



Basierend auf Art. 9 Entsendegesetz (EntsG; SR 823.20) und Art. 17 Entsendeverordnung (EntsV; SR 823.201) erlässt das SECO z.H. der kantonalen sanktionierenden Behörden folgende

## Empfehlung 2022

Verstösse, welche mit einer Dienstleistungssperre sanktioniert wurden, werden auf der öffentlichen RESA-Liste im Internet publiziert.

Stand 24. Oktober 2022

*Verwaltungssanktionen in Schweizer Franken*

### 1 Administrative Sanktionen im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmenden

#### 1.1 Verstösse gegen die Meldepflicht (Art. 6 EntsG)<sup>1</sup>

##### Verspätete Meldung vor Arbeitsbeginn

###### Art. 9 Abs. 2 Bst. a EntsG

	1. Mal	2. Mal	3. Mal
<b>Entsendung bis zu 5 Personen</b>	Verwarnung	300.-	600.-
<b>Entsendung ab 6 Personen</b>	Verwarnung	450.-	900.-

Bei Folgefällen erfolgt jeweils eine Verdoppelung der Sanktion bis zur Höchstgrenze von Fr. 5000.-.

##### Verspätete Meldung nach Arbeitsbeginn / Falschmeldung geringfügig

###### Art. 9 Abs. 2 Bst. a EntsG

	1. Mal	2. Mal	3. Mal
<b>Entsendung bis zu 5 Personen</b>	250.-	500.-	1000.-

<sup>1</sup> Die Meldung eines Lohns (Pflicht zur Lohnmeldung nach Art. 6 Abs. 1 Bst. a EntsG) im Rahmen des Online-Meldeverfahrens, welcher nicht den schweizerischen Mindestlohnbestimmungen oder dem orts- und branchenüblichen Lohn entspricht, stellt keinen Verstoß gegen die Meldepflicht dar und hat folglich keine Sanktion zur Folge.

<b>Entsendung ab 6 Personen</b>	375.-	750.-	1500.-
---------------------------------	-------	-------	--------

Bei Folgefällen erfolgt jeweils eine Verdoppelung der Sanktion bis zur Höchstgrenze von Fr. 5000.-.

### Keine Meldung / Falschmeldung schwerwiegend

#### Art. 9 Abs. 2 Bst. a EntsG

	<b>1. Mal</b>	<b>2. Mal</b>	<b>3. Mal</b>
<b>Entsendung bis zu 5 Personen</b>	500.-	1000.-	2000.-
<b>Entsendung ab 6 Personen</b>	750.-	1500.-	3000.-

Bei Folgefällen erfolgt jeweils eine Verdoppelung der Sanktion bis zur Höchstgrenze von Fr. 5000.-.

## 1.2 Verstösse gegen die minimalen Lohnbedingungen<sup>2</sup> (Art. 2 EntsG)<sup>3</sup>

### 1.2.1 Bagatellverstösse

Die festgestellte Summe der Lohnunterbietung der gesamten Belegschaft beträgt weniger als Fr. 100.-.<sup>4</sup> Bei belegter Nachzahlung, Kooperationsbereitschaft und im Einzelfall soll lediglich eine gebührenfreie Verwarnung ausgesprochen werden.

### 1.2.2 Lohnverstoss tiefer als Fr. 5'000.— und ab Fr. 5'000.--; Obergrenze Fr. 30'000.-

#### a) Lohnverstoss tiefer als Fr. 5000.-

Die festgestellte Summe des Lohnverstosses für die gesamte Belegschaft<sup>5</sup> beträgt **weniger als Fr. 5000.--**. Im Einzelfall (grosse Anzahl Entsandte sowie relativ lange Einsatzdauer) kann der **nachfolgende Tarif** auch für einen Lohnverstoss von über Fr. 5000.- angewendet werden.

#### Art. 9 Abs. 2 Bst. b EntsG

	<b>bei unterbliebener/nicht belegter Nachzahlung der Lohndifferenz</b>	<b>bei belegter Nachzahlung der Lohndifferenz</b>
<b>1. Mal</b>	<b>160%</b> der Lohndifferenz	<b>50%</b> der Lohndifferenz

<sup>2</sup> Die Empfehlung gilt für Verstösse von Entsendebetrieben gegen Mindestlöhne in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen sowie in Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a OR (Art. 2 Abs. 1 EntsG).

<sup>3</sup> Sanktionen bei Verstösse gegen die Arbeitsbedingungen wie z.B. gegen das Arbeitsgesetz (ArG) sind im Einzelfall festzulegen.

<sup>4</sup> Bei Kurzeinsätzen von bis zu einem Tag liegt der Richtwert bei Fr. 50.-.

