



## VEREINIGUNG SCHWEIZERISCHER UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND

---

Gellertstrasse 18 CH-4052 Basel Telefon 061 375 95 00 Fax 061 375 95 01  
Internet: <http://www.vsud.ch> E-Mail: [info@vsud.ch](mailto:info@vsud.ch)

**Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement  
z.Hd. Frau Bundesrätin Doris Leuthard  
Departementsvorsteherin  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern**

Basel, 22. März 2007/Hä

### ***Schweizerische Entsendegesetzbestimmungen - Die Schwierigkeiten ausländischer Arbeitgeber mit deren Anwendung***

---

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

In aller Regel äussert sich unsere Vereinigung zu Fragen und Problemen, mit denen sich schweizerische Unternehmer anlässlich ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten in Deutschland konfrontiert sehen.

Vorliegend wurden wir von befreundeten deutschen Unternehmervereinigungen jedoch wiederholt auf eine Problematik im Rahmen der Umsetzung und Anwendung der schweizerischen Entsendegesetzbestimmungen aufmerksam gemacht, deren Ausmass uns in dieser Form bislang nicht bekannt und dokumentiert war.

Weil wir in „umgekehrter Richtung“ die Interessen unserer Mitglieder vertreten, die sich durch die Bestimmungen des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes benachteiligt fühlen, und dabei mit den zuständigen deutschen Stellen bislang immer gute Erfahrungen gemacht haben, erlauben wir uns, für die deutschen Unternehmen „eine Lanze zu brechen“, die bei ihren vorübergehenden Tätigkeiten mit dem schweizerischen Entsendegesetzbestimmungen Mühe bekunden.

Darüber hinaus ist es unseren schweizerischen und auch deutschen Mitgliedern ein grosses Anliegen, dass im Rahmen von Aufträgen oder Kooperationen grenzüberschreitende Arbeiten mit deutschen Vertragspartnern nicht durch zu enge Vorgaben verzögert oder gar sistiert werden.

Aus besagten Gründen erlauben wir uns, Sie, sehr geehrte Frau Bundesrätin, auf den kommenden Seiten über die uns zugetragenen Schwierigkeiten ausländischer Arbeitgeber mit den schweizerischen Entsendegesetzbestimmungen in Kenntnis zu setzen.

## 1. Einleitende Zusammenfassung

Um Ihre Zeit nicht über Gebühr in Anspruch zu nehmen, werden nachfolgend die unter Abschnitt 2 dargelegten Problemfelder kurz dargestellt.

Folgende Punkte bereiten den ausländischen, in unserem Fall den deutschen Arbeitgebern bei der Anwendung und Durchsetzung der Schweizerischen Entsendegesetzvorschriften „Kopferbrechen“ (Die Angaben in Klammern beziehen sich auf die entsprechende Passage im Text).

