



Entsendung von Arbeitnehmern in die Schweiz

Was ist unter der Entsendung von Arbeitnehmern zu verstehen?

Eine Entsendung von Arbeitnehmern liegt vor, wenn ein Arbeitgeber Arbeitnehmer in ein anderes Land entsendet als er seinen Sitz hat und als diese gewöhnlich ihre Arbeit verrichten, damit sie dort für einen bestimmten Zeitraum in seinem Namen und auf seine Rechnung eine Arbeitsleistung erbringen oder in einer Niederlassung oder einem Betrieb arbeiten, der zur Unternehmensgruppe des Arbeitgebers gehört. Die entsandten Arbeitnehmer bleiben in jedem Fall dem Arbeitsvertrag unterstellt, den sie mit ihrem Arbeitgeber im Herkunftsland abgeschlossen haben. Sie bleiben ebenfalls den Sozialversicherungen ihres Staates unterstellt. Die EU hat zum Schutz der Rechte und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer in der gesamten EU 1996 eine Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern verabschiedet. Für ausländische Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber in die Schweiz entsandt werden, um dort Arbeitsleistungen zu erbringen, gelten seit 1999 die Vorschriften des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz; SR 823.20).

Was ist das Ziel des schweizerischen Entsendegesetzes?

Das schweizerische Entsendegesetz will verhindern, dass die Ausführung von Aufträgen durch Betriebe, welche Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, zu missbräuchlichen Unterbietungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz führt. Zu diesem Zweck erklärt das Entsendegesetz bestimmte diesbezügliche in der Schweiz geltende Regelungen auf entsandte Arbeitnehmer aus der EU und aus Drittstaaten für anwendbar.

Welche Bedingungen müssen ausländische Arbeitgeber in der Schweiz einhalten?

Gemäss dem schweizerischen Entsendegesetz müssen ausländische Arbeitgeber, welche Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum zwecks Erbringung einer Arbeitsleistung in die Schweiz entsenden, diesen Arbeitnehmern mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in der Schweiz in Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen vorgeschrieben sind. Die Liste der einzuhaltenden Normen und der betroffenen

**MCH Group
Global Live Marketing**

MCH Group AG
CH-4005 Basel
+41 58 200 20 20
info@mch-group.com
www.mch-group.com

Bereiche entspricht derjenigen der europäischen Entsenderichtlinie. Es handelt sich um die Bereiche minimale Entlöhnung, Arbeits- und Ruhezeit, Mindestdauer der Ferien, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen sowie Gleichbehandlung von Frau und Mann.

Welche Löhne, Spesen und Lohnzuschläge sind zu bezahlen?

Unterstehen die Arbeitnehmer einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, dann hat der Arbeitgeber ihnen die Löhne, Spesen und Lohnzuschläge zu bezahlen, die im betreffenden Gesamtarbeitsvertrag vorgeschrieben sind. Eine Liste der in der Schweiz geltenden allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge findet sich unter www.seco.admin.ch.

Was bedeutet die Solidarhaftung für Erstunternehmer?

Das Entsendegesetz sieht eine Solidarhaftung für Erstunternehmer vor. Das bedeutet, dass der Erstunternehmer für die Nichteinhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen durch seine Subunternehmer haftbar gemacht werden kann. Messestandbauarbeiten gehören zum Sektor des Bauhaupt- und Baunebengewerbes. Werden in diesem Sektor Arbeiten von Subunternehmern ausgeführt, so haftet der Erstunternehmer zivilrechtlich für die Nichteinhaltung der Netto-Mindestlöhne und der Arbeitsbedingungen durch die Subunternehmer. Der Erstunternehmer haftet solidarisch für sämtliche ihm nachfolgenden Subunternehmer in einer Auftragskette. Der Erstunternehmer kann sich von seiner Haftung nur befreien, wenn er nachweist, dass er bei jeder Weitervergabe der Arbeiten die nach den Umständen gebotene Sorgfalt in Bezug auf die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen angewendet hat. Diese ist insbesondere erfüllt, wenn der Erstunternehmer:

- sich vom Subunternehmer glaubhaft darlegen lässt, dass dieser die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen einhält;
- im Werkvertrag mit dem Subunternehmer die allfällige Weitervergabe an einen zweiten und dritten Subunternehmer von seiner Genehmigung abhängig macht und sich einen Anspruch auf die Angaben zu den Arbeits- und Lohnbedingungen einräumt;
- organisatorische Massnahmen trifft, um sicherzustellen, dass er im Fall einer Weitervergabe von Arbeiten jeden ausführenden Subunternehmer vorgängig überprüfen kann (Baustellenkontrolle).

Weitere Informationen unter: www.seco.admin.ch

Welche Angaben muss der ausländische Arbeitgeber melden?

