

Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen

**(Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer)**

vom 8. Oktober 1999

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 110 Absatz 1 Buchstaben a und b der Bundesverfassung¹,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 23. Juni 1999²,
beschliesst:*

Art. 1 Gegenstand

¹ Dieses Gesetz regelt die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Arbeitgeber mit Wohnsitz oder Sitz im Ausland in die Schweiz entsendet, damit sie hier für einen bestimmten Zeitraum:

- a. auf seine Rechnung und unter seiner Leitung im Rahmen eines Vertragsverhältnisses zwischen ihm und dem Leistungsempfänger eine Arbeitsleistung erbringen;
- b. in einer Niederlassung oder einem Betrieb arbeiten, der zur Unternehmensgruppe des Arbeitgebers gehört.

² Der Begriff der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers bestimmt sich nach schweizerischem Recht (Art. 319 ff. Obligationenrecht, OR³).

Art. 2 Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen

¹ Die Arbeitgeber müssen den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a OR⁴ in den folgenden Bereichen vorgeschrieben sind:

- a. die minimale Entlohnung;
- b. Arbeits- und Ruhezeit;
- c. Mindestdauer der Ferien;

SR 823.20

- ¹ SR 101
- ² BBl 1999 6128
- ³ SR 220
- ⁴ SR 220

- d. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- e. Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- f. Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann.

² Sind im Zusammenhang mit der Gewährung von Ferienansprüchen und Kinderzulagen Beiträge an Ausgleichskassen oder vergleichbare Einrichtungen durch allgemein verbindliche Gesamtarbeitsverträge vorgesehen, so gelten diese Bestimmungen auch für Arbeitgeber, welche Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, sofern das Land, in dem der Entsender seinen Sitz hat, eine gleiche Regelung kennt. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er Beiträge an eine solche Einrichtung im Staat seines Sitzes leistet.

³ Die im Zusammenhang mit der Entsendung gewährten Entschädigungen gelten als Lohnbestandteil, sofern sie keinen Ersatz für tatsächlich getätigte Aufwendungen wie solche für Reise, Verpflegung und Unterkunft darstellen.

⁴ Die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen müssen für die ganze Dauer des Einsatzes eingehalten werden.

⁵ Der Bundesrat kann Bestimmungen erlassen, wonach der ausländische Arbeitgeber nachweisen muss, dass er die Sozialabgaben entrichtet.

Art. 3 Unterkunft

Der Arbeitgeber muss den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Unterkunft garantieren, die dem üblichen Standard bezüglich Hygiene und Komfort genügt. Die Abzüge für Unterkunft und Verpflegung dürfen das ortsübliche Mass nicht übersteigen.

Art. 4 Ausnahmen

¹ Die Mindestvorschriften für die Entlohnung und die Ferien gelten nicht für:

- a. Arbeiten von geringem Umfang;
- b. Montage oder erstmaligen Einbau, wenn die Arbeiten weniger als acht Tage dauern und Bestandteil eines Warenlieferungsvertrages bilden.

² Der Bundesrat legt die Kriterien zur Bestimmung der Arbeiten nach Absatz 1 fest. Der Umfang bemisst sich nach Art, Dauer und Häufigkeit der Einsätze sowie Zahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

³ Die Bereiche des Bauhaupt- und des Baunebengewerbes sowie des Hotel- und Gastgewerbes sind von Absatz 1 ausgenommen. Der Bundesrat kann weitere Branchen von Absatz 1 ausnehmen.

Art. 5 Subunternehmer

¹ Werden die Arbeiten von Subunternehmern mit Wohnsitz oder Sitz im Ausland ausgeführt, so muss der Erstunternehmer, wie beispielsweise Total-, General- oder Hauptunternehmer, die Subunternehmer vertraglich verpflichten, dieses Gesetz einzuhalten.

² Fehlt eine solche Verpflichtung, so kann der Erstunternehmer für Verstösse von Subunternehmern gegen dieses Gesetz mit den Sanktionen nach Artikel 9 belegt werden; der Erstunternehmer haftet zudem zivilrechtlich für die Nichteinhaltung der Mindestbedingungen nach Artikel 2. Erstunternehmer und Subunternehmer haften in diesem Fall solidarisch.

Art. 6 Meldung

¹ Vor Beginn des Einsatzes hat der Arbeitgeber der zuständigen kantonalen Behörde nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe d schriftlich und in der Amtssprache des Einsatzortes zu melden:

- a. Zahl und Namen der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- b. Datum des Arbeitsbeginns und voraussichtliche Dauer der Arbeiten;
- c. Art der auszuführenden Arbeiten;
- d. den genauen Ort, an dem die Arbeiten ausgeführt werden.