- Allgemein bemängelt wird die fehlende Transparenz bei den Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Ausländischen Arbeitgeber vermissen die korrekte Information, welcher GAV zurzeit gilt sowie einen Zugang zu den entsprechenden Daten (2.1.1.).
- Weil der Stundenlohn in einigen Fällen nicht im GAV angegeben ist, ergeben sich zuweilen auch Schwierigkeiten bei der korrekten Berechnung des massgeblichen Mindestlohns (2.1.2.).
- Ein grosses Problem bereitet überdies die Interpretation bzw. die Zuordnung einer Tätigkeit zum korrekten GAV. Sprachliche Unterschiede in der Bezeichnung einer Tätigkeit führen oftmals zu Fehleinschätzungen und zur Bezugnahme auf den falschen GAV (2.1.3.).
- Einzelne Kantone nehmen jede Unterschreitung der üblichen Löhne zum Anlass, die ausländischen Arbeitgeber zur Nachzahlung aufzufordern, ohne Rücksicht darauf, ob tatsächlich ein Missbrauch vorliegt oder nicht (2.2).
- Obgleich wir von „aufrichtigen“ ausländischen Arbeitgebern ausgehen, die sich um eine korrekte Meldung bemühen, wird deren „guter Wille“ nicht honoriert. Bei geringsten Verstössen werden ihnen trotzdem Kontrollkosten und Bussen von über CHF 3.000.- auferlegt (2.3.1.).
- Selbst wenn eine nachträgliche Lohnbuchkontrolle ergeben hat, dass der ausländische Arbeitgeber alle Entsendebestimmungen korrekt eingehalten hat, werden bei anfänglichen „Verdachtsfällen“ Kontrollkosten eingefordert (2.3.2.).
- Jeder kleinste Verstoss gegen die Entsendegesetzbestimmungen, der zu einer rechtskräftigen Sanktionierung des ausländischen Arbeitgebers führt, wird für alle Personen einsehbar im Internet publiziert (2.3.3.).
- Wiederholt wurden von den ausländischen Arbeitgebern Unterlagen zur Einsicht durch die Kontrollorgane angefordert, aus denen keinerlei Information über die Einhaltung der Entsendegesetzbestimmungen zu entnehmen ist (2.4.).
- Die achttägige Voranmeldepflicht, welche die ausländischen Arbeitgeber vor der geplanten Aufnahme ihrer Tätigkeit in der Schweiz einzuhalten haben, wird generell als zu lang angesehen (2.5.1.).
- Unterschiedliche Auslegung des gleichen Sachverhalts (vorliegend Beurteilung, ob eine „Notfallsituation“ gegeben ist) durch die kantonalen Behörden führen zu grosser Konfusion bei den ausländischen Arbeitgebern (2.5.2.).

## 2. Darstellung der konkreten Problemfelder und möglicher Lösungsansätze

### 2.1. Einhaltung der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen

Das Schweizerische Entsendegesetz (EntsG) sieht vor, dass ausländische Arbeitgeber, die vorübergehend ihre Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, die in Gesetzen, Gesamtarbeitsverträgen etc. vorgeschriebenen minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen einhalten müssen.

Für diese Arbeitgeber ist es in der Praxis jedoch oft recht schwierig, sich innert nützlicher Frist und mit zumutbarem Aufwand ein Bild von den für sie geltenden Bestimmungen zu machen. Zwar finden sich auf der Webseite des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco - [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)) zwei Listen mit allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV), anhand derer sich der ausländische Arbeitgeber über die Mindestlohnvorschriften, Arbeitszeitregelungen etc. informieren kann.

#### 2.1.1. Schwierigkeiten beim Auffinden der massgeblichen kantonalen Beschlüsse und Bestimmungen

Dies gilt jedoch dann nicht mehr, wenn sich der ausländische Arbeitgeber hinsichtlich der zu beachtenden minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen nach einem Gesamtarbeitsvertrag in der Liste „AVE: Kantonale Beschlüsse“ richten muss. Nirgendwo auf der seco-Webseite findet sich ein Hinweis darauf, wo der Arbeitgeber sich die GAV-Informationen beschaffen kann.

Selbst für eine mit der Materie vertraute Person ist es mitunter ein schwieriges Unterfangen, an diese Informationen zu gelangen. Anfragen bei den zuständigen kantonalen Arbeitsämtern führen nicht selten zu Weiterverweisungen an andere Institutionen (z.B. Branchenverbände), die ihrerseits aber auch nicht immer bereit sind, die relevanten Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Angesichts dieser Tatsache ist es für die ausländischen Unternehmen - und dabei ganz besonders für Kleinunternehmen und KMU, die regelmässig nicht über eine spezialisierte Fachkraft verfügen - objektiv betrachtet kaum möglich, ohne unverhältnismässigen Arbeits- und Zeitaufwand die korrekten Informationen zu beschaffen.

#### Lösungsvorschlag:

Die einfachste Lösung wäre, auch alle kantonalen GAV an einer zentralen Stelle im Internet in der Art „one stop shop“ zur Verfügung zu stellen. Zumindest sollten die Informationen auf der seco-Webseite in der Weise ergänzt werden, dass eine autorisierte Kontaktstelle genannt wird, bei der man die gültigen GAV beziehen kann.

