



An den Grossen Rat

25.5412.02

WSU/P255412

Basel, 4. Februar 2026

Regierungsratsbeschluss vom 3. Februar 2026

Motion Brigitta Gerber und Konsorten betreffend „bundesgerichtskonforme, arbeitsrechtliche Einbettung des UberEats-Anbieters; Änderung der kantonalen Handhabung“; Stellungnahme

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 12. November 2025 die nachstehende Motion Brigitta Gerber und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

«Vor fünf Jahren (2019) entschied das Genfer Amt für Arbeitsmarkt, dass die 400 Kuriere und Kurierinnen von UberEats der Kategorie Arbeitnehmende (Sozialversicherungsbeitrag/Anstellung) zuzuordnen sind. Der Essenslieferdienst UberEats betreibe Personalverleih, welcher dem Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) unterstehe. Genf verfügte deshalb, dass «Uber CH» ihre Genfer Zweigniederlassung/ Partnerfirma im Handelsregister eintragen und wie alle anderen eine Betriebsbewilligung gemäss den Anforderungen des AVG ersuchen muss. Das Genfer Kantonsgericht hatte diesen Entscheid bestätigt. Die Uber-Zweigniederlassung wollte jedoch weiterhin keine Arbeitgeber-Verantwortung übernehmen und blieb zudem hinter den Vorgaben der GAV-Personalverleihs zurück. Eine Anstellung auf Abruf ist unter dem GAV-Personalverleih nicht zulässig. Nun fällt das Bundesgericht im Frühling 2025 einen richtungsweisenden Entscheid. Es wies die Beschwerde des Lieferdienstes gegen das Urteil des Genfer Kantonsgerichts ab und stützte die strukturelle Einschätzung des Kantons Genf und das kantonale Verwaltungsgericht. Personalverleih liegt gemäss Bundesgericht grundsätzlich vor, wenn die Weisungsbefugnis gegenüber den Arbeitnehmern zu einem wesentlichen Teil an den Einsatzbetrieb abgetreten wird, dieser also Instruktionen erteilen darf, wie die Arbeit auszuführen ist. Im vorliegenden Fall sei die zentrale Charakteristik von Personalverleih erfüllt. Insbesondere könne festgestellt werden, dass einzig von der App UberEats bestimmt wird, welche Aufträge die Kuriere auszuführen haben. Die App-Firma liefere den Kurieren die dazu notwendigen Details für die Bestellungen. Soweit die Kunden über die App weitere Instruktionen erteilen könnten, handle es sich um ein zusätzliches, indirektes Mittel von UberEats, die Kuriere zur konkreten Ausführung der Bestellung anzuweisen. Die App bewirke sodann eine Echtzeit-Überwachung der zeitlichen Arbeitsorganisation der Kuriere sowie ihres Aktionsradius. In der Praxis seien die Kuriere schliesslich angehalten, die ihnen von der App zugewiesenen Bestellung systematisch zu akzeptieren. Hinzu kämen weitere Elemente, die insgesamt auf das Vorliegen von Personalverleih schliessen liessen.

Auch das Waadtländer Kantonsgericht beurteilte 2023 das Verhältnis zwischen den Kurieren und Kurierinnen zu UberEats als Unterordnungsverhältnis. Dieses Verhältnis ergebe sich insbesondere «aus der Kontrolle der Arbeitnehmer durch das Geolokalisierungssystem, zudem aus den Möglichkeiten, den Zugang zu den Konten der Zusteller zu beschränken und zu deaktivieren». Das Arbeitsgesetz sei folglich auf sie anwendbar.

Im Kanton Basel-Stadt bestehen zurzeit keine mit den Kantonen Genf und Waadt vergleichbaren Vorgaben gegenüber Kurierdiensten wie UberEats, welche ihre Fahrer als Scheinselbständige arbeiten lassen, obwohl das Bundesgericht mit seiner Rechtsprechung allen Kantonen klare Vorgaben

gesetzt hat. Dies führt zu Wettbewerbsverzerrungen und benachteiligt besonders auch lokale Gewerbetreibende, welchen ihren Sozialversicherungspflichten anstandslos nachkommen. Auch könnten andere Kurierdienste und vergleichbare Branchen (bspw. Reinigungsfirmen) in Basel und anderswo auf die Idee kommen, eine Betreibergesellschaft in Holland zu gründen (was den Vernehmen nach nicht so schwierig ist) und ihrem Personal dann mitteilen, dass alle neu selbstständig sind und über eine Firma in Holland abrechnen. Eine solche Verschlechterung der sozialen Absicherung von Kurieren und Arbeitnehmenden anderer Branchen wäre ungünstig und unerwünscht.