² Der Arbeitgeber hat der Meldung nach Absatz 1 die Erklärung beizulegen, dass er von den Bedingungen nach den Artikeln 2 und 3 Kenntnis genommen hat und sich verpflichtet, sie einzuhalten.

³ Der Bundesrat bezeichnet die Fälle, in denen von der Meldung abgesehen werden kann.

Art. 7 Kontrolle

¹ Die Einhaltung der Anforderungen nach diesem Gesetz wird kontrolliert:

- a. bezüglich der Bestimmungen eines allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags: von den mit der Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages betrauten paritätischen Organen;
- b. bezüglich der Bestimmungen eines Normalarbeitsvertrages über Minimallöhne im Sinne von Artikel 360a des Obligationenrechts⁵: von den durch die Kantone oder den Bund eingesetzten tripartiten Kommissionen (Art. 360b OR);
- c. bezüglich der Bestimmungen von Bundeserlassen: von den nach diesen Erlassen zuständigen Behörden;
- d. bezüglich der andern Bestimmungen: von den durch die Kantone bezeichneten Behörden.

² Der Arbeitgeber muss den Organen nach Absatz 1 auf Verlangen alle Dokumente zustellen, welche die Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belegen. Die Dokumente müssen in einer Amtssprache vorgelegt werden.

³ Sind die notwendigen Dokumente nicht oder nicht mehr vorhanden, so hat der Arbeitgeber das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen zu beweisen, sofern er

⁵ SR 220

nicht den Nachweis zu erbringen vermag, dass ihn am Verlust der Unterlagen kein Verschulden trifft.

⁴ Der Arbeitgeber muss den Kontrollorganen jederzeit freien Zutritt zum Arbeitsplatz und den Verwaltungsräumen gewähren.

⁵ Bundesrat und Kantone regeln die Entschädigung der Organe, die mit der Kontrolle der Gesetzesanwendung betraut sind.

Art. 8 Zusammenarbeit

¹ Die Kontrollorgane nach Artikel 7 koordinieren ihre Tätigkeiten und arbeiten zusammen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgabe notwendig ist.

² Sie tauschen untereinander die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen aus.

³ Die zuständigen Behörden können mit den Behörden anderer Länder zusammenarbeiten, um über die grenzüberschreitende Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Informationen auszutauschen, die Verstösse gegen dieses Gesetz verhindern.

Art. 9 Sanktionen

¹ Die Kontrollorgane melden jeden Verstoss gegen dieses Gesetz der zuständigen kantonalen Behörde.

² Die zuständige kantonale Behörde nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe d kann:

- a. bei geringfügigen Verstössen gegen Artikel 2 und bei Verstössen gegen die Artikel 3 und 6 eine Verwaltungsbusse bis 5000 Franken aussprechen; Artikel 7 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes vom 22. März 1974⁶ ist anwendbar;
- b. bei Verstössen gegen Artikel 2, die nicht geringfügig sind, dem betreffenden Arbeitgeber verbieten, während ein bis fünf Jahren in der Schweiz seine Dienste anzubieten;
- c. dem fehlbaren Arbeitgeber die Kontrollkosten ganz oder teilweise auferlegen.

³ Die Behörde, die eine Sanktion ausspricht, stellt der zuständigen Bundesbehörde⁷ eine Kopie ihres Entscheides zu. Diese führt eine Liste der Arbeitgeber, die Gegenstand einer rechtskräftigen Sanktion gewesen sind.

Art. 10 Rechtsmittel

Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968⁸ und nach dem Bundesrechtspflegegesetz vom 15. Januar 1992⁹.

⁶ SR 313.0

⁷ Gegenwärtig Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)

⁸ SR 172.021

⁹ SR 173.110

Art. 11 Klagerecht

Die Organisationen, die nach ihren Statuten die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber wahren, haben ein selbstständiges Klagerecht auf Feststellung einer Verletzung dieses Gesetzes.

Art. 12 Strafbestimmungen

¹ Mit Busse bis zu 40 000 Franken wird bestraft, sofern nicht ein mit höherer Strafe bedrohtes Vergehen des Strafgesetzbuches¹⁰ vorliegt, wer:

- a. in Verletzung der Auskunftspflicht wissentlich falsche Auskünfte erteilt oder die Auskunft verweigert;
- b. sich der Kontrolle der zuständigen Behörde widersetzt oder in irgendeiner Weise die Kontrolle verunmöglicht.