Wie uns mitgeteilt wurde, sollte hierbei auch der Umstand berücksichtigt werden, dass ausländische Arbeitgeber ungern Kontakt mit den zuständigen kantonalen Paritätischen Kommissionen aufnehmen. Diese neigen offenbar dazu, die GAV zu Ungunsten der ausländischen Arbeitgeber auszulegen. Neutrale Kontaktstellen, die eine verbindliche und rechtssichere Auskunft erteilen können, wären sicherlich der dienlichere Ansprechpartner.

#### 2.1.2. Probleme bei der Berechnung des tatsächlichen Minimallohns

Ein weiteres Problem ergibt sich bisweilen daraus, dass in einigen Gesamtarbeitsverträgen nur Monats-, jedoch keine Stundenlöhne genannt werden.

In der Praxis bekunden sehr viele ausländische Arbeitgeber Probleme mit dem Umrechnen des Monats- auf den korrekten Stundenlohn und es kommt sehr schnell zu ungewollten Fehlern. Kommt hinzu, dass in allen GAV 13. Monatslöhne vorgesehen sind. Zahlt ein ausländischer Arbeitgeber selbst keinen 13. Monatslohn, muss er den sich aus dem GAV ergebenden Basislohn um 8,33% erhöhen.

Auf diese Eigenart schweizerischer Salärmodalitäten kommt der ausländische Arbeitgeber in aller Regel jedoch nicht und er ist irritiert, wenn ihm trotz einhalten der Basislöhne eine Unterschreitung der geltenden Mindestlöhne vorgeworfen wird. Unabsichtlich falsch berechnete Stundenlöhne sind ausserdem besonders

ärgerlich, weil schon eine geringe Unterschreitung des Mindestlohns von den Kontrollorganen konsequent mit Bussgeldern geahndet wird (dazu Punkt 2.3.1.).

#### Lösungsvorschlag:

Hier wäre ein Lohnrechner sehr hilfreich. Ein solcher wird von privater Stelle (SOPROP - [www.soprop.ch](http://www.soprop.ch)) zwar angeboten, leider jedoch zu sehr hohen Kosten. Ausserdem wäre für ausländische Arbeitgeber ein Hinweis darauf, was bei der Berechnung des Stundenlohns alles zu beachten ist (z.B. Anteil des 13. Monatslohns), gewiss sehr hilfreich, sofern sich dies nicht bereits aus dem GAV ergibt.

#### 2.1.3. Zuordnungsschwierigkeiten eines Gesamtarbeitsvertrags

Regelmässig stellen sich den ausländischen Arbeitgebern auch Fragen zur korrekten Auslegung bzw. tatsächlichen Anwendbarkeit eines GAV.

So ist für einen ausländischen Arbeitgeber nicht immer klar ersichtlich, ob sein Unternehmen in den Anwendungsbereich eines GAV fällt oder nicht. Sprachliche Unterschiede in der Bezeichnung einer Tätigkeit (z.B. Spengler in der Schweiz, Klempner bzw. Blechschmied in Deutschland) führen mitunter dazu, dass es zu Fehleinschätzungen und in der Folge zur Bezugnahme auf einen falschen GAV kommt. Kommt hinzu, dass selbst auf Ebene der Kantone eine bestimmte Tätigkeit nicht zwingend immer dem gleichen GAV unterstellt wird.

Darüber hinaus ist es für den ausländischen Arbeitgeber nicht immer einfach festzustellen, in welche GAV-Gehaltskategorie er seine Arbeitnehmer einstufen muss, weil in der Schweiz unterschiedliche Funktionsbezeichnungen verwendet werden.

#### Mittel- und langfristige Lösungsvariante:

Als Beispiel dafür, wie die Problematik mit den anwendbaren GAV mittel- und langfristig gelöst werden könnte, sei auf eine Online-Variante der deutschen „Hans Böckler Stiftung“ hingewiesen ([www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-19D3D82D/hbs/hs.xsl/275.html](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-19D3D82D/hbs/hs.xsl/275.html)).

