

Verstärkte Solidarhaftung oder «Kettenhaftung»

Umsetzung als Teil der Flankierenden Massnahmen

Gilbert Brülisauer

Solidarhaftung

Am 14. Dezember 2012 hat das Parlament die Verstärkung der existierenden Solidarhaftung im "Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehene Mindestlöhne" (Entsendegesetz, SR 823.20) verabschiedet.

Allgemeines

Der Bundesrat hat am 26. Juni 2013 beschlossen, die Regelung per 15. Juli 2013 in Kraft zu setzen. Die Solidarhaftung ermöglicht es, dass der Erstunternehmer für die Nichteinhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch seine Subunternehmer haftbar gemacht werden kann. Die Umsetzung der Solidarhaftung wird in der Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entsendeverordnung, EntsV; RS 823.201) konkretisiert.

**Die Solidarhaftung gilt für das Bauhaupt- und das Bauneben-
gewerbe. Werden die in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und
Arbeitsbedingungen von einem Subunternehmer nicht eingehalten,
kann der Erstunternehmer neu zivilrechtlich für die Arbeitnehmer-
forderungen belangt werden. Er haftet für jeden einzelnen
Subunternehmer innerhalb einer Vergabekette.**

Der Erstunternehmer kann sich allerdings von der Haftung befreien, wenn er nachweist, dass er **bei jeder Weitervergabe der Arbeiten innerhalb der Auftragskette** die nach den Umständen gebotene Sorgfaltspflicht bezüglich Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen angewendet hat. **Diese ist insbesondere erfüllt, wenn er sich vom Subunternehmer glaubhaft darlegen lässt, dass dieser die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhält.**

Der Erstunternehmer haftet subsidiär zum Subunternehmer. Das bedeutet, dass **der Arbeitnehmer zuerst seinen eigenen Arbeitgeber belangen muss**, bevor er seine Ansprüche vom Erstunternehmer einfordern kann.

Die neue Regelung zur Solidarhaftung ist nur anwendbar, wenn der Vertrag, mit dem der Erstunternehmer die Arbeiten an den ersten Subunternehmer übertragen hat, nach Inkrafttreten des Gesetzes (15. Juli 2013) abgeschlossen wurde.

Ziel der flankierenden Massnahmen

- Verhinderung von Lohndruck zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz
- Schutz der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Verhinderung von Wettbewerbsnachteilen für Schweizer Betriebe gegenüber ausländischen Dienstleistungserbringern

Solidarhaftung – Bedeutung in der Praxis

Für den Erstunternehmer:

- bei jeder Weitervergabe anhand von Dokumenten glaubhaft darlegen lassen, dass Subunternehmer Lohn- und Arbeitsbedingungen einhält;
- mit vertraglichen u. organisatorischen Vorkehrungen sicherstellen, dass er die auf seiner Baustelle tätigen Subunternehmer bei der Auftragsvergabe überprüft hat;
- **vertragliche Vorkehrungen:** Verbot der Weitervergabe, Genehmigungsvorbehalt;
- **organisatorische Vorkehrungen:** Zutrittsbeschränkungen auf Baustelle, Überblick verschaffen über Subunternehmer.

Solidarhaftung – Bedeutung in der Praxis

Für den Subunternehmer:

- Deklarationen zur Einhaltung der minimalen Lohn- u. Arbeitsbedingungen ausfüllen zuhanden des Erstunternehmers;
- schriftliche Bestätigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einholen (Musterdokumente für in- und ausländische Betriebe auf SECO-Internetseite verfügbar).

**Musterdokument
Subunternehmer mit Sitz/Wohnsitz in der Schweiz**

Deklaration des Subunternehmers bezüglich Einhaltung der minimalen Lohnbedingungen (Art. 8b Abs. 1 Bst. b Entsendeverordnung)

Name und Adresse des Subunternehmers/des Betriebs:

Firma
Strasse
PLZ, Ort
Land
Tel.nr.
E-Mail

Ort, Datum
Funktion oder Stellung der unterzeichnenden Person im Betrieb:

Unterschrift:

Die oben unterzeichnende Person bestätigt im Sinne von Artikel 8b Absatz 1 Buchstabe b Entsendeverordnung¹, dass der oben genannte Betrieb/Subunternehmer die minimalen Lohnbedingungen gemäss Artikel 2 Absatz 1 des Entsendegesetzes² bezüglich

- des Mindestlohnes entsprechend der erworbenen Qualifikation,
- der obligatorischen Erhöhungen der Mindest- und Effektivlöhne,
- der obligatorischen Zuschläge für Überstunden, Akkordarbeit, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie beschwerlicher Arbeit,
- des anteilmässigen Ferienlohnes³ und 13. Monatslohnes,
- der bezahlten Feier- und Ruhetage,
- der Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden im Sinne von Art. 324a OR⁴,
- des Lohnes bei Verzug des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 OR.

garantiert, die

im anwendbaren allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) in der Branche: ____ (z.B. Gebäudetechnik), in den anwendbaren Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates sowie Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a des Obligationenrechts (OR) vorgeschrieben sind.

