgeltung der Kontrolltätigkeit regeln. Der Bund gibt in diesen Vereinbarungen u.a. vor, wie viele Kontrollen die Kantone bzw. die PK pro Jahr durchführen müssen.

In der EntsV ist geregelt, dass die Vollzugsorgane des EntsG pro Jahr insgesamt 35 000 Kontrollen durchführen müssen. In der Aufteilung dieser 35 000 Kontrollen auf die einzelnen Kantone und Branchen im Rahmen der erwähnten Vereinbarungen werden die Besonderheiten der einzelnen Branchen und der kantonalen Arbeitsmärkte berücksichtigt.

Leistungsvereinbarungen mit den Kantonen

Für die Kantone wird festgelegt, dass sie

- entsandte Arbeitnehmende in Branchen ohne ave GAV,
- entsandte Arbeitnehmende in Branchen, in denen ein zwingender NAV gemäss Art. 360a OR besteht,
- Arbeitnehmende bei Arbeitgebenden in der Schweiz in Branchen, in denen kein ave GAV besteht,
- in der Schweiz angestellte Arbeitnehmende in Branchen, in denen ein zwingender NAV gemäss Art. 360a OR besteht,
- in der Schweiz angestellte Arbeitnehmende in Branchen, in denen ein NAV gemäss den Art. 359 und 360 OR besteht sowie
- grenzüberschreitende Dienstleistungserbringer in Branchen ohne ave GAV, die sich als selbständig Erwerbstätige gemeldet haben,

kontrollieren müssen.

Die EntsV gibt vor, dass der Bund 50% der Lohnkosten der Inspektorinnen und Inspektoren, die einem Kanton für die Inspektionsaufgaben anfallen, übernimmt.

Subventionsvereinbarungen mit den PK

Für die PK wird festgelegt, dass sie meldepflichtige entsandte Arbeitnehmende und meldepflichtige Selbständigerwerbende, deren Tätigkeit in den allgemeinverbindlich erklärten Geltungsbereich des GAV fällt, kontrollieren.

Die Entschädigung der Kontrolltätigkeit der PK richtet sich nach der Anzahl durchgeführter und abgeschlossener Kontrollen (Standard-Kontrollen) oder nach Kontrollen mit erhöhtem Zusatzaufwand (Spezialkontrollen). Die Kontrollen werden folglich je nach Aufwand mittels Ausrichtung einer Pauschale entschädigt.

Bestandteil der Subventionsvereinbarungen bildet der Musterprozess zum Vollzug der FlaM durch die PK. Die Subventionsvereinbarungen regeln weitere Details der Zusammenarbeit zwischen Bund und PK.

Gesetzliche Grundlagen für den Abschluss von Vereinbarungen

Kontrolle:	Art. 7 Abs. 5 EntsG
Inspektoren:	Art. 7a Abs. 3 EntsG
Entschädigung der Sozialpartner:	Art. 9 EntsV
Leistungsvereinbarung:	Art. 16b Abs. 1-2 EntsV
Finanzierung der Inspektionstätigkeit:	Art. 16d Abs. 1 EntsV
Anzahl Kontrollen:	Art. 16e EntsV

Kurzzusammenfassung zu den Vereinbarungen zwischen Bund und Kontrollorganen

- ✓ 35 000 jährlich durchzuführende Kontrollen durch Kantone und PK im Rahmen des Vollzugs der FlaM
- ✓ Aufteilung und Festsetzung der Kontrollvorgaben pro Kanton bzw. pro Branche in Vereinbarungen
- ✓ Regelung der Zählweise der Kontrollen
- ✓ Übernahme eines Teils der Kosten der Inspektionstätigkeit durch den Bund (50% der Lohnkosten der kantonalen Inspektorinnen und Inspektoren; Pauschalen pro Kontrolle je nach Aufwand für Kontrollen der PK)
- ✓ Weitere Vorgaben wie Einhaltung des Musterprozesses zum Vollzug der FlaM durch die PK

4.14.1 Berichterstattung der Vollzugsorgane ans SECO über den Vollzug der FlaM

In der EntsV sowie in den Vereinbarungen zwischen dem Bund und den Vollzugsorganen des EntsG ist festgehalten, dass über die Inspektionstätigkeit Bericht erstattet werden muss. Das SECO publiziert basierend auf den Angaben aus den Kantonen und den PK jährlich einen Bericht über die Umsetzung der FlaM. Dieser Bericht wird in der Regel vom Leiter der Direktion für Arbeit der Presse vorgestellt.

