



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Arbeits- und Sozialversicherungsrecht – Austausch Wissenschaft und Praxis

8. November 2017

Lehrstuhl Prof. Dr. Kurt Pärli

Zum heutigen Abend

- 1) Begrüssung mit Vorstellung der Lehrstuhlätigkeit (mit Kurzreferaten der Dissertantinnen Frau Studer und Frau Schneider)

- 2) Anliegen aus der Praxis

- 3) Entsendegesetz
 - a) Einführung in die Thematik

 - b) Podiumsdiskussion

- 4) Apéro (19 Uhr)

Auswahl aktueller Forschungs- und Publikationsprojekte des Lehrstuhls (1)

- Buchpublikation «Arbeitsrecht im internationalen Kontext» (SNF-Projekt «Auswirkungen Arbeitsvölkerrecht und EU-Arbeitsrecht auf das schweizerische Arbeitsrecht»)
- Neues SNF-Projekt: Arbeiten unter den Bedingungen der Sozialhilfe, nähere Informationen www.thirdlabourmarket.ch , sogleich Kurzreferat Studer
- Rechtsgutachten Schweigepflicht in der beruflichen Vorsorge im Auftrag des PK-Netz.ch (<http://pk-netz.ch/2017/10/23/schweigepflicht-das-gutachten/>)
- Gutachten zum Diskriminierungspotenzial einzelner Erklärungsfaktoren zur Messung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann

Auswahl aktueller Forschungs- und Publikationsprojekte des Lehrstuhls (2)

- Überarbeitung «Arbeitsrecht in der Schweiz», 4. Auflage neu: Geiser/Müller/Pärli, erscheint 2019
- Hrsg. und Autor im Basler Kommentar zum UVG, erscheint 2019
- Meier/Pärli: Contrôle des conditions de travail par les partenaires sociaux, Dike, 2017
- Kommentar zum Entsendegesetz, Stämpfli Handkommentare, erscheint Herbst 2018
- Publikationsreihe «Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen» von Roland Müller, Thomas Geiser und Kurt Pärli (Publikation ausgewählter Masterarbeiten und Dissertationen)

Tagungen

Immer im Herbst: Basler Sozialversicherungsrechtstagung

- 1. Dezember 2017: Überwachen, aber richtig

Immer im Frühling: Basler Arbeitsrechtstagung

- 23. März 2018: Umstrukturierung, Kündigung, Datenschutz, interne Untersuchungen: Was Arbeitsrechtler/innen wissen müssen

Ausgewählte Masterarbeiten (2016/2017)

Martina Somogyi	Übertragbarkeit von öffentlichrechtlichen Bestimmungen bezüglich Whistleblowing auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse
Alain Borer	Päusbonog-Rechtsprechung und ihre Auswirkungen
Dominic Vogel	Vertragsstrafen in Sportlerverträgen
Michael Willin	Unselbständige Tätigkeit im Rotlichtmilieu
Liridona Asllani	Haftungsfragen im Personalverleih
Anja Dillena	Sozialversicherungsrecht in Konflikt mit Grundrechten und die Bedeutung der EMRK
Annika Hemmig	Finanzierung der Heim- und Hauspflege
Anna Studinger	Die Berücksichtigung von Teilzeiterwerbenden bei der Invaliditätsbemessung
Patrizia Pfister	Die Rolle der Arbeitgeberin in der Unfallversicherung
Antonia Herger	Die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung

Laufende Dissertationen (Auswahl)

- Georg Ranert Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen auf deutsche Grenzgänger/innen nach erfolgter Kündigung in der Schweiz (Arbeitstitel)
- Elena Schneider **Die Umsetzung der Ausschaffungsinitiative im Lichte des Sozialversicherungsrechts, des Arbeitsrechts sowie ausgewählter EMRK Bestimmungen (Arbeitstitel)**
- Cornelia Junghanss Arbeitsmigration in der Schweiz – Rechtliche Rahmenbedingungen im zeitlichen Vergleich und Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis (Arbeitstitel)
- Franz Aschwanden Veränderungen im Staatsverständnis und Auswirkungen dieser Veränderungen auf das Sozial- und Arbeitsrecht (Arbeitstitel)
- Irene Karoussos Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmenden während und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Arbeitstitel)
- Melanie Studer **Zumutbare Arbeit in sozialhilferechtlichen Beschäftigungsprogrammen (Arbeitstitel)**
- Laura Gerster Die Durchsetzbarkeit arbeitsvertraglicher Konkurrenzverbote (Arbeitstitel)
- Romy Daedelow Diskriminierung durch Profiling und Data Mining? - Eine Analyse der Diskriminierungsrisiken und des Rechtsschutzes in Europa am Beispiel von „People Analytics“ (Arbeitstitel)
- Derya Avyüzen Das Mitarbeitergespräch aus rechtlicher Sicht (Arbeitstitel)



