

## **Informationsblatt für die Entsendung von Mitarbeitenden und den Einsatz von EU- Firmen als Subunternehmen für Sicherheitsdienstleistungen in der Schweiz**

Per 1. Juni 2004 ist das Entsendegesetz (EntsG, SR 823.20) betreffend der Tätigkeit ausländischer Arbeitnehmer in der Schweiz in Kraft getreten. In der diesbezüglichen Verordnung wird keine Bewilligungspflicht, aber eine **Meldepflicht** (Art. 6 EntsG) für entsandte Arbeitnehmer eingeführt. Für die Bewachungs- und Sicherheitsbranche besteht diese Meldepflicht gemäss Verordnung zum Entsendegesetz **ab dem 1. Tag des Einsatzes in der Schweiz** (Art. 6 EntV). Dies bedeutet für die entsendende EU-Firma die Pflicht, den Einsatz ihrer Mitarbeitenden in der Schweiz **dem Kanton des Einsatzortes** vor einem Einsatz zu melden und dies auch falls die Firma als Unterlieferant eines Schweizer Sicherheitsdienstleisters arbeitet.

Die EU-Firma ist ebenfalls verpflichtet, für die Einsätze in der Schweiz den **Gesamtarbeitsvertrag für die Sicherheitsbranche** einzuhalten, insbesondere die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen (Art. 1 und 2 EntV) bzw. die vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärten **Mindestlöhne** zu bezahlen und dies unabhängig von der Grösse der Firma oder der Anzahl entsandter Mitarbeitenden.

Seit Inkrafttreten des GAV 2014 am 1. Juli 2014 ist bei der PaKo Sicherheit vor der Arbeitsaufnahme eine Kautions hinterlegen (Art. 7 und Anhang 2 GAV 2014). Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Webseite.

Die paritätische Aufsichtskommission und die kantonalen Arbeitsmarktkontrollstellen führen seit einiger Zeit vermehrt Kontrollen bei Anlässen durch und befragen dabei direkt die Mitarbeitenden. Sollte dabei eine **Verletzung der Meldepflicht oder des Gesamtarbeitsvertrages** festgestellt werden, erfolgen neben der Lohnnachzahlung Sanktionen und eine Meldung an die zuständige kantonale Behörde, welche **Bussen und im Wiederholungsfall Arbeitsverbote** (Art. 8 EntsG) in der Schweiz bis zu 5 Jahren verhängen kann.

Entsprechend raten wir allen Auftraggebern bei der Berücksichtigung von EU-Firmen unbedingt **auf die Einhaltung der Meldepflicht und der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen zu bestehen und systematisch diesbezügliche schriftliche Nachweise zu verlangen.**

Falls Sie **Verstösse gegen die Meldepflicht oder die Mindestlöhne in Ihrem Markt feststellen oder vermuten, können Sie diese unkompliziert per Email an [info@pako-sicherheit.ch](mailto:info@pako-sicherheit.ch) melden.** Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und gelten nicht als Verzeigung, sondern als Information, die ein normales Kontrollverfahren der PaKo Sicherheit auslöst. Je kompletter und aktueller Ihre Informationen sind, desto schneller und wirksamer ist die Kontrolle durch die PaKo Sicherheit.

Bern, Juli 2014

## Mindestlöhne gültig ab 1. Juli 2014 (Anhang 1 GAV 2014)

### Anstellungskategorie A:

Dienstjahre	Mindestlohn bei Jahresarbeitszeit von 2000 Stunden	Mindestlohn Geld- (CIT) / Werttransport bei Jahresarbeitszeit von 2000 Stunden
1.	CHF 52'400.--	CHF 52'400.--
2.	CHF 53'495.--	CHF 53'495.--
3.	CHF 55'120.--	CHF 54'915.--
4.	CHF 56'545.--	CHF 56'020.--
5.	CHF 57'655.--	CHF 57'100.--
6.	CHF 58'230.--	CHF 57'470.--
7.	CHF 58'600.--	CHF 57'840.--
8.	CHF 58'980.--	CHF 58'205.--
9.	CHF 59'360.--	CHF 58'575.--
10.	CHF 59'720.--	CHF 58'940.--
11.	CHF 60'100.--	CHF 59'305.--
12.	CHF 60'480.--	CHF 59'665.--
ab 13.	CHF 60'900.--	CHF 60'085.--

- Die Jahresmindestansätze werden im Verhältnis zur Arbeitszeit angepasst; diese kann zwischen 1'801 und 2'300 Stunden liegen.
- Die Löhne für Mitarbeitende unter 25 Jahren können um maximal CHF 150.-- pro Monat tiefer liegen als die aufgeführten Mindestansätze.