Für die Berichte über die Umsetzung der FlaM, die das SECO jährlich publiziert, ist es wichtig, dass die Kontrolltätigkeit durch die Inspektorinnen und Inspektoren immer genau erfasst wird.

Das SECO stellt den Kontrollorganen Berichterstattungsformulare in Form einer Excel Tabelle zur Verfügung. Die Berichterstattung erfolgt jeweils für die Periode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember und enthält Angaben zum Umfang der Kontrollen, zum Umfang der vermuteten Verstösse, zu den ausgesprochenen Sanktionen sowie den durchgeführten Verständigungsverfahren.

Erkundigen Sie sich bereits vorgängig, wie die Kontrollen und deren Resultate registriert werden, wie die Berichterstattungsformulare des SECO auszufüllen sind und wann diese einzureichen sind. Bei Fragen zu den Berichterstattungsformularen und der Berichterstattung im Allgemeinen können Sie auch das SECO direkt kontaktieren.

Die Inspektorinnen und Inspektoren legen mit ihrer Tätigkeit die Basis für die Berichterstattung sowie die Aussagen über das Funktionieren der FlaM, welche gegenüber der Öffentlichkeit gemacht werden. Es ist deshalb von grosser Bedeutung, dass die Erfassung der Kontrollen, der vermuteten Verstösse und der ergriffenen Massnahmen bzw. Sanktionen immer sorgfältig gemacht wird.

Die Berichterstattung ans SECO stellt eine Pflicht dar, welche gesetzlich geregelt ist und in den Leistungsvereinbarungen konkretisiert wird.

Gesetzliche Grundlagen betreffend die Berichterstattung ans SECO

Aufgaben der tripartiten Kommissionen:

Art. 11 Abs. 1 lit. k EntsV

Leistungsvereinbarung:

Art. 16b Abs. 2 lit. e EntsV

Kurzzusammenfassung zur Berichterstattung der Vollzugsorgane ans SECO

- ✓ Jährliche Berichterstattung der Vollzugsorgane über die Kontrolltätigkeit und die ergriffenen Massnahmen ans SECO (Anzahl Kontrollen, Anzahl vermutete Verstösse gegen Mindestlohnbestimmungen oder Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne)
- ✓ Verwendung der Excel-Berichterstattungsformulare, die das SECO zur Verfügung stellt
- ✓ Jährliche Publikation eines SECO-Berichts über die Umsetzung der FlaM

4.14.2 Audits des Vollzugs der FlaM durch die Kontrollorgane

Seit 2013 führt das SECO Audits des Vollzugs der FlaM durch die TPK bzw. kantonalen Vollzugsorgane des EntsG und durch die PK durch.

Gesetzliche Grundlagen für die Audits ist Art. 14 EntsG. Die Durchführung von Audits durch das SECO ist auch in den Leistungsvereinbarungen zwischen dem Bund und den Kantonen bzw. in den Subventionsvereinbarungen zwischen dem Bund und den PK für den Vollzug der FlaM festgehalten.

Mit dem Audit soll die Einhaltung des EntsG und seiner Vollzugsverordnungen durch die Vollzugsorgane überprüft werden. Insbesondere soll sichergestellt werden, dass die Vollzugsorgane

die durch die Gesetzgebung vorgesehenen Instrumente und Massnahmen wirksam, effizient und gemäss den Grundsätzen der Rechtmässigkeit und Ordnungsmässigkeit einsetzen

Im Rahmen des Audits wird entsprechend eine Auswahl an Kontrolldossiers der Vollzugsstelle überprüft. Es ist daher auch wichtig, dass die durch die Inspektorinnen und Inspektoren durchgeführten Kontrollen richtig dokumentiert sind.

Nach Abschluss des Audits werden die Ergebnisse in einem Schlussbericht mit allfälligen Empfehlungen zuhanden des Kantons bzw. der PK festgehalten.