<sup>5</sup> Die Lohnunterbietung entspricht der Summe der Lohndifferenzen der gesamten unterbezahlten Belegschaft.

➤ Lohndifferenz =  $\Sigma$  (Bruttolohn minus Minimallohn). Bsp. 5 Bauarbeiter werden während 20 Tagen in die Schweiz entsandt. Ihr Bruttolohn beträgt Fr. 30.-. Der Minimallohn ist jedoch Fr. 32.-. Die Lohndifferenz beträgt Fr. 2.-\*8h\*20d\*5 Personen=Fr. 1'600.-. Da der Lohnverstoss geringfügig ist (Fr. 1'600.- < Fr. 5000.-) ergibt sich bei unterbliebener Nachzahlung eine Busse von 160%\* Fr. 1'600.= Fr. 2'560.-

<b>2. Mal</b>	<b>170%</b> der Lohndifferenz	<b>60%</b> der Lohndifferenz
<b>3. Mal</b>	<b>180%</b> der Lohndifferenz	<b>70%</b> der Lohndifferenz

Erläuterungen:

Dieser Tarif gilt bei Wiederholungsfällen und sieht daher einen progressiven Prozentsatz bei den Sanktionen vor. Zudem soll die Situation für Betriebe, welche die Lohndifferenz nachgezahlt haben, wirtschaftlich nicht schlechter ausfallen als für Betriebe, welche die Lohndifferenz nicht nachgezahlt haben. Bei dem hier vorgeschlagenen Tarif resultieren bei Nachzahlung insgesamt tiefere Kosten als bei unterbliebenen Nachzahlungen.

**b) Lohnverstosssumme ab Fr. 5000.-**

Die festgestellte Summe des Lohnverstosses der gesamten Belegschaft beträgt mehr als Fr. 5000.--. In schwerwiegenden Einzelfällen, d.h. eine hohe Lohnverstosssumme bei einer geringen Anzahl betroffener Arbeitnehmer und kurzer Einsatzdauer, kann von diesem Tarif abgewichen werden.

**Art. 9 Abs. 2 Bst. b und c EntsG**

<b>Summe der Lohnunterbietung</b>	<b>bei unterbliebener/nicht belegter Nachzahlung der Lohndifferenz</b>	<b>bei belegter Nachzahlung der Lohndifferenz</b>
<b>Fr. 5'000.- bis 10'000.-</b>	160% der Lohndifferenz <b>oder</b> Dienstleistungssperre 12 Monate	50% der Lohndifferenz <b>oder</b> Dienstleistungssperre 12 Monate
<b>Fr. 10'001.- bis 20'000.-</b>	160% der Lohndifferenz (bis max. 30'000.-) <b>und</b> Dienstleistungssperre 12-24 Monate	50% der Lohndifferenz <b>oder</b> Dienstleistungssperre 12-18 Monate
<b>Fr. 20'001.- bis 30'000.-</b>	Fr. 30'000.- <b>und</b> Dienstleistungssperre 24-36 Monate	Fr. 30'000.- <b>oder</b> Dienstleistungssperre 18-24 Monate

Jede Lohnunterbietungssumme von weiteren Fr. 10'000.- hat eine Erhöhung der Dienstleistungssperre um bis zu 12 Monate bei nicht erfolgter Nachzahlung und um bis zu 6 Monate bei erfolgter Nachzahlung zur Folge. Die maximale Dienstleistungssperre beträgt 5 Jahre.

### 1.3 Nichtbezahlung rechtskräftiger Sanktionen

#### Art. 9 Abs. 2 Bst. e EntsG

Höhe der nichtbezahlten Busse	bei unterbliebener/nicht belegter Nachzahlung der Lohndifferenz	bei belegter Nachzahlung der Lohndifferenz
bis Fr. 2000.-	Dienstleistungssperre bis 12 Monate	Dienstleistungssperre bis 12 Monate
Ab Fr. 2001.- bis Fr. 10'000.-	Dienstleistungssperre bis 24 Monate	Dienstleistungssperre bis 18 Monate
Ab Fr. 10'001.- bis Fr. 20'000.-	Dienstleistungssperre bis 36 Monate ( <i>zusätzlich zur DL-Sperre von 12 bis 24 Monaten wegen Lohnverstoss, d.h. total 48 bis 60 Monate DL-Sperre</i> )	Dienstleistungssperre bis 24 Monate
Ab Fr. 20'001.- bis Fr. 30'000.-	Dienstleistungssperre bis 48 Monate ( <i>zusätzlich zur Sperre von 24 bis 36 Monaten wegen Lohnverstoss, d.h. total 72 bis 84 Monate</i> ) <sup>6</sup>	Dienstleistungssperre bis 30 Monate