Dort finden sich über den Verweis WSI-Tarifarchiv unter der Rubrik „Wer verdient was?“ gegliedert nach den Kategorien „Berufe A bis Z“ - „Unterste Tarife“ - „Branchen“ Angaben zu den in den einzelnen deutschen Bundesländern geltenden Arbeitszeiten und Löhnen (entsprechende Beispiele finden sich im Anhang).

Unseres Erachtens sollte es möglich sein, an zentraler Stelle - vorzugsweise beim Bund - eine ähnliche Daten-Plattform auch für die Schweiz zu einzurichten. Da nebst dem Bund auch die Kantone bereits jetzt über die für sie massgeblichen Bestimmungen bzw. Daten verfügen, sollte dies auch aus finanzieller Sicht überschaubar sein. Darüber hinaus könnte mit einer ähnlichen und laufend aktualisierbaren Auflistung der Berufsbezeichnungen Missverständnisse bei der sprachlichen Zuordnung zu einem Beruf nachhaltig vorgebeugt werden.

Dank einer solchen einzigen Anlaufstelle wäre es den ausländischen Arbeitgebern möglich und auch zumutbar, sich ohne grösseren Aufwand und zeitnah über die für sie relevanten minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen rechtsverbindlich zu informieren. Selbst die kantonalen Kontrollorgane könnten mit Verweis auf diese Plattform inskünftig „guten Gewissens“ fehlbare Unternehmen sanktionieren.

## **2.2. Aufforderung zur Einhaltung der ortsüblichen Löhne**

Falls innerhalb einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt und in missbräuchlicher Weise unterboten werden, kann die zuständige Behörde auf Antrag der tripartiten Kommission einen befristeten Normalarbeitsvertrag erlassen, der Mindestlöhne vorsieht.

Offenbar wird in einigen Kantonen jede Unterschreitung der üblichen Löhne zum Anlass genommen, die ausländischen Arbeitgeber zur Nachzahlung aufzufordern, ohne Rücksicht darauf, ob tatsächlich ein Missbrauch vorliegt oder nicht. Uns sind Fälle dokumentiert, in denen es um Lohnunterschreitungen von unter 10% ging, die wohl kaum als missbräuchlich bezeichnet werden können.

Die Schreiben werden überdies so formuliert, dass bei den ausländischen Arbeitgebern leicht der Eindruck entsteht, sie seien zur Nachzahlung verpflichtet, obwohl dies nicht der Fall ist. Diese suggestive Art sollte unterbleiben und durch eine korrekte Instruktion ersetzt werden.

### **2.3. Sanktionen und Liste sanktionierter Unternehmen**

Hält sich ein ausländischer Arbeitgeber nicht an die Bestimmungen eines auf ihn anwendbaren GAV, führt dies zu Bussgeldern sowie Auferlegung von Verfahrenskosten, Kontrollkosten und eventuell auch Konventionalstrafen.

#### 2.3.1. Missverhältnis zwischen Schwere des Vergehens und auferlegten Kosten

Als ungerechtfertigt empfinden ausländische Arbeitgeber vor allem die Höhe der Kontrollkosten, die nicht selten in keinem Verhältnis zur Schwere ihres sanktionierten Verstoßes stehen.

So sind uns Fälle genannt worden, bei denen ein nur geringfügiger Verstoß gegen die Mindestlohnbestimmungen vorlag, der aber dennoch erhebliche Kostenfolgen hatte.

Zur Illustration ein tatsächlich eingetretener Fall aus der Praxis. Danach beliefen sich

- die eigentliche Lohnunterschreitung auf CHF 486,88.-
- Bussgeld + Verfahrenskosten + Kontrollkosten auf CHF 3100,00.-

Obgleich wir vorliegend von „aufrichtigen“ ausländischen Arbeitgebern sprechen, die sich um eine korrekte Meldung bemühen, werden ihnen Kosten von über CHF 3.000.- auferlegt.