Kurzzusammenfassung zu den Audits

- ✓ Regelmässige Audits des Vollzugs der FlaM durch das SECO
- ✓ Im Rahmen der Audits wird die Einhaltung des EntsG und seiner Vollzugsverordnungen durch die Vollzugsorgane überprüft
- ✓ Die Ergebnisse der Audits werden in einem Bericht mit allfälligen Empfehlungen zusammengefasst

4.15 Abstimmung vom 9. Februar 2014 – Annahme der Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“

Am 9. Februar 2014 haben Volk und Stände die Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“ angenommen. Der neue Verfassungsartikel 121a verlangt die eigenständige Steuerung der Einwanderung durch die Schweiz. Die Zahl der Bewilligungen für den Aufenthalt von Ausländerinnen und Ausländern soll durch jährliche Höchstzahlen und Kontingente begrenzt werden, die auf die gesamtwirtschaftlichen Interessen der Schweiz auszurichten sind unter Berücksichtigung eines Vorrangs für Schweizerinnen und Schweizer. Grenzgängerinnen und Grenzgänger sind einzubeziehen.

Entscheidende Kriterien für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis sind insbesondere der Antrag eines Arbeitgebers, die Integrationsfähigkeit und eine ausreichende und unabhängige Einkommensquelle.

Im Einklang mit dieser Initiative hat das Parlament die Verpflichtung beschlossen, den regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RPO) freie Stellen in Berufsgruppen mit einer höheren Arbeitslosenquote zu melden, und zwar zunächst bis zu 8% (1.07.2018) und dann bis zu 5% (1.01.2020).

Das Art. 21a al. 8 AIG erlaubt es den Kantonen, dem Bundesrat bei schwerwiegenden Problemen, insbesondere in Bezug auf die Grenzgänger, zusätzliche Massnahmen vorzuschlagen. Solche Massnahmen sind möglich, sofern sie nicht im Widerspruch zum FZA mit der EU stehen.

Sowohl das FZA als auch die flankierenden Massnahmen bleiben bis zu einer eventuellen Überarbeitung oder Kündigung des Abkommens in ihrem aktuellen Zustand.

Weitere Informationen finden Sie unter:

[Stellenmeldepflicht](#)