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Zumutbare Arbeit in Arbeitsverhältnissen unter sozialhilferechtlichen Bedingungen

Melanie Studer, MLaw, RAin

Doktorandin am Lehrstuhl für Soziales Privatrecht der Universität Basel

Vorabendveranstaltung Austausch Wissenschaft / Forschung

„Zumutbare Arbeit“ als Schlüsselbegriff

1) Wer durch eine **zumutbare Arbeit** aus eigener Kraft die erforderlichen Mittel verschaffen könnte, hat **keinen Anspruch** auf Nothilfe gem. Art. 12 BV oder Sozialhilfe. → hierzu gehören (u.U.) auch Arbeitsprogramme (Subsidiaritätsprinzip als Anspruchsvoraussetzung)

2) Wer Sozialhilfe beansprucht hat Pflichten (Weisungen und Auflagen/gesetzlich festgeschriebene Pflichten):

- Bemühung um **zumutbare Arbeit**
- Annahme einer angebotenen **zumutbaren Arbeit**
- Teilnahme an (zumutbaren) **Arbeitsprogrammen** (Leistung und Gegenleistung)

→ Wird eine zumutbare Arbeit nicht angenommen droht: **Sanktion** (Kürzung); resp. **Einstellung** wegen Verletzung des Subsidiaritätsprinzips (Verlust der Anspruchsvoraussetzungen).

Zwei (ein)leitenden Zitate

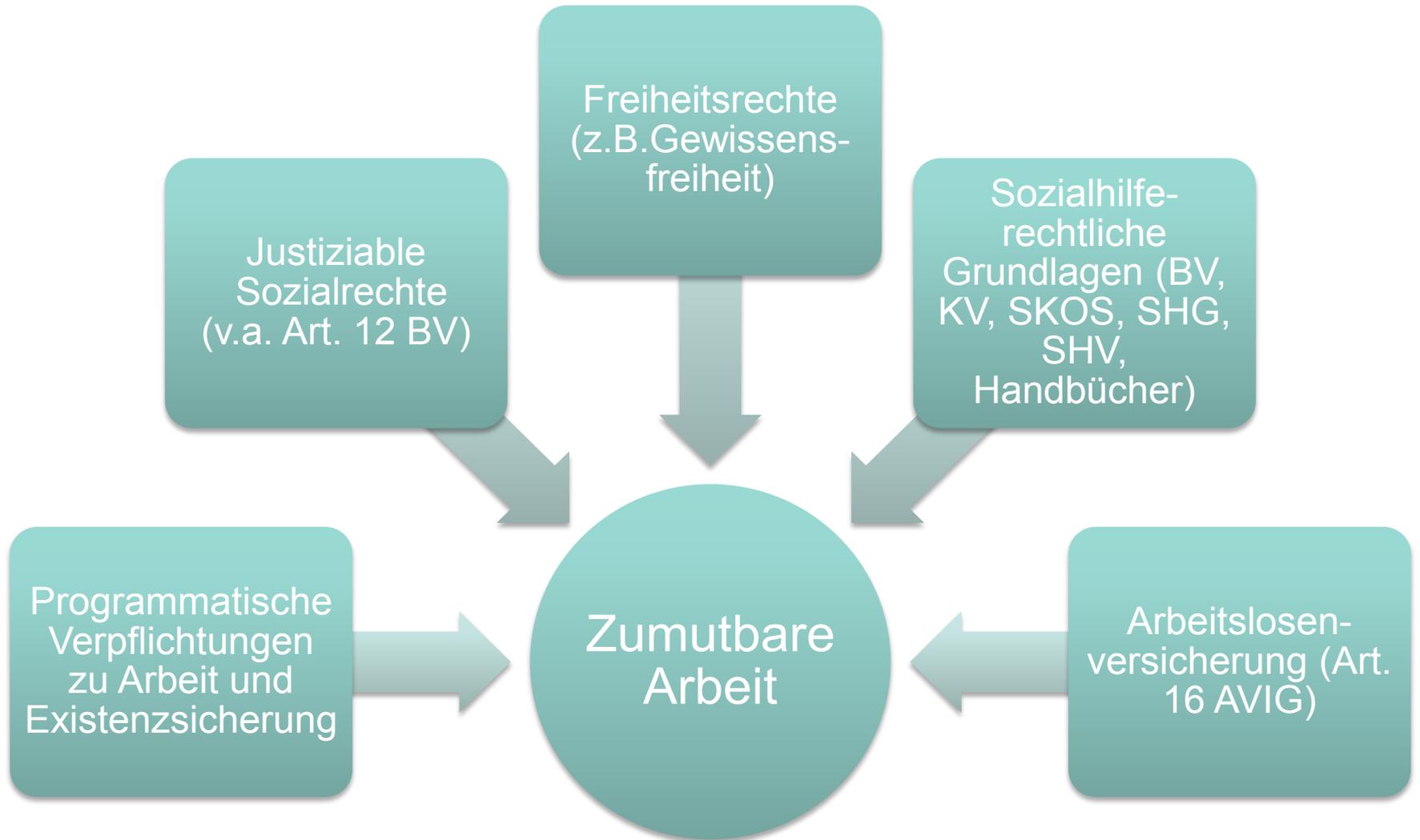
„Die Ausrichtung materieller Hilfe darf mit der Auflage verbunden werden, an Beschäftigungs- und Integrationsmassnahmen teilzunehmen. Diese Massnahmen bzw. Programme sind **grundsätzlich als zumutbare Arbeit anzusehen** (Regeste), die geeignet (sind), die Lage des Beschwerdeführers zu verbessern. Dies kann im Übrigen als **gerichtsnotorisch bezeichnet** werden (E. 5.4).“