Speziell diese finanzielle Abstrafung entspricht unseres Erachtens nicht Sinn und Zweck des Entsendegesetzes. Dieses soll primär verhindern, dass die Ausführung von (öffentlichen oder privaten) Aufträgen durch entsandte Arbeitnehmer ausländischer Arbeitgeber zu keinem Lohn- und/oder Sozialdumping zu Lasten der Arbeitnehmer in der Schweiz führt.

Bussgelder sind selbstverständlich dann gerechtfertigt, wenn für die ausländischen Arbeitgeber die Informationen leicht zugänglich sind. Angesichts der unter Punkt 2.1. zitierten Fakten (Unübersichtlichkeit GAV, Berechnen der korrekten Stundenlöhne, sprachliche Zuordnungsfehler etc.) und dem Umstand, dass es für ausländische Arbeitgeber schwierig ist, sich die korrekten Daten über die verbindlichen minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen zu beschaffen, wäre es wünschenswert, wenn zumindest bei Erstverstößen der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet wird.

Im vorliegend illustrierten Fall sind unseres Erachtens eine nachträgliche Korrektur der falschen Lohnabrechnung und das Nachfordern entsprechender Nachzahlungen durchaus angebracht, hingegen nicht eine „Formal-Busse“ im dargestellten Missverhältnis.

#### 2.3.2. Kostenauflegung trotz nachgewiesener korrekter Abrechnung

Es sind Fälle bekannt, bei denen die Paritätische Kommission bisweilen sogar dann Kontrollkosten eingefordert hatte, in denen aufgrund irrtümlicher Angaben von Mitarbeitern auf der Baustelle lediglich ein Anfangsverdacht entstanden war, dass die Mindestlöhne unterschritten werden, die nachträgliche Lohnbuchkontrolle in der Folge jedoch ergab, dass der ausländische Arbeitgeber alle Bestimmungen korrekt eingehalten hatte.

Solche Praxis ist unseres Erachtens nicht mehr akzeptabel, entspricht es weder dem Gebot der Verhältnismässigkeit, noch dem Sinn einer Sanktionsmassnahme. Die Sanktionen nach dem Entsendegesetz müssen daher auf die Fälle beschränkt bleiben, in denen auch wirklich vorwerfbare Verstöße festgestellt werden konnten.

#### 2.3.3. „Internetpranger“

Auf wenig Begeisterung stösst bei den ausländischen Arbeitgebern auch die Tatsache, dass jeder, auch noch so kleine Verstoß dazu führt, dass sie sich im Internet auf einer Liste der rechtskräftig sanktionierten Arbeitgeber wiederfinden.

Weil dabei kein Unterschied gemacht wird, ob es sich um einen renitenten Arbeitgeber handelt, der sich wiederholt um die Bestimmungen des Entsendegesetzes foutiert hat, oder um einen, der auf Grund einer geringfügigen oder gar ungewollten Verfehlung auf der Liste gelandet ist, fühlen sich die ausländischen Arbeitgeber nicht nur „an den Pranger gestellt“, sondern regelrecht „kriminalisiert“.

Auch bei der von extern einsehbaren Publikation fehlbarer Unternehmen sollte man sich unseres Erachtens deshalb zwingend nach dem Gebot der Verhältnismässigkeit richten und nur die Namen derjenigen Unternehmen veröffentlichen, die nachgewiesenermassen wiederholt und in schwerwiegender Weise gegen Bestimmungen des Entsendegesetzes verstossen haben.

#### **2.4. Pflicht zur Einreichung von „undienlichen“ Unterlagen**

Bei der Kontrolle der Einhaltung der Mindestlohnvorschriften müssen die ausländischen Arbeitgeber bestimmte Unterlagen (z.B. Arbeitsrapporte, Lohnabrechnungen, etc.) einzureichen. In sehr vielen Fällen wird von ihnen auch die Vorlage des mit dem Bauherrn unterzeichneten Werkvertrags verlangt.