Die oben unterzeichnende Person bestätigt die Richtigkeit der folgenden Angaben:

¹ Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entsendeverordnung; EntsV; SR 823.201)

² Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG; SR 823.20)

³ gilt nur, wenn die Ferien in Form von Zuschlägen ausbezahlt werden

⁴ Schweizerisches Obligationenrecht (SR 220)

1. Angaben zu den **Normalarbeitszeiten** gemäss anwendbarem ave GAV:

Durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche oder pro Tag: ____ oder

normale Arbeitszeit pro Woche oder pro Tag: ____

2. Angaben zur **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** gemäss Artikel 324a OR:

a) Der oben genannte Betrieb hat eine Taggeldversicherung nach den Vorgaben des ave GAV abgeschlossen. Sie deckt den Lohn im Krankheitsfall wie folgt:

b) Im ave GAV ist **keine Regelung** zum Lohn im Krankheitsfall enthalten. Der Betrieb entrichtet den Lohn im Krankheitsfall wie folgt:

3. **Weitere Arbeitsbedingungen gemäss Art. 2 Abs. 1 Entsendegesetz**

Die weiteren Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Ruhezeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Feriendauer, Verbot der Diskriminierung sowie besonderer Schutz von Jugendlichen und Arbeitnehmerinnen sind im Musterdokument "Deklaration des Subunternehmers bezüglich Einhaltung der minimalen Arbeitsbedingungen" enthalten.

4. Angaben zu den für die Ausführung der Arbeiten **vorgesehenen Arbeitnehmern** oder

zur **Stammebelegschaft** des Betriebes/Subunternehmers in der Schweiz:

(beim Betrieb/Subunternehmer angestellt)

Name	Vorname	Einreihung in Lohnklasse/Lohnkategorie gemäss ave GAV	Mindestlohn gemäss massgebender Lohnklasse des ave GAV pro Monat <u>oder</u> pro Stunde	schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers, dass er mindestens die für seine Lohnklasse vorgeschriebene minimale Entlohnung⁵ erhält
Muster	Erich	z.B. Berufsarbeiter, Angelernter etc.	Fr. 4350.--/Monat	Datum: Unterschrift: <i>Erich Muster</i>

⁵ Die **minimale Entlohnung** gemäss Art. 1 Entsendeverordnung umfasst folgende Bestandteile:

- den Mindestlohn entsprechend der erworbenen Qualifikation,
- obligatorische Erhöhungen der Mindest- und Effektivlöhne,
- die obligatorischen Zuschläge für Überstunden, Akkordarbeit, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie beschwerliche Arbeit.
- den anteilmässigen Ferienlohn und 13. Monatslohn,
- die bezahlten Feiertage und Ruhetage,
- die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden im Sinne von Art. 324a OR
- den Lohn bei Verzug des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 OR.

Musterdokument Subunternehmer mit Sitz/Wohnsitz in der Schweiz

Deklaration des Subunternehmers bezüglich Einhaltung der minimalen Arbeitsbedingungen (Artikel 8b Absatz 2 Entsendeverordnung)

Name und Adresse des Subunternehmers/des Betriebs:

Firma
Strasse
PLZ, Ort
Tel.nr.
E-Mail

Ort , Datum

Funktion oder Stellung der unterzeichnenden Person im Betrieb:

.....

Unterschrift:

Die oben unterzeichnende Person bestätigt im Sinne von Artikel 8b Absatz 2 Entsendeverordnung¹, dass der oben genannte Subunternehmer/Betrieb die minimalen Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben b - f des Entsendegesetzes² in den Bereichen

- Arbeits- und Ruhezeit,
- Mindestdauer der Ferien,
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,
- Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
- Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann,

garantiert, die

im anwendbaren allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) der Branche ____ (z.B. Gebäudetechnik), in den anwendbaren Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates sowie Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a des Obligationenrechts (OR) vorgeschrieben sind.

**Musterdokument
Subunternehmer mit Sitz/Wohnsitz in der Schweiz**

**Deklaration des Subunternehmers bezüglich Einhaltung der minimalen
Arbeitsbedingungen
(Artikel 8b Absatz 2 Entsendeverordnung)**

Name und Adresse des Subunternehmers/des Betriebs:

Firma
Strasse
PLZ, Ort
Tel.nr.
E-Mail

Ort, Datum

Funktion oder Stellung der unterzeichnenden Person im Betrieb:

Unterschrift:

Die oben unterzeichnende Person bestätigt im Sinne von Artikel 8b Absatz 2 Entsendeverordnung¹, dass der oben genannte Subunternehmer/Betrieb die minimalen Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben b - f des Entsendegesetzes² in den Bereichen

- Arbeits- und Ruhezeit,
- Mindestdauer der Ferien,
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,
- Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
- Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann,

garantiert, die

im anwendbaren allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) der Branche ____ (z.B. Gebäudetechnik), in den anwendbaren Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates sowie Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a des Obligationenrechts (OR) vorgeschrieben sind.