Angehörige der EU-27-/EFTA-Mitgliedstaaten, welche eine selbständige Dienstleistung erbringen und Arbeitnehmer, die von Unternehmen oder Gesellschaften mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU-27/EFTA in die Schweiz entsandt werden, benötigen für einen Aufenthalt von weniger als 90 Tagen pro Kalenderjahr keine Aufenthalts- und keine Arbeitsbewilligung. Aber sie müssen dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) mindestens 8 Tage vor Beginn des Einsatzes schriftlich die folgenden Angaben melden, sofern die Arbeiten länger als 8 Tage pro Kalenderjahr dauern (bei gewissen Tätigkeiten hat die Meldung unabhängig von der Dauer der Arbeiten zu erfolgen):

- die Identität der in die Schweiz entsandten Personen;
- den Bruttostundenlohn der in die Schweiz entsandten Personen;
- der Beginn und die Dauer der Arbeiten;
- die Art der in der Schweiz auszuführenden Arbeiten;
- den Ort, an dem die Arbeiten ausgeführt wird;
- die Adresse einer Kontaktperson, die vom Arbeitgeber bestimmt wird.

Kroatische Staatsangehörige kommen unter bestimmten Umständen ebenfalls in den Genuss dieser Regelung. Angehörige von Drittstaaten müssen zusätzlich den Aufenthaltsstatus im Entsendestaat melden. Ein Online-Meldeformular ist auf der folgenden Webseite verfügbar:

https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html

Wie kann Selbständigkeit nachgewiesen werden?

Selbständig Erwerbende sind nicht an die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss Entsendegesetz gebunden. Ausländische Dienstleister, die sich auf eine selbständige Erwerbstätigkeit berufen, haben diese gegenüber den zuständigen Kontrollorganen auf Verlangen nachzuweisen. Der Begriff der selbständigen Erwerbstätigkeit bestimmt sich dabei nach schweizerischem Recht. Massgebend ist die Weisung des Staatsekretariats für Wirtschaft SECO vom 1. Januar 2013 "Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern" (www.seco.admin.ch). Bei einer Kontrolle vor Ort muss ein selbständiger Dienstleistungserbringer zwingend folgende Dokumente vorweisen:

- eine Kopie der Meldung gemäss Artikel 6 des Entsendegesetzes oder eine Kopie der erteilten Bewilligung, falls die Ausübung der Erwerbstätigkeit in der Schweiz dem Meldeverfahren oder dem Bewilligungsverfahren gemäss Ausländergesetzgebung unterliegt;

- EU/EFTA-Mitgliedstaaten: eine Bescheinigung nach Artikel 19 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates ("Formular A1"); Drittstaaten: Bestätigung des jeweiligen Staates bzw. der Sozialversicherung, dass der Dienstleistungserbringer als selbständig Erwerbstätiger anerkannt ist;
- eine Kopie des Vertrages mit dem Auftraggeber oder Besteller oder eine schriftliche Bestätigung des Auftraggebers oder Bestellers für den in der Schweiz auszuführenden Auftrag oder Werkvertrag (in deutscher, französischer oder italienischer Sprache).

Die Kontrollorgane können weitere Auskünfte und Unterlagen verlangen. Folgende weitere Dokumente sind geeignet, eine selbständige Erwerbstätigkeit zu belegen:

- Bestätigung des Finanzamtes des Sitz-Staates, dass der Dienstleistungserbringer eine Mehrwert- bzw. Umsatzsteuernummer hat;
- Versicherungsnachweise (z.B. Betriebshaftpflichtversicherung, Unfallversicherung, Erwerbsausfallversicherung);
- Liste anderer oder früherer Auftraggeber oder Besteller (wenn möglich mit Kopie der Rechnungsstellung);
- Abrechnungen über vom Dienstleistungserbringer bezahlte Spesen (Unterkunft, Verpflegung, Fahrkosten);
- Gewerbeanmeldung, Registereintrag im Sitz-Staat, Internetauftritt, Werbematerial;
- Belege über gemietete Gewerberäume, eigene Firmenfahrzeuge, etc.

Werden Kontrollen und Sanktionen durchgeführt?

Die Einhaltung dieser Anforderungen und Pflichten wird von speziellen Kommissionen streng kontrolliert. Bei Verstößen können gegenüber dem fehlbaren Unternehmen Bussen bis CHF 5'000.--, Kontrollkosten, Konventionalstrafen, Lohn-Nachzahlungen, Arbeitsunterbrüche und Dienstleistungssperren in der Schweiz bis zu 5 Jahren ausgesprochen werden. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO führt eine Liste der Arbeitgeber, die gegen die Bestimmungen des Entsendegesetzes verstossen haben und gegen die eine Dienstleistungssperre in der Schweiz verhängt worden ist. Diese Liste ist öffentlich einsehbar unter www.seco.admin.ch

Wichtige Adressen

Für weitere Informationen zu den oben erwähnten Themen empfehlen wir Ihnen folgende Adressen:

- Schweizerische Bundesverwaltung (www.entsendung.admin.ch)
- Staatsekretariat für Wirtschaft SECO, Holzikofenweg 36, CH-3007 Bern (www.seco.admin.ch)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt (AWA), Utengasse 36, CH-4005 Basel (www.awa.bs.ch)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich (AWA), Walchenstrasse 19, CH-8090 Zürich (www.awa.zh.ch)
- Zentrale Paritätische Berufskommission, Geschäftsstelle, Gladbachstrasse 80, CH-8044 Zürich (www.zpk-schreinergerwerbe.ch)

Basel, 31. August 2018

MCH Group AG
Messeplatz
CH-4005 Basel