Weil der Werkvertrag keine Auswirkungen darauf hat, welche Löhne den entsandten Mitarbeitern gezahlt werden, empfinden die Arbeitgeber diese Aufforderung als unzulässigen Eingriff in ihre Betriebsinterna.

Bei ihrer Kontrolle sollten sich die Organe daher zwingend auf die Vorlage jener Unterlagen beschränken, die dafür auch wirklich dienlich und erforderlich sind.

#### **2.5. Die Krux mit der achttägigen Meldefrist**

##### 2.5.1. Achttägige Meldefrist ist nicht mehr zeitgemäss

Der beabsichtigte Arbeitseinsatz von Selbständigen oder Arbeitnehmern in der Schweiz muss vom Arbeitgeber acht Tage im Voraus gemeldet werden. Diese Vorlauffrist wird von den zuständigen kantonalen Kontrollorganen insbesondere damit begründet, diese Zeit für die Planung bzw. Abstimmung der geplanten Kontrolleinsätze zu benötigen.

In der betrieblichen Praxis ist diese Frist sehr lang. Heutzutage erwartet ein (schweizerischer) Auftraggeber von einem (ausländischen) Unternehmer, dass dieser jederzeit flexibel reagieren und die Aufträge so durchführen kann, dass der eigene Betriebsablauf nur so kurz als möglich beeinträchtigt wird. Sollte sich kurzfristig ein „Zeitfenster“ für die Erledigung einer (Teil)Arbeit ergeben, dann ist dieses optimal zu nutzen. Für einen achttägigen „Meldeformalismus“ bleibt da keine Zeit.

Kommt hinzu, dass ein ausländischer Arbeitgeber in den allerwenigsten Fällen bereits acht Tage im Voraus die voraussichtliche Anzahl sowie die Namen der Arbeitnehmer korrekt mitteilen kann, die er zur Arbeitsdurchführung in die Schweiz entsenden möchte.

##### 2.5.2. Unterschiedliche Beurteilung von „Notfallsituationen“ durch die Kantone

Ein weiteres Problem stellen Reparaturaufträge im Endkundenbereich dar (z.B. dringende Reparaturen an Haushaltsgeräten).

Hier wurde festgestellt, dass die kantonalen Arbeitsämter die Frage unterschiedlich bewerten, wann die Reparatur eines Haushaltsgeräts als Notfall einzustufen ist. Grundsätzlich müsste der ausländische Unternehmer bei jeder Kundenanfrage erst beim zuständigen Arbeitsamt nachfragen, ob die Achttagefrist einzuhalten ist oder nicht. Eine Praxis, welche aus betriebswirtschaftlicher Sicht heutzutage kaum mehr zu rechtfertigen ist. Nicht zuletzt deswegen ist die auch Anzahl der Unternehmen schon recht gross, die Bussgelder wegen zu spät erfolgter Anmeldung zahlen mussten.

##### Lösungsansatz:

Mit der gleichen Problematik musste sich in der Vergangenheit auch Deutschland bei der Umsetzung seiner Entsendevorschriften auseinandersetzen. Die zuständige nationale Kontrollstelle („one stop shop“) begegnet diesem Umstand mittlerweile dadurch, dass sie die Meldungen der Arbeitseinsätze bis einen Tag vor Beginn der Arbeiten per Fax entgegennimmt, diese einer ersten Grobbeurteilung unterzieht, den Eingang bestätigt und

gleichentags an den ausländischen Arbeitgeber zurückfaxt. Mit dieser Bestätigung versehen kann der Arbeitgeber die vorgesehene Tätigkeit sofort in Angriff nehmen. Die Originalunterlagen reicht er später nach bzw. hält diese am Arbeitsort verfügbar.

Diese sehr zeitnahe Meldepraxis stellt sicher, dass die jeweilige Meldung stets die korrekten Daten über die tatsächlich entsandten Personen enthält. Dies alleine erspart den Behörden und Arbeitgebern viel Administrativarbeit. Etwas Ähnliches wäre sicherlich auch für die Schweiz denk- und politisch vertretbar.