² In leichten Fällen kann die Behörde von einer Strafverfolgung absehen.

³ Mit Busse bis zu 1 000 000 Franken wird bestraft, sofern nicht ein mit höherer Strafe bedrohtes Verbrechen oder Vergehen des Strafgesetzbuches vorliegt, wer in seiner Funktion als Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer die in Artikel 2 genannten Mindestbedingungen systematisch und in gewinnsüchtiger Absicht nicht garantiert.

⁴ Artikel 59 des Strafgesetzbuchs ist anwendbar.

Art. 13 Strafverfolgung

Strafbare Handlungen gegen dieses Gesetz werden von den Kantonen verfolgt und beurteilt.

Art. 14 Aufsicht über den Vollzug

Die zuständige Bundesbehörde¹¹ beaufsichtigt den Vollzug dieses Gesetzes. Sie kann den Kontrollorganen nach Artikel 7 Weisungen erteilen.

Art. 15 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten dieses Gesetzes; es gilt so lange das Abkommen vom 21. Juni 1999¹² zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit in Kraft ist.

¹⁰ SR 311.0

¹¹ Gegenwärtig Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)

¹² SR 0.142.112.681; AS 2002 1529

Nationalrat, 8. Oktober 1999

Die Präsidentin: Heberlein
Der Protokollführer: Anliker

Ständerat, 8. Oktober 1999

Der Präsident: Rhinow
Der Sekretär: Lanz

Ablauf der Referendumsfrist und Inkraftsetzung

¹ Die Referendumsfrist für dieses Gesetz ist am 3. Februar 2000 unbenützt abgelaufen.¹³

² Es wird, mit Ausnahme von den Artikeln 360*b* und 360*c* des Obligationenrechts (Anhang Ziff. 2), auf den 1. Juni 2004 in Kraft gesetzt.

³ Die Artikel 360*b* und 360*c* des Obligationenrechts werden auf den 1. Juni 2003 in Kraft gesetzt.

14. Mai 2003

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

¹³ BB1 1999 8744

Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

1. Bundesgesetz vom 18. Dezember 1987¹⁴ über das Internationale Privatrecht

Ingress

gestützt auf die Zuständigkeit des Bundes in auswärtigen Angelegenheiten¹⁵ und auf Artikel 64 der Bundesverfassung¹⁶,

...

Art. 115 Absatz 3

³ Für Klagen bezüglich der auf die Arbeitsleistung anzuwendenden Arbeits- und Lohnbedingungen sind zudem die Schweizer Gerichte am Ort zuständig, an den der Arbeitnehmer für einen begrenzten Zeitraum und zur Verrichtung auch nur eines Teils seiner Arbeit aus dem Ausland entsandt worden ist.

2. Obligationenrecht¹⁷

Art. 360a

IV. Mindestlöhne 1. Voraussetzungen

¹ Werden innerhalb einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten und liegt kein Gesamtarbeitsvertrag mit Bestimmungen über Mindestlöhne vor, der allgemein verbindlich erklärt werden kann, so kann die zuständige Behörde zur Bekämpfung oder Verhinderung von Missbräuchen auf Antrag der tripartiten Kommission nach Artikel 360b einen befristeten Normalarbeitsvertrag erlassen, der nach Regionen und gegebenenfalls Orten differenzierte Mindestlöhne vorsieht.

² Die Mindestlöhne dürfen weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen. Sie müssen den auf regionalen oder betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Minderheitsinteressen der betroffenen Branchen oder Berufe angemessen Rechnung tragen.

¹⁴ SR 291

¹⁵ Dieser Zuständigkeitsumschreibung entspricht Artikel 54 Absatz 1 der neuen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101).

¹⁶ Dieser Bestimmung entspricht Artikel 122 der neuen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101).

¹⁷ SR 220

*Art. 360b*2. Tripartite
Kommissionen

¹ Der Bund und jeder Kanton setzen eine tripartite Kommission ein, die sich aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Vertretern des Staates zusammensetzt.

² Bezüglich der Wahl ihrer Vertreter nach Absatz 1 steht den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ein Vorschlagsrecht zu.

³ Die Kommissionen beobachten den Arbeitsmarkt. Stellen sie Missbräuche im Sinne von Artikel 360a Absatz 1 fest, so suchen sie in der Regel eine direkte Verständigung mit den betroffenen Arbeitgebern. Gelingt dies innert zwei Monaten nicht, so beantragen sie der zuständigen Behörde den Erlass eines Normalarbeitsvertrages, der für die betroffenen Branchen oder Berufe Mindestlöhne vorsieht.