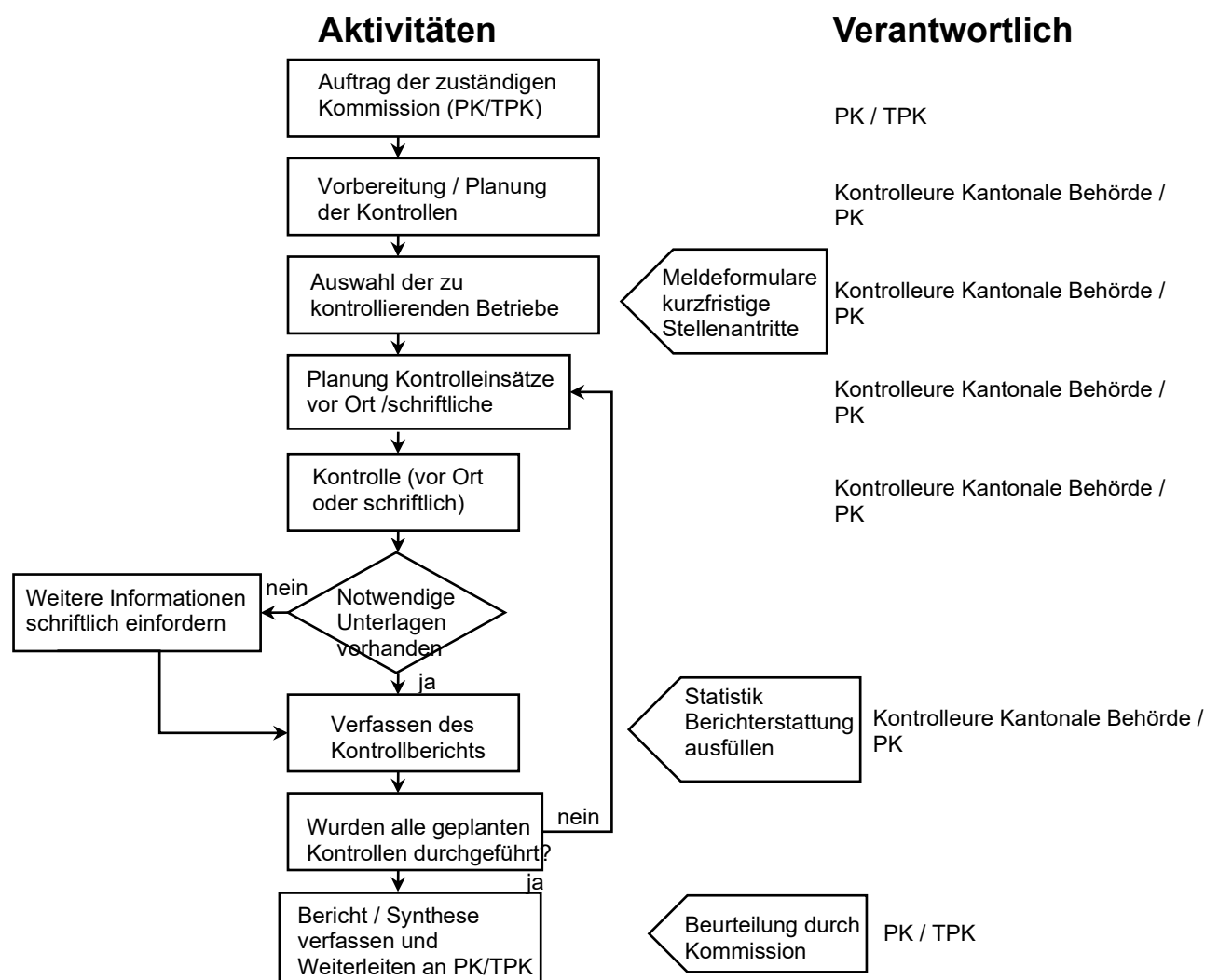
5 Hinweise für die Praxis

5.1 Musterprozesse

Die nachfolgend unter den Ziffern 5.1.1 und 5.1.2 dargestellten Musterarbeitsprozesse zur Durchführung von Kontrollen in Branchen ohne ave GAV sowie zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit ausländische Dienstleistungserbringer sollen dazu dienen, einen besseren Überblick über die verschiedenen Arbeitsschritte im Vollzug zu erhalten und sich den Prozess des Vollzugs als Ganzes zu veranschaulichen. Insbesondere sollen sie die Schlüsselarbeitsschritte der Kontrolltätigkeit aufzeigen. Die vorliegenden Darstellungen können je nach Vollzugsorganisation der verschiedenen Kontrollorgane der Kantone und der PK von der Realität abweichen. Die Prozesse geben ausserdem nicht alle Aktivitäten im Bereich der FlaM wider.

Die obligatorischen Prozessschritte des Musterprozesses zum Vollzug der FlaM durch die PK sowie des Musterprozesses zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit sind für die Kantone und die PK verbindlich. Diese Musterprozesse bilden die Durchführung einer Kontrolle und die Zusammenarbeit zwischen Kantonen und PK für die Kontrollen von entsandten Arbeitnehmenden in Branchen mit ave GAV und der als selbständig gemeldeten ausländischen Dienstleistungserbringer ab.

5.1.1 Musterprozess Kontrollen von Schweizer Arbeitgebern und Arbeitgeberin / Arbeitsmarktbeobachtung



5.1.2 Weisung und Musterprozess zur Überprüfung von selbständigen Dienstleistungserbringern

Die SECO-Weisung "Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern"¹¹ bietet eine detaillierte Beschreibung zur Überprüfung der Selbstständigkeit eines ausländischen Dienstleistungserbringers. Darüber hinaus hat das SECO einen Musterprozess zur Überprüfung der Selbstständigkeit veröffentlicht¹² und dazu entsprechende Erläuterungen.

¹¹ [Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern](#)

¹² [Musterprozess Überprüfung Selbständigkeit](#)

6 Testfragebogen

Die folgenden Fragen dienen zur Repetition dessen, was beim Durcharbeiten des Handbuchs erlernt worden ist. Die Fragen sind in verschiedene Kategorien gegliedert. Die Antworten finden Sie unter Ziffer 8.

Besprechen Sie Ihre Lösungen mit Ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen und Ihren Vorgesetzten.

Verstehen des wirtschaftlichen und geographischen Kontexts

Mit welchen Ländern besteht keine Personenfreizügigkeit?

Was bedeutet "Personenfreizügigkeit"?

Gibt es in der Schweiz einen Mindestlohn?