### 3. Fazit

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

Wir sind uns bewusst, dass sich die hier dargestellten Schwierigkeiten ausländischer Arbeitgeber mit den schweizerischen Entsendegesetzbestimmungen nicht „über Nacht“ lösen lassen. Auch werden Sie von den kantonalen Behörden unterschiedliche Meinungen und Reaktionen erhalten, wenn Sie diese auf die vorliegenden Punkte ansprechen.

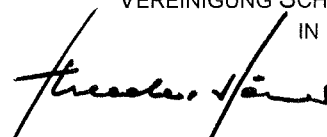
Faktum bleibt trotz alledem, dass die ausländischen Arbeitgeber derzeit zu viele Ressourcen dafür verwenden müssen, um überhaupt an die massgeblichen Informationen zu gelangen, die ihnen ein rechtsicheres Tätigwerden in der Schweiz erlauben. Unseres Erachtens darf es nicht soweit kommen, dass die durch die Bilateralen I eingeführte Teilliberalisierung im Bereich der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen durch eine wenig „unternehmerfreundliche“ Umsetzung der schweizerischen Entsendegesetzbestimmungen wieder ausgehöhlt wird. Ausserdem ist der Eindruck nicht von der Hand zu weisen, dass es bei den Kontrollen, insbesondere den ausgesprochenen Bussen mithin am richtigen Augenmass zwischen der Schwere eines Vergehens einerseits und dessen Sanktionierung andererseits mangelt.

Mit Blick auf die entgegenkommende Behandlung, die schweizerische Unternehmen in Deutschland bei den Meldungen nach dem deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfahren, wäre es nur recht und billig, wenn die Schweiz im Sinne der Gegenseitigkeit und Fairness allen ausländischen Unternehmen, die in der Schweiz vorübergehend grenzüberschreitende Leistungen erbringen möchten, eine ähnliche Behandlung zukommen liesse. Vor dem Hintergrund des derzeit etwas angespannten Verhältnisses zwischen der Schweiz und der Europäischen Union im Allgemeinen und Deutschland im Konkreten wäre dies eine durchaus noble Geste des Entgegenkommens.

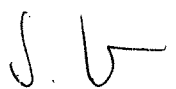
Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie bzw. die zuständigen Bundesstellen unsere geäusserten Bedenken zur Kenntnis nehmen würden. Vielleicht ergibt sich im Rahmen einer Anpassung der Entsendegesetzbestimmungen in absehbarer Zeit gar die Möglichkeit, die eine oder andere hier angesprochene Erleichterung zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüssen

VEREINIGUNG SCHWEIZERISCHER UNTERNEHMEN  
IN DEUTSCHLAND



Theodor Häner  
stv. Geschäftsführer



Stefanie Luckert  
Rechtsassessorin

Anlage/n:

**Anhang zu Punkt 2.1.3.: Beispiele von der Webseite der „Hans Böckler Stiftung“****Hans Böckler  
Stiftung** 

Seite drucken

Fenster schließen

**Wer verdient was?****LohnSpiegel.de**

Die Online-Datenbank zu tatsächlich gezahlten Einkommen. Mitmachen und wertvolle Preise gewinnen!

[> zur Website](#)**Von A(bfüller) - Z(ugbegleiter)**

Aktuelle Tarifvergütungen in über 200 Berufen mehr...

**Unterste Tarifvergütungen nach Branchen**

Weniger sollten Sie nicht verdienen. mehr...

**Weitere Tarifregelungen nach Branchen**

Arbeitszeit, Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Kündigungsfristen mehr...

**Niedriglöhne - Mindestlöhne**

Daten, Fakten und Argumente zur aktuellen Diskussion mehr...

**Einzelaskünfte**

Wenn Sie Einzelaskünfte zu Tarifverträgen haben möchten, wenden Sie sich bitte an die zuständigen Tarifvertragsparteien. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie Anspruch auf eine Beratung durch Ihre Gewerkschaft. Weitere tarifpolitische Informationen finden Sie auf den gewerkschaftlichen Internetseiten. mehr...