### Anstellungskategorie B:

Dienstjahre	Mindestlohn bei Jahresarbeitszeit von 1400 Stunden	Mindestlohn Geld- (CIT) / Werttransport bei Jahresarbeitszeit von 1400 Stunden
1.	CHF 34'300.--	CHF 33'950.--
2.	CHF 34'860.--	CHF 34'510.--
3.	CHF 35'770.--	CHF 35'420.--
4.	CHF 36'680.--	CHF 36'330.--
5.	CHF 37'100.--	CHF 36'330.--
ab 6.	CHF 37'450.--	CHF 36'330.--

- Die Jahresmindestansätze werden im Verhältnis zur Arbeitszeit angepasst; diese kann zwischen 901 und 1'800 Stunden liegen.

### Anstellungskategorie C:

	Std-Löhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung 1. Dienstjahr	Std-Löhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung 2. Dienstjahr	Std-Löhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung 3. Dienstjahr	Std-Löhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung ab 4. Dienstj.
ZH	CHF 23.20	CHF 23.55	CHF 23.90	CHF 24.25
BS, BL, GE	CHF 22.70	CHF 23.05	CHF 23.40	CHF 23.75
übrige	CHF 22.20	CHF 22.50	CHF 22.85	CHF 23.20

### Geld-(CIT) / Werttransport

	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung 1. Dienstjahr	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung ab 2. Dienstjahr
ZH	CHF 23.20	CHF 23.55
BS, BL, GE	CHF 22.70	CHF 23.05
übrige	CHF 22.20	CHF 22.50

### Dienstjahre:

Bei Arbeitsaufnahme vor dem 1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Dienstjahr betrachtet und ab dem 1. Januar des Folgejahres beginnt das 2. Dienstjahr. Bei Arbeitsaufnahme nach dem 1. Juli sind das Eintrittsjahr und das gesamte Folgejahr als erstes Dienstjahr zu betrachten.

## **Weitere Bestimmungen über die minimale Entlöhnung**

### **Ferienentschädigung für Mitarbeitende im Stundenlohn**

Mitarbeitende, welche das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, haben einen Anspruch auf 25 Ferientage (10.64%) pro Jahr. Alle übrigen Mitarbeitenden haben einen Ferienanspruch von 20 Tagen (8.33%) pro Jahr.

### **Nacht-/Sonn- und Feiertagszuschlag**

Dienste, welche während der Nacht (23:00 – 06:00 Uhr), an Sonn- oder Feiertage geleistet werden, sind mit einem Zeitzuschlag von 6 Minuten (10%) zu entrichten.

### **Auslagenersatz (Fahrzeit und -kosten, Ausrüstung etc.)**

Der Auslagenersatz umfasst namentlich die Abgeltung der zusätzlichen Fahrzeit, der anfallenden Fahrkosten sowie allenfalls bei auswärtiger Arbeit entstehende weitere Aufwände, z.B. für die Unterkunft (Art. 18 und Art. 19 GAV 2014 / Art. 3 EntsG). Die Uniform und Ausrüstung ist dem Mitarbeiter kostenlos zur Verfügung zu stellen.

### **Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers**

Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder Unfall (ohne eigenes Verschulden) an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten (Art. 17 GAV 2014).

### **Lohn bei Verzug des Arbeitgebers**

Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet (Art. 324 OR).

### **Arbeits-, Ruhezeiten und Pausen**

Bezüglich Arbeits-, Ruhezeiten und Pausen gelten die Bestimmungen des GAV Sicherheit sowie des Schweizerischen Arbeitsgesetzes (Art. 13 GAV 2014 / Art. 9 und Art. 15 ArG).