Welche Akteure der Arbeitsmarktaufsicht gibt es in der Schweiz?

Kennen der Bedeutung der wichtigsten Gesetzes- und VerordnungsArt. und Abkürzungen

Welches sind die wichtigsten Art. des EntsGes und seiner Verordnung und warum?

Was besagt das EntsG bezüglich Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Institutionen? Welches sind diese Behörden und Institutionen?

Können Sie die Gesetze aufzählen, welche für Ihre tägliche Arbeit relevant sind?

Was bedeuten die Abkürzungen "GAV", "ave GAV", "NAV", "TPK" und "PK"?

Was bedeutet "ein Gesamtarbeitsvertrag ist allgemeinverbindlich erklärt"?

Fähig sein, die für die tägliche Arbeit wichtigen Informationen im Internet zu finden

Wo können sich ausländische Arbeitgeber melden, wenn Sie Arbeitnehmende für weniger als 90 Tage in die Schweiz entsenden?

Nennen Sie zwei für Ihre Arbeit interessante Informationen, welche Sie im Internet gefunden haben. Auf welchen Seiten haben Sie diese Informationen gefunden?

Fähig sein, Gesetzesverstösse zu erkennen

Können Sie drei Arten von Verstössen gegen das EntsG aufzählen, welche regelmässig im Rahmen einer Kontrolle aufgedeckt werden?

Kennen der Sanktionsmöglichkeiten

Welche Sanktionen drohen, wenn ein Dienstleistungserbringer sich für die Tätigkeit in der Schweiz nicht angemeldet hat.

Welche Sanktionen drohen einem Arbeitgebenden, der Arbeitnehmende in die Schweiz entsendet und die Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz missachtet?

Wie kontrollieren Sie, ob ein Arbeitgebender, welcher Arbeitnehmende in die Schweiz entsandt hat, die in der Schweiz geltenden Löhne bezahlt hat?

Wie können Sie den Lohn, welcher ein Arbeitgebender, der Arbeitnehmende in die Schweiz entsendet, seinen Arbeitnehmenden zahlt mit dem Lohn vergleichen, den er in der Schweiz bezahlen muss?

Kennen der anwendbaren allgemeinverbindlich erklärten GAV und NAV mit zwingenden Mindestlöhnen

Wo finden Sie Informationen zu den allgemeinverbindlich erklärten GAV und zu den NAV mit zwingenden Mindestlöhnen und worauf müssen Sie achten?

Diverses

Worauf muss ein Unternehmen achten, das Arbeitnehmende in die Schweiz entsendet?

7 Zusätzliche Web-Links

[Entsendung und Flankierende Massnahmen](#)

[Berichte des SECO über den Vollzug der flankierenden Massnahmen](#)

[Musterprozess zum Vollzug der flankierenden Massnahmen](#)

[Weisung "vorgehen internationalen lohnvergleich"](#)

[Berechnungsbeispiel Internationaler Lohnvergleich](#)

[Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern](#)

[Musterprozess Überprüfung Selbständigkeit](#)

[Sanktionenkatalog gemäss EntsG](#)

[Weisung «Zustellung von hoheitlichen Akten ins Ausland»](#)

[Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit](#)

[Formulare - Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit](#)

[Entsendung.admin.ch](#)

[Weisungen und Rundschreiben des Freizügigkeitsabkommens](#)

[Vereinigtes Königreich](#)

[EU/EFTA-Bürgerinnen und -Bürger: Leben und Arbeiten in der Schweiz](#)

[Extranet FlaM für Vollzugsorgane](#)

8 Lösungen Testfragen

Verstehen des wirtschaftlichen und geographischen Kontexts

Mit welchen Ländern besteht keine Personenfreizügigkeit?