⁴ Ändert sich die Arbeitsmarktsituation in den betroffenen Branchen, so beantragt die tripartite Kommission der zuständigen Behörde die Änderung oder die Aufhebung des Normalarbeitsvertrags.

⁵ Um die ihnen übertragenen Aufgaben wahrzunehmen, haben die tripartiten Kommissionen in den Betrieben das Recht auf Auskunft und Einsichtnahme in alle Dokumente, die für die Durchführung der Untersuchung notwendig sind. Im Streitfall entscheidet eine hierfür vom Bund beziehungsweise vom Kanton bezeichnete Behörde.

Art. 360c

3. Amtsgeheimnis

¹ Die Mitglieder der tripartiten Kommissionen unterstehen dem Amtsgeheimnis; sie sind insbesondere über betriebliche und private Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber Drittpersonen verpflichtet.

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der tripartiten Kommission bestehen.

Art. 360d

4. Wirkungen

¹ Der Normalarbeitsvertrag nach Artikel 360a gilt auch für Arbeitnehmer, die nur vorübergehend in seinem örtlichen Geltungsbereich tätig sind, sowie für verliehene Arbeitnehmer.

² Durch Abrede darf vom Normalarbeitsvertrag nach Artikel 360a nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

*Art. 360e*5. Klagerechte
der Verbände

Den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden steht ein Anspruch auf gerichtliche Feststellung zu, ob ein Arbeitgeber den Normalarbeitsvertrag nach Artikel 360a einhält.

Art. 360f

6. Meldung Erlässt ein Kanton in Anwendung von Artikel 360a einen Normalarbeitsvertrag, so stellt er dem zuständigen Bundesamt¹⁸ ein Exemplar zu.

3. Bundesgesetz vom 28. September 1956¹⁹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen

Ingress

gestützt auf Artikel 34^{ter} der Bundesverfassung²⁰,

...

Art. 1 Randtitel

Allgemein-
verbindlich-
erklärung
1. Im Allgemeinen

Art. 1a

2. Bei Miss-
bräuchen

Stellt die tripartite Kommission nach Artikel 360b Obligationenrecht²¹ fest, dass in einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und Arbeitszeiten wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten werden, so kann sie mit Zustimmung der Vertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung der Bestimmungen über die minimale Entlohnung und die ihr entsprechende Arbeitszeit sowie die paritätischen Kontrollen des für die betreffende Branche geltenden Gesamtarbeitsvertrags beantragen.

Art. 2 Ziff. 3^{bis}

Die Allgemeinverbindlichkeit darf nur unter folgenden Voraussetzungen angeordnet werden:

- 3^{bis}. Im Fall eines Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung nach Artikel 1a müssen die beteiligten Arbeitgeber mindestens 30 Prozent der Arbeitgeber ausmachen, die nach der Allgemeinverbindlicherklärung dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen sollen und mindestens 30 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigen.

¹⁸ Gegenwärtig Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)

¹⁹ SR 221.215.311

²⁰ Dieser Bestimmung entspricht Artikel 110 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101).

²¹ SR 220

Art. 6

Besonderes
Kontrollorgan

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf die der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausgedehnt wird, können jederzeit bei der zuständigen Behörde die Einsetzung eines besonderen, von den Vertragsparteien unabhängigen Kontrollorgans an Stelle der im Vertrag vorgesehenen Kontrollorgane verlangen. Dieses Kontrollorgan kann auch auf Antrag der Vertragsparteien eingesetzt werden, wenn sich ein am Vertrag nicht beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer weigert, sich einer Kontrolle des paritätischen Organs zu unterziehen.

² Die zuständige Behörde bestimmt Gegenstand und Umfang der Kontrolle nach Anhörung der Vertragsparteien und des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, der die Einsetzung eines besonderen Kontrollorgans verlangt oder der sich geweigert hat, sich der Kontrolle des paritätischen Organs zu unterziehen.

³ Die Kontrollkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, der eine besondere Kontrolle verlangt oder der sich geweigert hat, sich der Kontrolle des paritätischen Organs zu unterziehen; sie können jedoch von der zuständigen Behörde ganz oder teilweise den Vertragsparteien auferlegt werden, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.

Art. 20 Abs. 2

² Bei Anträgen, über die der Bundesrat entscheidet, führt die zuständige Behörde²² das Verfahren und trifft die Massnahmen nach den Artikeln 5 Absatz 2 und 6.

²² Gegenwärtig Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)