BGE 130 I 71

„Wer in der Rechtsanwendung dieses magische Wort einsetzt, erlöst sich von weiteren Überlegungen, denn er tut so, als sei die Sachlage jetzt sonnenklar, augenfällig, offenkundig oder klipp und klar auf der Hand liegend“.

Hermann HUMMEL-LILJEGREN, Zumutbare Arbeit, Berlin 1981, S. 70 zum Begriff „Zumutbarkeit“

Analyse





Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Die Umsetzung der Ausschaffungsinitiative im Sozialversicherungs- und Sozialhilferecht

Dissertationsprojekt Elena Schneider MLaw, am Lehrstuhl Soziales Privatrecht von Herrn Prof. Dr. iur. Kurt Pärli, Universität Basel

JA zur Ausschaffungsinitiative!

- Ansätze
- Überlegungen
- Ziel

Sicherung unserer Sozialwerke durch Senkung des Sozialmissbrauchs!

Sozialwerke

Bisherige
Strafbestimmungen
-Sozialvers.
-Sozialhilfe

Art. 148a
StGB

Betrug
-Sozialvers.
-Sozialhilfe

Ausgewählte
Fragen

Ausländer, die missbräuchlich Sozialleistungen beziehen, werden ohne wenn und aber ausgeschafft!

- Ausschaffung
- Härtefall etc.



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.

2. Anliegen aus der Praxis

Was beschäftigt Sie bei Ihrer täglichen Arbeit?

Welche Themen finden Sie für eine rechtswissenschaftliche Bearbeitung relevant?

Themen, die die Praxis aktuell beschäftigt

- Härte der Landesverweisung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht
- Was genau bedeutet «üblicher Lohn»?
- Regelung (auf Bundes- und kantonaler Ebene) zum Personalverleih und zu Präsenzzeiten
- Temporär(ketten)verträge, um Altersbeschränkungen zu umgehen
- Sozialverträgliche Liberalisierung des Arbeitsgesetzes
- Anrechnung hypothetischer Einkommen (zB Invalide sowie Teilinvalide) bei Ergänzungsleistungen
- Staatliche Sanktionen bei Verstößen gegen GAV (Problematik der Kettenkonkurse)

3. Entsendegesetz

- I. Projekt «Kommentar zum Entsendegesetz»
- II. Kurzvortrag Entsendegesetz
- III. Diskussion zu ausgewählten Fragen des Entsendegesetzes

Das Projekt Kommentar zum Entsendegesetz

Stämpfli's Handkommentare

- alle Gesetze und Verordnungen in den 3 Hauptlandessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch enthält
- artikelweise und systematisch kommentiert
- rasche Orientierung in neuen Werken durch seinen einheitlichen Aufbau unterstützt
- handliches Format

z.B.