Antwort: Die Personenfreizügigkeit gilt nicht zwischen der Schweiz und Drittstaaten, d.h. Nicht-EU-Staaten. Seit dem 1. Juni 2019 geniessen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Rumänien und Bulgarien volle Freizügigkeit unter den gleichen Bedingungen wie Staatsangehörige anderer EU-Mitgliedstaaten. Es sei darauf hingewiesen, dass der Bundesrat in seiner Sitzung vom 10. Mai 2017 beschlossen hat, die Schutzklausel im FZA für Personen aus Rumänien und Bulgarien (EU-2) für einen Zeitraum von zwölf Monaten zu aktivieren - am 18. April 2018 hat der Bundesrat beschlossen, die im FZA vorgesehene Ventilklausel für die EU-2 zu verlängern. Der Bundesrat hat entschieden, die Anzahl der kroatischen Arbeitnehmenden und Selbständigen ab dem 1. Januar 2023 zu beschränken (siehe Pressemitteilung zur Aktivierung der Ventilklausel unten). Die Wiedereinführung der Kontingentierung betrifft die Erteilung von erstmaligen Kurzaufenthaltsbewilligungen L und Aufenthaltsbewilligungen B zur Erwerbstätigkeit. Nicht von der Kontingentierung betroffen sind Grenzgängerinnen und Grenzgänger, der Familiennachzug, der Aufenthalt als Nichterwerbstätige sowie das Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit. Britische Staatsangehörige, die nach dem 31. Dezember 2020 in die Schweiz einreisen oder dort arbeiten wollen, unterliegen den Bestimmungen des AIG und damit den Quoten, vorbehaltlich des Abkommens über die erworbenen Rechte. Der Arbeitgeber in der Schweiz muss daher zunächst eine Arbeitsgenehmigung bei der zuständigen kantonalen Behörde beantragen.

Was bedeutet "Personenfreizügigkeit"?

Antwort: Der freie Personenverkehr umfasst das Recht, in die Schweiz oder einen Mitgliedstaat der EU/EFTA einzureisen, sich dort aufzuhalten, Zugang zu einer Beschäftigung zu suchen, sich als Selbständigerwerbender niederzulassen, und gegebenenfalls nach der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dort zu verbleiben. Die Dienstleistungserbringer können ein Recht auf Einreise und Aufenthalt während maximal 90 effektiven Arbeitstagen pro Kalenderjahr geltend machen. Wird die Dienstleistung im Rahmen eines besonderen bilateralen Abkommens über die Erbringung von Dienstleistungen erbracht, ist das Aufenthaltsrecht während der ganzen Dauer der Dienstleistungserbringung gewährleistet. Die nicht erwerbstätigen Personen, wie Rentner oder Studenten, haben ebenfalls einen Rechtsanspruch auf Einreise und Aufenthalt, sofern sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen (insbesondere genügend finanzielle Mittel, Krankenversicherung). Die Schweiz kennt bei der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte ein duales System. Erwerbstätige aus den EU-/EFTA-Staaten können vom Personenfreizügigkeitsabkommen profitieren. Aus allen anderen Staaten werden in beschränktem Ausmass lediglich Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten sowie qualifizierte Arbeitskräfte zugelassen.

Gibt es in der Schweiz einen Mindestlohn?

Antwort: In der Schweiz gibt es keinen einheitlichen staatlichen Mindestlohn. Allerdings haben 5 Kantone gesetzliche Mindestlöhne eingeführt: Neuenburg, im Sommer 2017; Jura, im November 2017; Tessin, seit 1. Januar 2021; Genf, seit 1. November 2020 und Basel-Stadt (seit 2022). Mindestlöhne können aber von den Sozialpartnern in GAV festgesetzt werden. Unter gewissen Bedingungen können solche Mindestlöhne allgemeinverbindlich erklärt werden. Das bedeutet, dass sie für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gelten, auf die der GAV zur Anwendung gelangt. Mindestlöhne können ausserdem nach festgestellter wiederholter und missbräuchlicher Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne in einem NAV eingeführt werden, der vom Kanton oder vom Bund erlassen wird.

Welche Akteure der Arbeitsmarktaufsicht gibt es in der Schweiz?

Antwort: Die TPK in den Kantonen und auf Bundesebene überwachen den Arbeitsmarkt. Sie sind aktiv in Branchen ohne ave GAV. Sie setzen orts-, berufs- und branchenübliche Löhne fest und ermitteln anhand von Kontrollen, ob diese wiederholt und missbräuchlich unterboten werden. Die PK sind aktiv in Branchen mit ave GAV. Sie kontrollieren, ob die in den GAV enthaltenen Bestimmungen eingehalten werden. In gewissen Kantonen und Regionen gibt es ausserdem Kontrollvereine, die die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in Branchen mit und ohne GAV kontrollieren. Das SECO hat die Oberaufsicht über die Vollzugsorgane der FlaM.