Die maximale Dienstleistungssperre beträgt 5 Jahre. In Fällen, bei denen eine geldwerte Sanktion und kumulativ eine Dienstleistungssperre ausgesprochen wurde (Art 9 Abs. 2 Bst. c EntsG) und die geldwerte Sanktion anschliessend nicht bezahlt wurde, kommt eine Dienstleistungssperre wegen Nichtbezahlung der Sanktion zur Anwendung (Art. 9 Abs. 2 Bst. e EntsG). Aus Gründen der Verhältnismässigkeit sollte beim Zusammentreffen mehrerer Dienstleistungssperren die Hälfte der gesetzlichen Maximaldauer von 5 Jahren nicht überschritten werden, d.h. insgesamt maximal 7.5 Jahre Sperre.

### 1.4 Verstösse von Arbeitgebern, die Arbeitnehmer in der Schweiz anstellen und die gegen den Mindestlohn in einem Normalarbeitsvertrag nach Artikel 360a OR verstossen (Art. 9 Abs. 2 Bst. f EntsG)

#### 1.4.1 Allgemeines

Geldwerte Sanktionen, siehe Kapitel 1.2.

Falls sich die Höhe des Lohnverstosses nicht exakt bestimmen lässt oder falls sich der Sachverhalt über einen längeren Zeitraum erstreckt und sich dadurch die Ermittlung der Höhe des Lohnverstosses erschwert, kann die Beurteilung des Einzelfalls dazu führen, von den Empfehlungen in Kapitel 1.2 abzuweichen.

---

<sup>6</sup> Bei mehreren Dienstleistungssperren sollte die Gesamtdauer maximal das Eineinhalbfache der Dauer von 5 Jahren betragen, d.h. maximal 7.5 Jahre

## 1.4.2 Bagatellverstösse

### 1) Kurzfristige Arbeitsverhältnisse<sup>7</sup> bis 3 Monate pro Kalenderjahr

Beträgt der festgestellte Gesamtbetrag des Verstosses gegen den NAV-Mindestlohn weniger als Fr. 100.— für die **Gesamtheit der betroffenen Mitarbeiter**, so wird empfohlen, lediglich eine gebührenfreie Verwarnung gegen den Arbeitgeber auszusprechen, sofern er die Nachzahlung oder Zahlungen belegt hat.

### 2) Langfristige Arbeitsverhältnisse<sup>8</sup>

Dauert das Arbeitsverhältnis bei Feststellung des Verstosses gegen den NAV-Mindestlohn mehr als drei Monate oder ist das Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate eingegangen worden, so kann der Bagatell-Betrag für das Aussprechen einer gebührenfreien Verwarnung entsprechend dieser Dauer angepasst werden. Es wird empfohlen, **je nach Anzahl betroffener Mitarbeiter** auf einen **Gesamtbetrag der Verstösse** gegen den NAV-Mindestlohn von **Fr. 500.-- bis Fr. 1'000.-- für die gesamte Belegschaft** abzustellen. Der Arbeitgeber muss die Nachzahlung oder Zahlungen belegt haben.

Sind mehrere Mitarbeiter vom Lohnverstoss betroffen, welche sowohl in kurzfristigen als auch in langfristigen Arbeitsverhältnissen im Sinne dieses Kapitels beschäftigt sind, so wird empfohlen, für die Gesamtheit der vom Lohnverstoss betroffenen Mitarbeiter nach Punkt 2 vorzugehen. Der Arbeitgeber muss die Nachzahlung oder Zahlungen belegt haben.

Erläuterungen:

Bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen bis max. drei Monate wird auf den Bagatellbetrag von Fr. 100.— für die Gesamtheit der betroffenen Belegschaft abgestellt, um die Gleichbehandlung mit den Entsendebetrieben zu wahren (Kap. 1.2.1). Bei langfristigen Arbeitsverhältnissen lässt sich ein differenzierter Bagatellbetrag für Schweizer Arbeitgeber mit der längeren Dauer des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

## 1.5 Verfahrensrechtliche Aspekte

Der vorliegende Sanktionentarif bezweckt, Betriebe, welche die Lohndifferenz nachzahlen, finanziell nicht schlechter zu stellen als jene Betriebe, die nicht nachzahlen. Dadurch steht der Arbeitgeber unter einem gewissen Druck, die Nachzahlung zu leisten. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Lohnverstoss auf einem Beschluss der PK, allenfalls einem Rekursentscheid einer ZPK beruht, der jedoch in der Regel nicht von einem zivilen Gericht überprüft wurde. Es ist deshalb wichtig, dass der Arbeitgeber im kantonalen Verfahren bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs auch die Gelegenheit erhält, die Lohndifferenz zu begleichen, und eine erfolgte Nachzahlung ist bei der Bemessung der Sanktion zu berücksichtigen.