Kommentar zum Entsendegesetz

- Berücksichtigt kantonale Vollzugsvarianten
- Zu jedem Artikel Hinweise auf die Rechtslage nach EU-Recht
- erscheint (voraussichtlich) Herbst 2018



1. Einleitung

EU/EFTA:
Freizügigkeitsabkommen



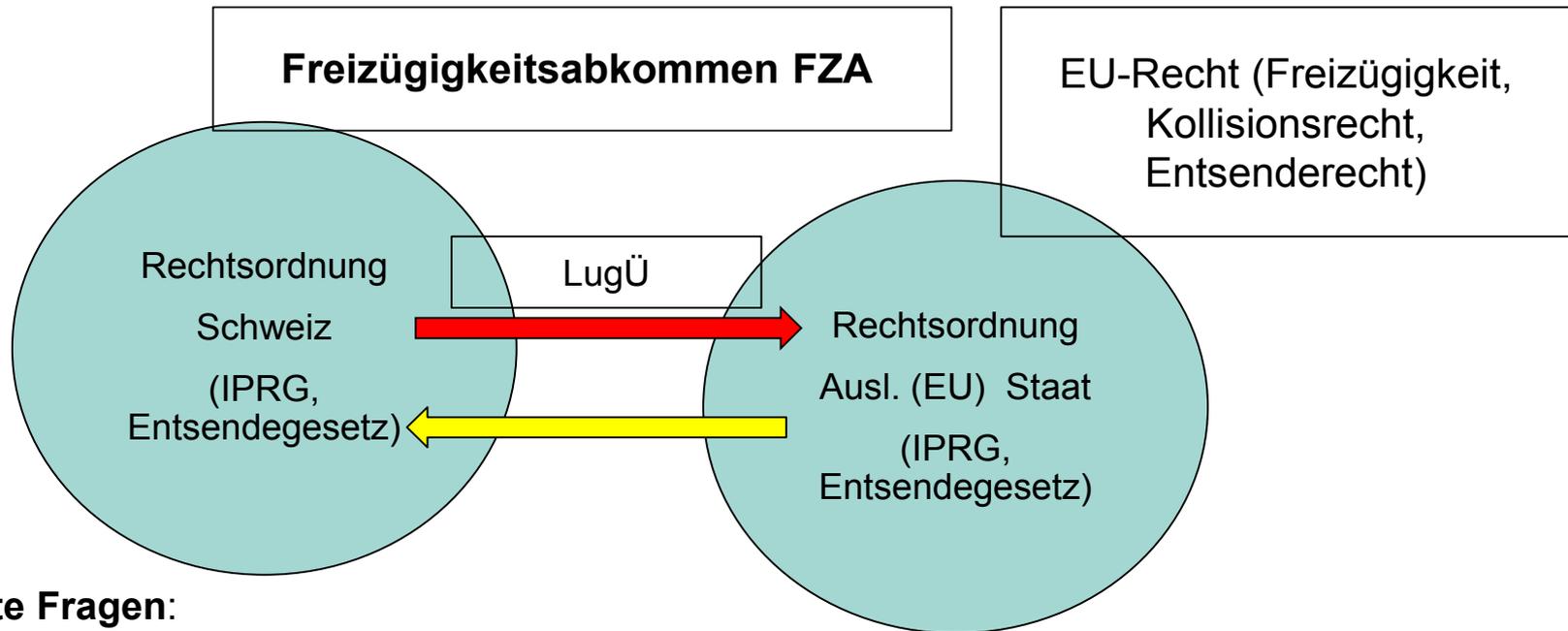
Arbeitnehmerfreizügigkeit
90 Tage Dienstleistungsfreiheit

Rest der Welt:
Ausländergesetz AuG



Bewilligungspflicht
Inländervorrang

Entsendungen = Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse



Relevante Fragen:

- Ausländerrecht (Aufenthaltsbewilligung? Familiennachzug?)
- Arbeitsrecht (Anwendbares Recht, Gerichtsstand, **zwingende Bestimmungen**, Bestimmungen über den Arbeitsverleih?)
- **Kontrolle der zwingend einzuhaltenden Bestimmungen, Sanktionen**
- *Sozialversicherungsrecht (Wo besteht die Beitragspflicht? Höhe der Beiträge? Leistungsexport?)*
- *Steuerrecht (Steuerort, Steuerhöhe?)*

Ausländergesetz
Schwarzarbeitsgesetz
Internationales Privatrecht
Entsendegesetz (EU-Einfluss)
Arbeitsvermittlungsgesetz

2. Entsendegesetz als Teil der flankierenden Massnahmen

Flankierende Massnahmen I (Schutz vor Lohn- und Sozialdumping, seit 1. Juni 2004)

Pflichten für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in die CH entsenden:

Arbeitgeber sind verpflichtet, den entsandten Arbeitnehmern die in der CH geltenden (in aVE GAV oder OR 360a) Mindestlohn- und Arbeitsbedingungen zu gewähren:
Entsendegesetz

Massnahmen bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung:

GAV vorhanden:

Bestimmungen über Mindestlöhne können leichter allgemeinverbindlich erklärt werden:

Einfügung von Art. 1a und Art. 2 Ziff. 3bis, Änderung von Art. 6 und Art. 20 Abs. 2 **AVEG**

Kein GAV vorhanden:

