

Merkblatt der ZPBK

Einstufung der Arbeitnehmer bei Entsendefällen

Ausgangslage:

Vorliegend geht es um die Praxis der Paritätischen Kommissionen betreffend Einstufung von Arbeitnehmenden in Lohnkategorien eines GAV bzw. Unterstellung eines Entsendebetriebs unter einen GAV.

Praxis der ZPBK:

Für die obgenannte Einstufung bzw. Unterstellung ist einzig und alleine massgebend, welche tatsächliche Tätigkeit am Entsendeort in der Schweiz ausgeübt worden ist. Dies entspricht auch der Ansicht des SECO gemäss Schreiben vom 24.03.2010 mit der Referenz: 2010-03-11/467:

«Wir möchten dennoch ergänzend festhalten, dass die für die Unterstellung eines Betriebes unter einen GAV sowie für die Einstufung in die Arbeitnehmerkategorien eines GAV lediglich die Tätigkeiten, welche im Rahmen der Einsatzdauer in der Schweiz geleistet werden massgebend sind und beurteilt können. Dies kann folglich dazu führen, dass ein Arbeitnehmer nicht gemäss der Tätigkeit, die er im Herkunftsstaat hauptsächlich verrichtet, eingestuft wird.»

Kurzbegründung:

Von den paritätischen Kontrollorganen eines AVE-GAV können lediglich die effektiv ausgeführten Arbeiten vor Ort beurteilt werden. Zudem richtet sich die Einstufung auch nach schweizerischen Recht bzw. einem schweizerischen AVE-GAV. Weiter haben die paritätischen Kontrollorgane keine Möglichkeit, die im Herkunftsland effektiv ausgeübte Tätigkeit zu überprüfen. Dies entspricht ebenfalls der SECO-Praxis gemäss Ziffer 1.2. Beginn des Einsatzes der Weisung «Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich»:

«Für den Lohnvergleich stellt sich auch die Abgrenzungsfrage, wann und wo der Einsatz beginnt. Im Allgemeinen gelten nationale private und öffentlich rechtliche Vorschriften nur innerhalb des jeweiligen Staatsgebietes (Territorialitätsprinzip). Dieses Prinzip gilt auch im Anwendungsbereich des Entsendegesetzes und damit beim internationalen Lohnvergleich. Die für den Lohnvergleich massgebenden Bestimmungen in den Bundesgesetzen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen sind nur auf Sachverhalte in der Schweiz anwendbar. Konkret bedeutet dies, dass beim Lohnvergleich für den Beginn des Einsatzes frühestens auf den Zeitraum ab dem Schweizer Grenzort abzustellen ist.»

Diese Praxis, wonach nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit massgebend ist, wendet auch das Schweizer Bundesgericht bei der Beurteilung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten an. Im Übrigen ist auch für die Unterstellung eines Schweizer Betriebes unter einen GAV bzw. für die Einstufung eines schweizerischen Arbeitnehmenden in eine bestimmte GAV-Lohnkategorie einzig und alleine massgebend, welche Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.