---

<sup>7</sup> Gilt für Arbeitsverhältnisse, welche für höchstens drei Monate abgeschlossen wurden.

<sup>8</sup> Gilt für Arbeitsverhältnisse ab einer Dauer von drei Monaten oder für Arbeitsverhältnisse, welche für mehr als drei Monate eingegangen wurden

## 2 Sanktionen im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Scheinselbständigkeit

### 2.1 Verletzung der Dokumentationspflicht (Art. 1a Abs. 2 EntsG)

Art. 9 Abs. 2 Bst. a EntsG in Verbindung mit Art. 1a Abs. 2 EntsG

1. Mal	2. Mal	3. Mal
pro fehlendes Dokument: 200.-	pro fehlendes Dokument: 300.-	pro fehlendes Dokument: 500.-

Ab dem 4. Mal erhöht sich der Ansatz pro fehlendes Dokument im Wiederholungsfall jeweils um Fr. 500.- bis zur Höchstgrenze von Fr. 5000.-

Ist die Meldebestätigung oder der Ausdruck der Meldung in gewährten Notfällen nach Art. 6 Abs. 3 EntsV nicht vorhanden, ist auf eine Busse für dieses fehlende Dokument zu verzichten.

Wird der Auftrag / Werkvertrag bzw. die Vertragsbestätigung nicht in einer Landessprache vorgewiesen, kann dies als fehlendes Dokument gewertet werden.

Werden fehlende Dokumente oder gleichwertige Dokumente innert Nachfrist nachgereicht, reduziert sich der Bussenbetrag für das nachgereichte Dokument jeweils um die Hälfte.

### 2.2 Auskunftspflichtverletzung / Verletzung der Pflicht zur Einreichung weiterer Unterlagen (Art. 12 und Art. 1a Abs. 4 und 5 EntsG)

Art. 9 Abs. 2 Bst. b EntsG in Verbindung mit Art. 12 Abs. 1 EntsG / Art. 1a Abs. 4 und 5 EntsG

1. Mal	2. Mal	3. Mal
Dienstleistungssperre 12 Monate	Dienstleistungssperre 18 Monate	Dienstleistungssperre 24 Monate

Jede weitere Verletzung der Auskunftspflicht / Verletzung der Pflicht zur Einreichung weiterer Unterlagen hat eine Erhöhung der Dienstleistungssperre um 6 Monate zur Folge. Die maximale Dienstleistungssperre beträgt 5 Jahre.

Sowohl der sich auf Selbständigkeit berufende Dienstleistungserbringer wie auch dessen Auftraggeber / Besteller mit Sitz im Ausland können mittels Dienstleistungssperre sanktioniert werden, wenn diese ihrer Auskunftspflicht nach Art. 1a Abs. 4 und 5 EntsG nicht nachkommen. Eine Verletzung der Auskunftspflicht liegt in diesen Fällen erst vor, wenn weitere Unterlagen und Auskünfte nach der Kontrolle vor Ort verlangt und nicht eingereicht werden.

Eine Verletzung der Dokumentationspflicht nach Art. 1a Abs. 2 EntsG durch den sich auf Selbständigkeit berufenden Dienstleistungserbringer mittels Dienstleistungssperre zu sanktionieren wird nicht bereits empfohlen in Fällen, in denen die Dokumente nach Art. 1a Abs. 2 EntsG bei einer Kontrolle vor Ort nicht vorgewiesen werden konnten und die kontrollierte Person bei der Kontrolle kooperiert. Hingegen wird empfohlen eine Dienstleistungssperre auszusprechen, wenn die Dokumentationspflicht nach Art. 1a Abs. 2 EntsG verletzt, innert angeordneter Nachfrist keine gleichwertigen Dokumente nachgereicht

wurden und auf eine weitere Aufforderung zur Einreichung der Unterlagen nicht reagiert wurde. In diesem Fall sind die Voraussetzungen nach Art. 12 Abs. 1 Bst. a EntsG erfüllt. Werden hingegen bei einer Kontrolle der Dokumentationspflicht nach Art. 1a Abs. 2 EntsG bei Zweifeln am Status keine Auskünfte erteilt, wissentlich falsche Auskünfte erteilt oder in irgendeiner Weise die Kontrolle verunmöglicht oder widersetzt sich die zu kontrollierende Person der Kontrolle, kann direkt eine Dienstleistungssperre ausgesprochen werden, dies unabhängig davon, ob die Dokumentationspflicht nach Art. 1a Abs. 2 EntsG erfüllt wurde.