Es können Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden:

Einfügung von Art. 360a – 360f
OR

Die flankierenden Massnahmen II

**Flankierende Massnahmen II: Im Rahmen der Ausdehnung der Freizügigkeit;
Verstärkung der flankierenden Massnahmen I, seit 1. April 2006**

Allgemeinverbindlicherklärung von bestehenden **GAV**: wird zusätzlich vereinfacht (Art. 2 Ziff. 3^{bis} AVEG)

Ergänzung des **Arbeitsvermittlungsgesetzes**: erweiterte Bindung der Personalverleiher an allgemeinverbindliche GAV

Ergänzung der Bestimmungen über den **Normalarbeitsvertrag** (Art. 360b Abs. 6 OR)

Änderung und Ergänzung des **EntsG**: erweiterte Pflichten und verschärfte Sanktionen für Arbeitgeber

Einführung **Informationspflicht** der ArG gegenüber den AN über zentrale Punkte des Arbeitsverhältnisses (Art. 330b OR)

Die flankierenden Massnahmen III

Flankierende Massnahmen III: Verschärfung der Bekämpfung der Scheinselbständigkeit Haftung für Subunternehmer (In Kraft seit 1.1. und 15.7.2013)

Hohe Hürden für den **Nachweis der selbständigen Erwerbstätigkeit** Art. 1a und 1b EntsG)

Präzisierung der **Meldepflichten** (Art. 6 Abs. 1 lit. b EntsG) und **Mitwirkungspflicht** (Art. 7 Abs. 2 EntsG)

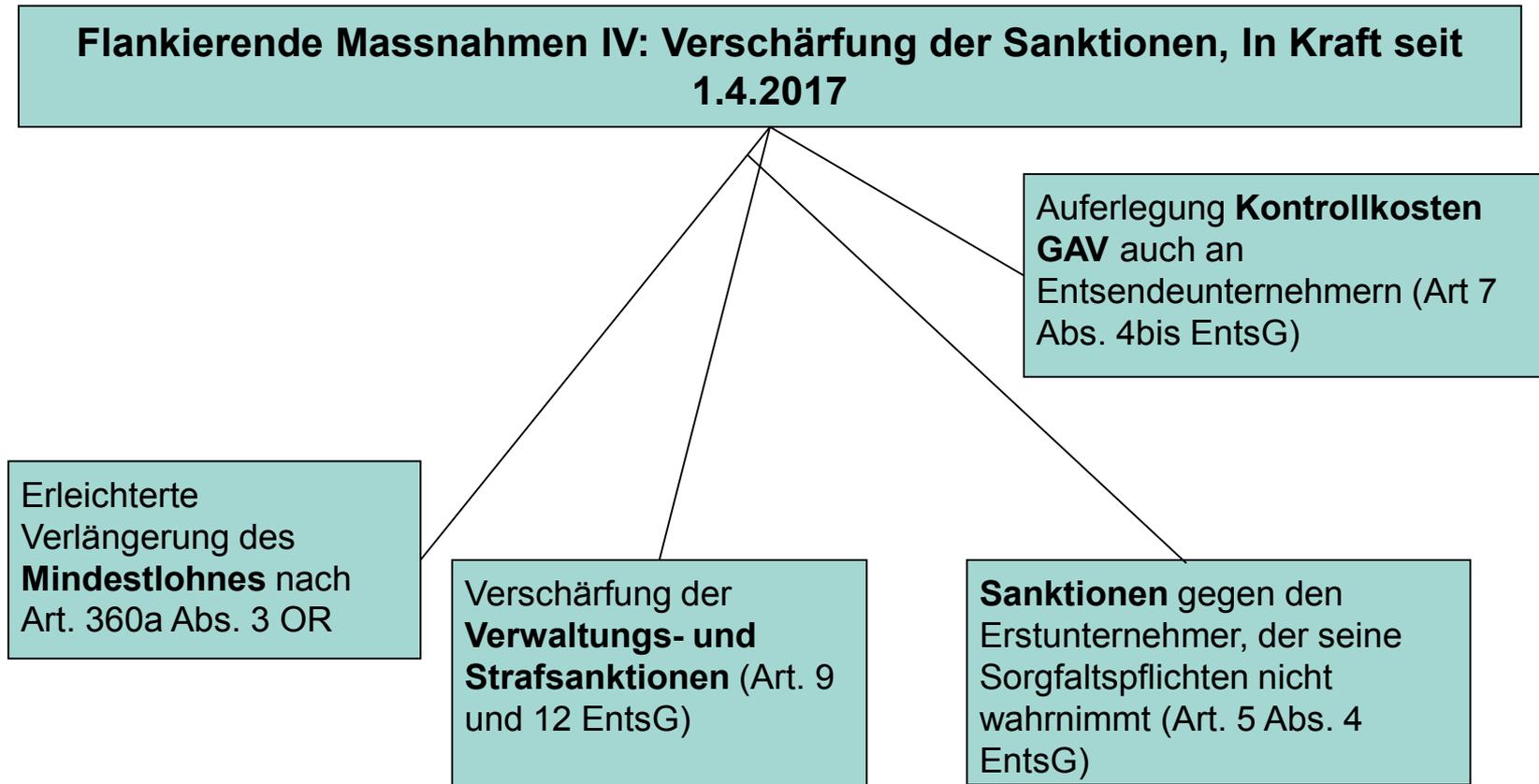
Haftung des **Erstunternehmers für sämtl. Subunternehmer** in der Haftungskette (Art. 7 EntsG)