Die oben unterzeichnende Person bestätigt insbesondere, dass der oben genannte Subunternehmer/Betrieb:

1. die **Pflichten zur Arbeitssicherheit** (Unfall- und Berufskrankheitenverhütung) und zum

Gesundheitsschutz kennt und befolgt, insbesondere:

- Art. 82 Abs. 1 UVG Pflichten des Arbeitgebers

¹ Verordnung vom 21. Mai 2003 über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entsendeverordnung; EntsV; SR 823.201)

² Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG; SR 823.20)

- Art. 6 ArG Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Art. 2 ArGV 3 Grundsatz (zum Gesundheitsschutz)
- Art. 3 ArGV 3 Besondere Pflichten des Arbeitgebers

2. die **Bezugspflicht gemäss Art. 11a VUV** erfüllt, indem er

a) die [EKAS-Richtlinie 6508 \(ASA\)](#) umsetzt und

- die **Branchenlösung** Nr. ____ umsetzt

oder

- die **Betriebsgruppenlösung/Modelllösung** Nr. ____ umsetzt

oder

- die erforderlichen Nachweise im Rahmen einer **individuellen Lösung**³ erbringen kann,

oder

b) die Bezugspflicht **auf andere Weise**⁴ nachweisen kann (Art. 11b Abs. 3 VUV), indem er

3. die erforderlichen **baustellenspezifischen Schutzmassnahmen** ([Art. 3](#) Abs. 2 und 3 BauAV) (z.B.

Gerüste) in den Werkvertrag aufgenommen hat;

4. bei der **Übertragung des Werkvertrags** an einen anderen Arbeitgeber sicherstellt, dass die im Werkvertrag enthaltenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmassnahmen realisiert werden ([Art. 3](#) Abs. 4 BauAV);

5. die für die Baustelle **weisungsbefugte Person** bezeichnet hat, die für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zuständig ist ([Art. 4 Abs. 1 BauAV](#));

6. die Vorgaben zum **Gesundheitsschutz nach Arbeitsgesetz** und seinen Verordnungen 1-5 erfüllt. In den Wegleitungen zu den Verordnungen 1-5 zum Arbeitsgesetz sind die Details erläutert. Dabei sind vor allem folgende Punkte speziell zu beachten:

o **Arbeitszeit**

- Arbeitszeiten, inkl. Schichtarbeit, Nachtarbeit gemäss GAV oder Arbeitsgesetz ArG und den Verordnungen 1 und 2 (ArGV 1 und ArGV 2)
- Pausen und Ruhezeiten (GAV, ArG und der Verordnung 1 ArGV 1)
- Reise- und Wartezeiten, Pikettdienst (ArG, ArGV 1)

³ individuelles Sicherheitssystem mit Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung und getroffenen Massnahmen

⁴ **Hinweis:** die Bezugspflicht auf andere Weise kann zum Beispiel mit **Hilfe des Selbsttests** der Suva umgesetzt werden:

<http://www.suva.ch/waswo/88057>

Für KMU steht die **Gefahrenermittlung für KMU** gemäss Vorlage der Suva zur Verfügung:

<http://www.suva.ch/startseite-suva/praevention-suva/arbeit-suva/gefahrenermittlung-kmu-filter-suva.htm>

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind insbesondere in den folgenden Gesetzen und Verordnungen geregelt:

(Auszug nicht abschliessend)

Gesetz/Verordnung	Abkürzung	SR-Nummer	Link
Arbeitsgesetz	ArG	SR 822.11	http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_11.html
Verordnung 1	ArGV 1	SR 822.111	http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111.html
Verordnung 2	ArGV 2	SR 822.112	http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_112.html
Verordnung 3	ArGV 3	SR 822.113	http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_113.html
Verordnung 5	ArGV 5	SR 822.115	http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_115.html
Unfallversicherungsgesetz (Sechster Titel: Unfallverhütung)	UVG	SR 832.20	http://www.admin.ch/ch/d/sr/c832_20.html
Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten	VUV	SR 832.30	http://www.admin.ch/ch/d/sr/c832_30.html
Bauarbeitenverordnung	BauAV	SR 832.311.141	http://www.admin.ch/ch/d/sr/8/832.311.141.de.pdf
Kranverordnung		SR 832.312.15	http://www.admin.ch/ch/d/sr/c832_312_15.html
Obligationenrecht (Art. 328)	OR	SR 220	http://www.admin.ch/ch/d/sr/220/a328.html
Strafgesetzbuch (Art. 229 / Art. 230)	StGB	SR 311	http://www.admin.ch/ch/d/sr/311_0/a229.html http://www.admin.ch/ch/d/sr/311_0/a230.html

- Wegleitung zu den Verordnungen zum Arbeitsgesetz
 - [Link auf die Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2](#)
 - [Link auf Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz](#)
 - [Link auf Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz - Jugendarbeitsschutz](#)

- SECO Information, **Mutterschaft**
 - <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/02359/index.html?lang=de>
 SECO Broschüre, **Jugendarbeitsschutz**
 - <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/02343/index.html?lang=de>
 - <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02747/02754/02800/index.html?lang=de>

Die Musterdokumente des SECO sind unter folgendem Link bzw. unter dem Thema « Flankierende Massnahmen» abrufbar:

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00448/00449/>