In diesem Sinne wird der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt beauftragt, die bundesgerichtlichen Vorgaben im Kanton Basel-Stadt gegenüber UberEats und anderen Dienstleistern durchzusetzen, welche die sozialversicherungs- und personalverleihrechtlichen Vorgaben ignorieren oder umgehen, und dem Grossen Rat die dafür allenfalls notwendigen Gesetzesanpassungen vorzulegen.

Brigitta Gerber, Daniel Albietz, Beda Baumgartner, Jérôme Thiriet, Bülent Pekerman, Gabriel Nigon»

Wir nehmen zu dieser Motion wie folgt Stellung:

1. Zur rechtlichen Zulässigkeit der Motion

1.1 Grundlagen des Motionsrechts

Mit einer Motion kann der Grosse Rat den Regierungsrat verpflichten, eine Verfassungs- oder Gesetzesvorlage oder eine Vorlage für einen Grossratsbeschluss vorzulegen (§ 42 Abs. 1 GO) oder eine Massnahme zu ergreifen (§ 42 Abs. 1^{bis} GO). Der Grosse Rat kann dem Regierungsrat also sowohl in seinem eigenen Zuständigkeitsbereich als auch im Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats Aufträge erteilen.

Das Recht setzt dem Grossen Rat bezüglich Motionsbegehren allerdings auch Schranken, die in der Gewaltenteilung, im Gesetzmässigkeits-, im Föderalismus- und im Demokratieprinzip gründen. So darf eine Motion nicht gegen höherrangiges Recht verstossen (wie Bundesrecht, interkantonales Recht oder kantonales Verfassungsrecht). Zudem ist gemäss § 42 Abs. 2 GO eine Motion unzulässig, die einwirken will auf

- den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats,
- einen Einzelfallentscheid,
- einen in gesetzlich geordnetem Verfahren zu treffender Entscheid oder
- einen Beschwerdeentscheid.

1.2 Motionsforderung

Mit der vorliegenden Motion soll der Regierungsrat beauftragt werden, «die bundesgerichtlichen Vorgaben im Kanton Basel-Stadt gegenüber UberEats und anderen Dienstleistern durchzusetzen, welche die sozialversicherungs- und personalverleihrechtlichen Vorgaben ignorieren oder umgehen, und dem Grossen Rat die dafür allenfalls notwendigen Gesetzesanpassungen vorzulegen.»

1.3 Rechtliche Prüfung

Mit Urteil vom 5. Februar 2025 (2C_46/2024) bestätigte das Bundesgericht die Entscheidung des Genfer Kantonsgerichts, wonach die Betreiberinnen der UberEats-Applikation als Einsatzbetriebe im Sinne der Personalverleihgesetzgebung zu qualifizieren sind. Das Bundesgericht verwies dabei u.a. auf Art. 12 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) vom 6. Oktober 1989 (SR 823.11) in Verbindung mit Art. 26 Abs. 1 und 2 der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV) vom 16. Januar 1991 (SR 823.111). Nach diesen Bestim-

mungen liege bewilligungspflichtiger Personalverleih vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem Einsatzbetrieb einen Arbeitnehmer überlässt, der in dessen Organisation eingebunden ist und dessen Weisungen untersteht.

Das Bundesgericht führte u.a. aus, die Prüfung, ob Personalverleih vorliege, müsse aufgrund einer Gesamtbeurteilung der Umstände des Einzelfalles erfolgen. Besonders zu beachten sei die konkrete Situation im Einsatzbetrieb. Nicht relevant sei die Bezeichnung des Vertrages. Im konkreten Fall setzte sich das Bundesgericht detailliert mit der Frage auseinander, ob und inwieweit die Arbeitgeberin das ihr zustehende Weisungsrecht in wesentlichen Teilen an den Einsatzbetrieb (die Betreiberin der UberEats-Applikation) abgetreten hatte. Nach Prüfung der massgeblichen Voraussetzungen kam das Bundesgericht bei gesamthafter Analyse des Sachverhaltes zum Schluss, das entscheidende und charakteristische Kriterium – die Übertragung wesentlicher Weisungsbefugnisse an den Einsatzbetrieb – sei im konkreten Fall erfüllt (Art. 26 Abs. 1 AVV), so dass die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes im beurteilten Fall Anwendung finden.