Änderung im BG **Allgemeinverbindlicherklärung**, Art. 1a (Ausdehnung der Gegenstände einer AVE eins GAV).

Verschärfung der **Sanktionen** (Art. 9 Abs. 2 und 3 sowie Art. 12 Abs. 1 lit. c und d EntsG,, u.a. Dienstleistungssperre bis fünf Jahre, höhere Bussen, auch gegen inl. Arbeitgeber

Ausdehnung des Geltungsbereiches auch für rein **inländische Sachverhalte** (Art. 1 Abs. 2 EntsG)

Die flankierenden Massnahmen IV



Varianten der Entsendung

Art. 1 Entsendegesetz:

- Arbeitgeber entsendet vorübergehend Arbeitnehmer in ein anderes Land, um eine Dienstleistung zu erbringen
- Arbeitgeber entsendet vorübergehend Arbeitnehmer in eine ausländische Niederlassung (Filiale)
- Ein ausl. Verleihbetrieb entsendet Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einen Drittstaat, um dort als Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen tätig zu sein oder diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden einem Einsatzbetrieb zur Verfügung gestellt  ist in der Schweiz gestützt auf Art. 12 Abs. 2 AVG verboten (Konzerninterner Personalverleih: Grundsätzlich ebenfalls bewilligungspflichtig, Ausnahmen in engen Grenzen, siehe SECO-Weisung vom 20. Juni 2017)

Achtung: Sozialversicherungsrechtliche Qualifikation der Entsendung ist nicht identisch!

Wichtigste Inhalte des Entsendegesetzes

Zweck:

- Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping

Mittel:

- Entsendebetrieb muss entsandten Arbeitnehmenden minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen garantieren (Art. 2 EntsG) sofern kein Ausnahmetatbestand vorliegt (15 Tage pro Betrieb/Kalenderjahr od. 8 Tage im Rahmen von Arbeiten im Zusammenhang mit Warenlieferung, Art. 4 EntsG)
- Gilt auch für Subunternehmer (Baugewerbe), Haftung des Erstunternehmers für sämtliche Sub(subsubsub) Unternehmer (Art. 5 EntsG)

Durchsetzung:

- Meldepflicht, 8 Tage vor dem Einsatz (Art. 6 EntsG und Art. Art. 9 Abs. 1bis der Verordnung über die Einführung des freien Personenverkehrs für Dienstleister)
- Nachweispflicht der selbständigen Erwerbstätigkeit für ausländische Dienstleistungserbringer, die sich auf selbständige Erwerbstätigkeit berufen
- Kontrolle und Sanktion

Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen

Art 2 Abs. 1 Entsendegesetz:

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 OR1 in den folgenden Bereichen vorgeschrieben sind:

- a. die minimale Entlohnung; inkl. Zuschläge*
- b. Arbeits- und Ruhezeit*
- c. Mindestdauer der Ferien;*
- d. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;*
- e. Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;*
- f. Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann.*

Keine Geltung kantonaler Mindestlöhne, z.B. Neuenburg

Kontrolle – zuständige Behörden

Art. 7 EntsG: 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;

– z.B. <https://www.svk-bau.ch/lmv-vollzugsorgane>

b. bezüglich der Bestimmungen eines Normalarbeitsvertrages über Minimallöhne im Sinne von Artikel 360a OR1: von den durch die Kantone oder den Bund eingesetzten tripartiten Kommissionen (Art. 360b OR);

- z.B. NAV Hauswirtschaft, TPK des Bundes

- Z.B. NAV mit zwingenden Mindestlöhnen Detailhandel Basel-Stadt (2.5.17), TPK Arbeitsbedingungen Basel-Stadt

c. bezüglich der Bestimmungen von Bundeserlassen: von den nach diesen Erlassen zuständigen Behörden;

- z.B. z.B. Kontrolle Arbeitszeitvorschriften nach ArG durch kant. Behörden

d. bezüglich der andern Bestimmungen: von den durch die Kantone bezeichneten Behörden.

