



> [Landrat / Parlament](#) || [Geschäfte des Landrats](#)

Titel: **Interpellation von Christoph Buser, FDP-Fraktion: Werden zwingend einzuhaltende Durchschnittslöhne nach dem Zürcher Lohnbuch festgelegt?**

Autor/in: [Christoph Buser](#)

Mitunterzeichnet von: --

Eingereicht am: 5. September 2013

Bemerkungen: --

[Verlauf dieses Geschäfts](#)

EU-25/EFTA-Angehörige, die als entsandte Arbeitnehmer/innen oder als selbständige Dienstleistungserbringer eine grenzüberschreitende Dienstleistung erbringen oder die als Arbeitnehmer/innen mit Stellenantritt bei einem schweizerischen Arbeitgeber kurzfristig erwerbstätig sind, unterliegen der Bewilligungspflicht, wenn die Erwerbstätigkeit länger als 90 Arbeitstage oder drei Monate im Kalenderjahr dauern. In diesem Fall ist bereits vor der Aufnahme der Tätigkeit ein Bewilligungsgesuch bei der am Arbeits- oder Wohnort zuständigen kantonalen Behörde einzureichen.

Gemäss Entsendegesetz müssen die Arbeitgeber den entsandten Arbeitnehmer/innen in bestimmten Bereichen wie Lohn, Arbeitszeiten oder Ferien mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und Normalarbeitsverträgen (NAV) vorgeschrieben sind. Zur Verstärkung der bestehenden flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr müssen die ausländischen Arbeitgeber im Rahmen des Meldeverfahrens ab dem 15. Mai 2013 neu den ihren Mitarbeitenden in der Schweiz bezahlten Bruttostundenlohn angeben. Diese Angabe soll es den zuständigen Kontrollorganen ermöglichen, arbeitsmarktliche Kontrollen gezielter durchzuführen und in Verdachtsfällen auf Lohnunterbietungen nachgehen zu können.

Zuständig für diese arbeitsmarktlichen Kontrollen sind im Bereich eines allgemeinverbindlich erklärten GAV die mit der Durchsetzung des GAV betrauten paritätischen Organe der GAV-Vertragsparteien. Die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen können hier anhand der einschlägigen GAV-Bestimmungen überprüft werden. Existiert kein allgemeinverbindlich erklärter GAV, obliegt die Kontrolltätigkeit im Kanton Basel-Landschaft dem Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA). Für lediglich dem Obligationenrecht unterstellte Arbeitsverhältnisse fehlen die in den GAV klar definierten Mindestwerte. In der Praxis behelfen sich die Arbeitsmarktbehörden deshalb mit branchenspezifischen Lohnübersichten. Zum wichtigsten Nachschlagewerk für die Deutschschweiz hat sich das "Zürcher Lohnbuch" der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich entwickelt, welches Mindestlöhne sowie ort- und berufsübliche Löhne enthält. Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass diese Publikation sowohl Lohnangaben aus allgemeinverbindlich und nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV (eigentliche Mindestlöhne) sowie Lohnempfehlungen von Arbeitgeber- oder Berufsverbänden (i.d.R. unterster Richtwert eines üblichen Lohnes) und auch reine statistische Angaben (orts- und branchenübliche Löhne) enthält.

Diese im "Zürcher Lohnbuch" enthaltenen Angaben gelten zwar meist gesamtschweizerisch, allerdings widerspiegeln vor allem die rein statistisch erfassten Löhne oft auch rein zürcherische Verhältnisse. Daher müssen zur Ermittlung eines ortsüblichen Lohnes unter Umständen allfällige regionale Lohnniveauunterschiede ausgeglichen werden¹.

Bekanntlich greift auch das KIGA im Rahmen seiner Tätigkeit als Kontroll- und Bewilligungsbehörde auf dieses "Zürcher Lohnbuch" zurück. Wie Fälle aus der Praxis zeigten, unterzieht das KIGA die darin enthaltenen Lohnangaben (insbesondere im rein statistischen Bereich) keiner weiteren Prüfung

bzw. keiner regionalen Angleichung, sondern verlangt vielmehr die exakte Einhaltung der statistisch ermittelten Zürcher Werte. Indem alle im "Zürcher Lohnbuch" enthaltenen Werte somit vom KIGA generell als Mindestlöhne im Sinne des Entsendegesetzes qualifiziert werden, unterbleibt insbesondere jegliche Anpassung auf das im Baselbiet herrschende (tiefere) Lohnniveau.

Die Folgen daraus sind mit dem Sinn und Zweck der Bestimmungen über die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung - die Verhinderung der Ausführung von Aufträgen durch entsandte Arbeitnehmer/innen zu missbräuchlichen Unterbietungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen - nicht vereinbar. Zudem stellen sie international tätige Unternehmen unweigerlich vor betriebsorganisatorische Schwierigkeiten und haben damit Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons.

Ich bitte den Regierungsrat, folgende Fragen zu diesem Thema zu beantworten:

- **Stimmt die Wahrnehmung über die Praxis des KIGA in Bezug auf die Anwendung von rein statistischen Durchschnittslöhnen als zwingend einzuhaltende Mindestlöhne?**
- **Falls ja, auf welche Grundlagen stützt das KIGA seine Vorgehensweise bzw. seine Auslegung dieser statistischen Durchschnittswerte als absolute, zwingend einzuhaltende Mindestlöhne?**
- **Teilt der Regierungsrat die Auffassung, dass die dargelegte Praxis gerade für international tätige Betriebe mit Standort im Baselbiet einen gravierenden Standortnachteil bildet?**
- **Stimmt der Regierungsrat der Feststellung zu, dass die dargestellte Vorgehensweise den Bemühungen der Baselbieter Wirtschaftsoffensive diametral entgegen steht?**
- **Welche Massnahmen gedenkt der Regierungsrat zu ergreifen, um sicherzustellen, dass in diesem sensiblen Bereich inskünftig eine korrekte Handhabung gewährleistet ist?**