Kennen der Bedeutung der wichtigsten Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen und Abkürzungen

Welches sind die wichtigsten Artikel des EntsG und seiner Verordnung und warum?

Antwort: Das EntsG nennt in Art. 2 die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen, die entsandten Arbeitnehmenden gewährt werden müssen, indem es eine bestimmte Anzahl der in der Schweiz geltenden Normen auf diese Arbeitnehmenden anwendbar erklärt. Die EntsV enthält in Art. 1 und 2 Präzisierungen zu Art. 2 des Gesetzes.

Was besagt das EntsG bezüglich Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Institutionen? Welches sind diese Behörden und Institutionen?

Antwort: Das EntsG regelt in Art. 8, dass die Kontrollorgane des Gesetzes, d.h. die tripartiten und die PK, ihre Tätigkeit koordinieren und zusammenarbeiten. Dazu können sie die erforderlichen Unterlagen austauschen. Zudem sind die Kontrollorgane verpflichtet, Verstösse gegen das EntsG der zuständigen kantonalen Behörde zu melden, damit diese sanktionieren kann.

Können Sie die Gesetze aufzählen, welche für Ihre tägliche Arbeit relevant sind?

Antwort: EntsG und EntsV, FZA, VFP sowie das Obligationenrecht (OR).

Was bedeuten die Abkürzungen "GAV", "ave GAV", "NAV", "TPK" und "PK"?

Antwort: GAV = Gesamtarbeitsvertrag; ave GAV = allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag; NAV = Normalarbeitsvertrag; TPK = tripartite Kommission; PK = paritätische Kommission.

Was bedeutet "ein Gesamtarbeitsvertrag ist allgemeinverbindlich erklärt"?

Antwort: Mit der AVE eines GAV gelten dessen Bestimmungen für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden einer Wirtschaftsbranche in einem bestimmten Gebiet, unabhängig davon, ob sie Mitglieder eines Unterzeichnerverbands sind oder nicht. Ausserdem müssen ausländische Arbeitgebende gemäss dem EntsG ihren entsandten Arbeitnehmenden mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen, die ein ave GAV vorsieht, garantieren.

Fähig sein, die für die tägliche Arbeit wichtigen Informationen im Internet zu finden

Wo können sich ausländische Arbeitgeber melden, wenn Sie Arbeitnehmende für weniger als 90 Tage in die Schweiz entsenden?

Antwort: Um diese Meldung auszuführen steht ein Online-Meldeverfahren zur Verfügung. Den Link zu diesem Online-Meldeverfahren findet sich auf der Internetseite des Staatssekretariats für Migration (www.sem.admin.ch > Einreise & Aufenthalt > Personenfreizügigkeit Schweiz-EU/EFTA > Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit oder auf der Einstiegsseite der Internetplattform www.entsendung.admin.ch.

Im Extranet des SECO für die Vollzugsorgane finden sich viele Hilfsmittel für die tägliche Arbeit:

[Extranet FlaM - Homepage](#)

Nennen Sie zwei für Ihre Arbeit interessante Informationen, welche Sie im Internet gefunden haben. Auf welchen Seiten haben Sie diese Informationen gefunden?

Antwort: Beispielsweise könnte hier der Lohnrechner auf www.entsendung.admin.ch und die Unterseite "Weisungen und Informationen an die Vollzugsorgane der flankierenden Massnahmen" auf www.seco.admin.ch > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen > Entsendung und Flankierende Massnahmen > Weisungen und Informationen, genannt werden.

Fähig sein, Gesetzesverstösse zu erkennen

Können Sie drei Arten von Verstössen gegen das EntsG aufzählen, welche regelmässig im Rahmen einer Kontrolle aufgedeckt werden?

Antwort: Verstoss gegen die Meldepflicht, Verstoss gegen den Mindestlohn in einem ave GAV, Verstoss gegen das Sonntagsarbeitsverbot.

Den Sanktionsrahmen kennen

Welche Sanktionen drohen, wenn ein Dienstleistungserbringer sich für die Tätigkeit in der Schweiz nicht angemeldet hat.

Antwort: Meldet ein meldepflichtiger Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsendet, nicht, droht ihm eine Verwaltungssanktion bis zu 5000 Franken (Art. 9 Abs. 2 Bst. a EntsG). Meldet ein meldepflichtiger selbständiger Dienstleistungserbringer seine Tätigkeit in der Schweiz nicht, droht ihm eine strafrechtliche Busse bis zu 5000 Franken (Art. 32a VFP).