## Tarifspiegel: unterste Tarife nach Branchen

Löhne und Gehälter geraten zunehmend unter Druck. Tarifverträge legen Untergrenzen fest, die bei gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben nicht unterschritten werden dürfen. Weniger sollten Sie nicht verdienen.

Hier können Sie sich über **die untersten Tarifvergütungen** informieren.

Wählen Sie zunächst eine Branche aus. Im nächsten Schritt können Sie dann ein Tarifgebiet festlegen. Berücksichtigt werden Tarifvergütungen für Beschäftigte ab dem 18. Lebensjahr. Es handelt sich jeweils um Bruttobeträge.

### Unterste Tarifvergütung

- ➔ Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken)
- ➔ Bankgewerbe hier: Genossenschaftsbanken
- ➔ Bauhauptgewerbe
- ➔ Bekleidungsindustrie
- ➔ Bewachungsgewerbe
- ➔ Brot- und Backwarenindustrie
- ➔ Chemische Industrie
- ➔ Dachdeckerhandwerk
- ➔ Druckindustrie
- ➔ Einzelhandel
- ➔ Eisen- und Stahlindustrie
- ➔ Energiewirtschaft
- ➔ Erfrischungsgetränkeindustrie
- ➔ Erwerbsgartenbau
- ➔ Feinkeramische Industrie
- ➔ Fleischerhandwerk
- ➔ Floristik
- ➔ Friseurhandwerk
- ➔ Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
- ➔ Gebäudereinigerhandwerk
- ➔ Groß- und Außenhandel
- ➔ Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie
- ➔ Hotel- und Gaststättengewerbe
- ➔ Kfz-Handwerk
- ➔ Kunststoff verarbeitende Industrie
- ➔ Landwirtschaft
- ➔ Maler- und Lackiererhandwerk
- ➔ Metallhandwerk
- ➔ Metall- und Elektroindustrie
- ➔ Obst und Gemüse verarbeitende Industrie
- ➔ Öffentlicher Dienst
- ➔ Papier erzeugende Industrie
- ➔ Papier und Pappe verarbeitende Industrie
- ➔ Privates Transport- und Verkehrsgewerbe
- ➔ Recycling- und Entsorgungswirtschaft
- ➔ Sanitär-, Heizung-, Klima handwerk
- ➔ Steine-Erden-Industrie
- ➔ Süßwarenindustrie
- ➔ Textilindustrie
- ➔ Versicherungsgewerbe
- ➔ Zeitarbeit

Berufe

Liste nach **Branchen** »

A | B | C | D | E | F | G | H | I | K | L | M | N | O | P | R | S | T | V | W | Z

Wer verdient was?

**Berufe "A"**

**Abfüller/-in**  
Einzelhandel, NRW

**Abfüller/-in**  
Einzelhandel, Brandenburg

**Abteilungsleiter/-in**  
Groß- und Außenhandel, NRW

**Abteilungsleiter/-in**  
Groß- und Außenhandel, Sachsen-Anhalt

**Abteilungsleiter/-in**  
Einzelhandel, NRW

**Abteilungsleiter/-in**  
Einzelhandel, Brandenburg

**Abteilungsleiter/-in EDV**  
Brauereien, Bayern

**Abteilungsleiter/-in EDV**  
Brauereien, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen (Gruppe 1)

**Administrator/-in**  
Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Weinbau, Bayern

**Altenpflegehelfer/-in**  
Öffentlicher Dienst, Gemeinden, West

**Altenpflegehelfer/-in**  
Öffentlicher Dienst, Gemeinden, Ost

**Arbeiter/-in**  
Textilindustrie, Baden-Württemberg

**Arbeiter/-in**  
Fleischerhandwerk, NRW

**Arbeiter/-in**  
Fleischerhandwerk, Sachsen-Anhalt

**Arbeiter/-in**  
Groß- und Außenhandel, NRW

**Arbeiter/-in**  
Groß- und Außenhandel, Sachsen-Anhalt