- Siehe nächste Folie

Kantonale Kontrollstellen (real existierender Föderalismus)

Kantonale Kontrollstellen für die Einhaltung des BGSA, des EntG und des ArG und deren kantonale gesetzlichen Grundlagen

Aargau:

Das Amt für Migration und Integration übt die Kontroll- und Koordinationstätigkeit.
https://www.ag.ch/de/dvi/migration_integration/arbeit/schwarzarbeit/schwarzarbeit_1.jsp

Kantonale gesetzliche Grundlage: Vollziehungsverordnung zur Bundesgesetzgebung gegen Schwarzarbeit (VBGSA)
<https://gesetzsammlungen.ag.ch/frontend/versions/1388>

Für die Kontrolle der Einhaltung des Entsendegesetzes ist das Amt für Migration und Integration. Die TPK sorgt für den Vollzug der flankierenden Massnahmen und nimmt Meldungen über Lohnunterbietungen entgegen.
https://www.ag.ch/de/dvi/migration_integration/arbeit/flankierende_massnahmen_und_tpk/flankierende_massnahmen_tpk_is_1.jsp

Kantonale gesetzliche Grundlage: Vollziehungsverordnung zur Bundesgesetzgebung über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne <https://gesetzsammlungen.ag.ch/frontend/versions/1715>
(Es gibt kein kantonales Gesetz, nur die Verordnung)

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Aargau ist für die Durchsetzung des GAV im Bauhauptgewerbe zuständig.
<http://pbkbauag.ch/ueber-uns/> Als gesetzliche Grundlage geben sie den Art. 76 Abs. 1 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) an.
<http://pbkbauag.ch/dokumente/>

Appenzell Innerrhoden und Appenzell Ausserrhoden:

Das KKO für die Einhaltung des BGSA ist hier das Arbeitsinspektorat des Kantons Appenzell Ausserrhoden. <https://www.ar.ch/verwaltung/departement-bau-und-volkswirtschaft/amt-fuer-wirtschaft-und-arbeit/arbeitsinspektorat/>
http://www.ai.ch/de/verwaltung/personenregister/?personen_id=4196

Kantonale gesetzliche Grundlage: Verordnung über Massnahmen gegen die Schwarzarbeit
<http://www.bgs.ar.ch/frontend/versions/324>

Für die Einhaltung des EntG ist ebenfalls das Arbeitsinspektorat des Kantons Appenzell Ausserrhoden. <https://www.ar.ch/verwaltung/departement-bau-und-volkswirtschaft/amt-fuer-wirtschaft-und-arbeit/arbeitsinspektorat/arbeitsmarktaufsicht/>

<https://www.ar.ch/verwaltung/departement-bau-und-volkswirtschaft/amt-fuer-wirtschaft-und-arbeit/arbeitsinspektorat/meldeverfahren-flankierende-massnahmen/>

Kantonale gesetzliche Grundlage: Verordnung zur Bundesgesetzgebung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen
<http://www.bgs.ar.ch/frontend/versions/914>

Zürich:

Das KKO für die Einhaltung des BGSA ist beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) angesiedelt

<http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsbedingungen/schwarzarbeit.html>,

http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsbedingungen/schwarzarbeit/kantonale_kontrolle.html. Die Arbeitskontrollstelle Kanton Zürich (AKZ)

<http://www.akz-uzh.ch> sowie die Kontrollstelle für den Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe <http://l-gav.ch/index.php?id=55> führen im Auftrag des AWA

Kontrollen bezüglich Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen vor Ort durch.

Die TPK für arbeitsmarktrechtliche Aufgaben hat bei der Bezeichnung der zu kontrollierenden Branchen beratende Funktion und erstellt halbjährlich ein Kontrollkonzept zuhanden des AWA. Die Abteilung Arbeitsmarktaufsicht im Bereich Arbeitsbedingungen ist vornehmlich für die Verhängung von Sanktionen gemäss Entsendegesetz zuständig.

http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsbedingungen/vollzug_flam.html

<http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsbedingungen.html>

Kantonale gesetzliche Grundlage: Vollzugsverordnung zum Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit (VVSA)

[http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/D4E589EE3A84F8F4C12573F600306911/\\$file/823.44_30.1.08_60.pdf](http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/D4E589EE3A84F8F4C12573F600306911/$file/823.44_30.1.08_60.pdf)

Verordnung zum Arbeitsgesetz

[http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/FE41882AD475FF5BC125774A004A3094/\\$file/822.1_23.10.02_69.pdf](http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/FE41882AD475FF5BC125774A004A3094/$file/822.1_23.10.02_69.pdf)