Welche Sanktionen drohen einem Arbeitgebenden, der Arbeitnehmende in die Schweiz entsendet und die Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz missachtet?

Antwort: Bei geringfügigen Verstössen gegen die Mindestlohn- und Arbeitsbedingungen kann die kantonale Behörde eine Verwaltungssanktion bis 30 000 Franken oder ein Verbot, Dienstleistungen in der Schweiz anzubieten, für die Dauer von einem bis fünf Jahren verhängen (Art. 9 Abs. 2 Bst. b EntsG). Bei besonders schweren Verstössen können die kantonalen Behörden beide Verwaltungssanktionen verhängen. Bei Verletzung der Mindestlohnbestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages im Sinne von Art. 360a OR verhängt die kantonale Behörde eine Verwaltungssanktion von bis zu CHF 30'000. In Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag wird hingegen keine Sanktion verhängt; die zuständige kantonale Behörde organisiert jedoch ein Schlichtungsverfahren, um eine rückwirkende Rückerstattung der Löhne zu erreichen.

Wie kontrollieren Sie, ob ein Arbeitgebender, welcher Arbeitnehmende in die Schweiz entsandt hat, die in der Schweiz geltenden Löhne bezahlt hat?

Antwort: Fordern Sie die Lohnunterlagen an und gehen sie nach der Weisung des SECO zum internationalen Lohnvergleich vor, indem Sie den in der Schweiz zu bezahlendem Lohn dem ausbezahlten Lohn gegenüberstellen. Befolgen Sie bei einer Kontrolle den Musterprozess des SECO zum Vollzug der FlaM durch die PK.

Wie können Sie den Lohn, welcher ein Arbeitgebender, der Arbeitnehmende in die Schweiz entsendet, seinen Arbeitnehmenden zahlt mit dem Lohn vergleichen, den er in der Schweiz bezahlen muss?

Antwort: Das Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich ist in der Weisung des SECO beschrieben. Die Weisung ist ergänzt mit einem Rechenbeispiel. Die Weisung und das Rechenbeispiel finden Sie

auf www.seco.admin.ch > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen > Entsendung und Flankierende Massnahmen > Internationaler Lohnvergleich.

Kennen der anwendbaren ave GAV und NAV mit zwingenden Mindestlöhnen

Wo finden Sie Informationen zu den ave GAV und zu den NAV mit zwingenden Mindestlöhnen und worauf müssen Sie achten?

Antwort: Alle ave GAV sind auf www.seco.admin.ch > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen > Gesamtarbeitsverträge zu finden. Eine Liste aller NAV finden Sie unter : www.servicecct.ch. Alle NAV finden Sie auf [ww.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen > Normalarbeitsverträge. Alle ave GAV und NAV mit zwingenden Mindestlöhnen finden Sie ausserdem auf www.entsendung.admin.ch. Achten Sie darauf, dass die GAV und NAV nicht immer für die ganze Schweiz gelten und deren Inhalt von Zeit zu Zeit angepasst wird.

Diverses

Worauf muss ein Unternehmen achten, das Arbeitnehmende in die Schweiz entsendet?

Antwort: Das Unternehmen muss abklären, ob es melde- oder bewilligungspflichtig ist. Weiter muss es beachten, welche schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Branche gelten, in der es Arbeiten ausführen wird. Dazu muss es abklären, ob ein ave GAV zur Anwendung gelangt und es muss dessen Bestimmungen beachten (Lohnkategorien für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Kaution, Vollzugskostenbeiträge, Weiterbildungsbeiträge, usw.). Gelangt kein ave GAV zur Anwendung, ist zu ermitteln, welche orts- und branchenüblichen Löhne gelten. Weiter ist zu beachten, ob die Arbeit an Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht erlaubt ist und wie viele Stunden täglich gearbeitet werden darf. Ausserdem sind die Sicherheitsvorschriften je nach Branche zu beachten. Schliesslich sind ausländische Unternehmen, die Mitarbeiter entsenden wollen und einem obligatorischen GAV unterliegen, verpflichtet, eine Sicherheit zu hinterlegen. Für weitere Informationen: www.zkvs.ch.