



Anhang zu Ziffer 4.3.4: Orts- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen

Die zuständigen kantonalen Behörden können Bewilligungen zur Erwerbstätigkeit an ausländische Arbeitnehmende erteilen, wenn dieselben orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizer eingehalten werden und sie angemessen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert sind (Art. 23 AIG). Dies gilt auch für Entsandte aus den EU27-/EFTA-Staaten, die über 90 Tage hinaus in der Schweiz Aufträge ausführen sowie für Entsandte aus Drittstaaten. Wir weisen Sie ausserdem darauf hin, dass diese Bestimmungen für alle Berufsbranchen konsequent zur Anwendung gelangen.

Aufgrund der geltenden Rechtsgrundlagen (Entsendegesetz, SR 823.20; Entsendeverordnung, SR 823.201 sowie Informationsschreiben des SECO «Entsendung – Vorgehen beim internationalen Lohnvergleich», 20. Februar 2007) entspricht die Entlohnung dem bezahlten Lohn im Ausland und den Entschädigungen, welche die Entsandten für die Leistung in der Schweiz erhalten, sofern sie keinen Ersatz für tatsächlich getätigte Aufwendungen (etwa für Reise, Verpflegung und Unterkunft) darstellen (Art. 2 Abs. 3 EntsG).

Wir bitten Sie deshalb, die massgebenden Rechtsgrundlagen (Art. 23 AIG, Art. 2 Abs. 3 EntsG, Informationsschreiben SECO vom 20. Februar 2007) bei der Beurteilung der Gesuche von entsandten Arbeitnehmenden aus dem Ausland in die Schweiz entsprechend konsequent anzuwenden.

Um eine einheitliche und effiziente Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sicherzustellen, ist der massgebende Lohn detailliert nach dem Muster der nachfolgenden Zusammenstellung zu berechnen.

Modellbeispiel (Beträge pro Monat, Tag oder Stunde)

Art der Beträge	%	CHF
Entlohnung, die der angestellten Person im Ausland ausbezahlt wird		
Lohnzulagen während der Entsendung in die Schweiz (ausgeschlossen bleiben die Entschädigungen etwa für Reise, Verpflegung und Unterkunft)		
Vom Arbeitgeber in der Schweiz bezahlte Krankenkassenprämie		
Steuern (wenn vom Arbeitgeber als Lohnzusatz übernommen)		

Sozialabzüge in der Schweiz (wenn vom Arbeitgeber übernommen, nur Arbeitnehmeranteil): AHV/IV ALV Ev. BVG Ev. UVG		
Andere obligatorische Abzüge gemäss Schweizer Recht		
Total		

! Bestätigung des Arbeitgebers beilegen, dass Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung vom Arbeitgeber oder vom Einsatzbetrieb übernommen und auch nicht vom oben genannten Lohn abgezogen werden. Die Entschädigungspflicht entfällt, nachdem sich die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger als 12 Monate ununterbrochen in der Schweiz aufgehalten haben (Art. 22a Abs. 1 VZAE).