Verordnung über die tripartite Kommission für arbeitsmarktlche Aufgaben und die Kontrollbehörde gemäss Entsendegesetz

[http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/0ABB414A7DC63E12C1256F12002F12E2/\\$file/823.41_30.10.02_46.pdf](http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/0ABB414A7DC63E12C1256F12002F12E2/$file/823.41_30.10.02_46.pdf)

Sanktionen

Verwaltungssanktionen, Art. 9 EntsG

- Kontrollorgane melden jeden Verstoss der zuständigen kant. Behörde
- Diese kann (u.a.) aussprechen:
 - Bussen bis 5000 CHF bei Verstössen gegen Art. 1a Abs. 2, 3 und 6 EntsG
 - Bussen bis 30 000 CHF + Tätigkeitsverbot bis 5 Jahre bei Verstössen gegen Art. 2 EntsG
 - Bussen bis zu 5000 CHF
 - Bei Verstössen: Verwaltungsbusse bis CHF 5'000.- oder Tätigkeitsverbot bis 5 Jahre
 - Bussen bis zu 30 000 CHF gegen inländische Arbeitgeber die gegen Mindestlohnvorschriften

Strafrechtliche Sanktionen

- Busse bis zu 40 000 CHF u.a. bei Verletzung der Auskunftspflicht, Umgehen des Tätigkeitsverbotes, Widerstand gegen Kontrollen
- Busse bis zu 1 000 000 CHF wer als Arbeitgeber systematisch und in gewinnsüchtiger Absicht gegen Art. 2 EntsG verstösst

Rechtsprechung (Auswahl)

Bundesgericht, Urteil 2C_714/2010 vom 14.12.2010

- Infraction à la loi sur les travailleurs détachés; qualité d'employeur; recours admis et cause renvoyée

BGE 140 II 447

- Beschränkung der Sanktionierungsmöglichkeit (Verbot, während einer Dauer zwischen ein und fünf Jahren Dienstleistungen durch entsandte Arbeitnehmer in der Schweiz anzubieten), auf Dienstleistungserbringer, die dem Anwendungsbereich des FZA unterstehen, ist mit dem Diskriminierungsverbot von Art. 2 FZA vereinbar (E. 5.3-5.6).

Bundesgericht, Urteil 2C_625/2016 vom 12.12.2016

- tripartite Kommissionen haben umfassende Untersuchungskompetenzen – Herausgabepflicht der Arbeitgeber.

Bundesgericht, Urteil 2C_150/2016 vom 22.05.2017

- Arbeitgeberin im Sinne von Art. 1 EntsG; Auslegung und Anwendung von Art. 9 EntsG; verhängte Dienstleistungssperre und Verhältnismässigkeit bzw. Vereinbarkeit mit den Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts

ArbG Ulm · Urteil vom 29. Juli 2009 · Az. 2 Ca 571/08

- Konventionalstrafe und Kontrollkosten an dt. Arbeitgeber: Keine Anwendung dieser Vorschriften in Deutschland, da keinen inländischen Gemeinwohlinteressen dienlich

Zusammenfassend: Worum geht's

- Liberalisierung des Arbeitsmarktes und partielle Liberalisierung grenzüberschreitender Dienstleistung durch das FZA und damit verbundene Annäherung an die EU
- Angst vor Lohn- und Sozialdumping
- Entsendegesetz als Teil der flankierenden Massnahmen
- Verschärfung des Entsendegesetzes in (bis jetzt) vier Etappen
- Zu beachten ist der Kontext: MEI (BV 121a), RASA, geplant: Volksinitiative zur Begrenzung der Zuwanderung» (SVP, AUNS)

Diskussion

Angefragt wurden:

Verwaltung BL und BS, Gewerkschaften, Arbeitgeberverband, Gewerbeverband sowie Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee

Teilnehmer/innen:

- Uwe Böhm, Geschäftsführer IHK Hochrhein-Bodensee, Leiter Geschäftsfeld International
- Sascha Haltinner, Leiter Vollzug Unia NWS und Co-Präsident Arbeitsmarktkontrolle für das Baugewerbe BL
- Carmen Hänggi, Teamleiterin Entsendungen & Rechtsberatungen, Amt für Wirtschaft und Arbeit BS

Schlusswort

Feedback zur heutigen Veranstaltung: Gerne per Mail an: office-paerli@unibas.ch

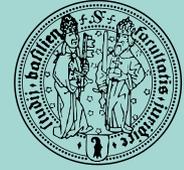
Nächste Veranstaltung «Austausch Praxis-Wissenschaft»:

7. November 2018



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