Für den Vollzug des Arbeitsvermittlungsgesetzes sind die Kantone zuständig, soweit der Vollzug nicht dem Bund übertragen ist (Art. 40 AVG). Gemäss Art. 12 AVG benötigen Arbeitgeber (Verleiher), die Dritten (Einsatzbetrieben) gewerbsmässig Arbeitnehmer überlassen, eine Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes. Es ist demgemäss Aufgabe der zuständigen basel-städtischen Behörde zu prüfen, ob die im Kanton Basel-Stadt tätigen Kurierdienste gestützt auf das Arbeitsvermittlungsgesetz sowie in Berücksichtigung des vorstehend zitierten Urteils des Bundesgerichts einer Betriebsbewilligung bedürfen.

Soweit mit der Motion gefordert wird, «die bundesgerichtlichen Vorgaben im Kanton Basel-Stadt gegenüber UberEats und anderen Dienstleistern durchzusetzen», handelt es sich um einen vom Arbeitsvermittlungsgesetz bereits statuierten Vollzugsauftrag, der motionsrechtlich im Sinne einer Massnahme gemäss § 42 Abs. 1^{bis} GO vom Regierungsrat umgesetzt werden kann. Für Gesetzesanpassungen, wie in der Motion lediglich eventualiter verlangt, besteht dagegen keine Notwendigkeit und auch kein Raum. Da die bundesrechtliche Regelung im Personalverleih abschliessend ist, hat der Kanton in diesem Bereich keine Regelungskompetenz (Botschaft zu einem revidierten Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih vom 27. November 1985 [BBl 1985 III 556, 632 f.]).

Es spricht somit kein höherrangiges Recht gegen die Motionsforderung. Zudem verlangt die Motion nicht etwas, das sich auf den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates, auf einen Einzelfallentscheid, auf einen in gesetzlich geordnetem Verfahren zu treffender Entscheid oder einen Beschwerdeentscheid bezieht.

1.4 Schlussfolgerung

Die Motion ist rechtlich zulässig.

2. Inhaltliche Beurteilung der Motion

Wie die Motionärin ausführt, zielt ihr Vorstoss in erster Linie auf die Umsetzung und konsequente Anwendung der bundesgerichtlichen Vorgaben zum Personalverleih sowie zu den Sozialversicherungen bei UberEats und vergleichbaren plattformbasierten Essensdienstleistern im Kanton Basel-Stadt. Der Anlass dazu bilden die jüngst ergangenen Bundesgerichtsurteile 2C_46/2024 und 2C_220/2024, auf welche der Regierungsrat in der vorliegenden Stellungnahme ausführlich eingeht.

2.1 Einleitung inhaltliches Anliegen der Motion

Der Regierungsrat teilt das zugrundeliegende Anliegen der Motion. Der Kanton Basel-Stadt setzt sich dafür ein, dass die bestehenden rechtliche Vorgaben konsequent vollzogen werden, um gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmenden sowie den Schutz der Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Im Bereich des Personalverleihs und der Sozialversicherungen besteht für den Erlass kantonaler Regelungen kein gesetzgeberischer Spielraum. Der Bund hat gestützt auf Art. 110 Abs. 1 Bst. c der Bundesverfassung das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) erlassen, welches den Bereich abschliessend regelt. Den Kantonen kommt insoweit keine eigenen Gesetzgebungskompetenzen zu. Gleichermassen legiferiert der Bund im Bereich der Sozialversicherungen abschliessend und hat hierzu einschlägige Erlasse publiziert, namentlich zur Alters- und Hinterlassenenversicherung, der Invalidenversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Unfallversicherung und der Beruflichen Vorsorge.

Die Motionärin wirft die berechtigte Frage auf, wie der Regierungsrat die einschlägigen bundesgerichtlichen Entscheide und Bundesrecht in der kantonalen Praxis umsetzt. Eine Motion stellt hierfür allerdings nicht das geeignete Instrument dar. Der Regierungsrat hat sich in den vergangenen Jahren mehrfach in der Beantwortung parlamentarischer Vorstösse zu Uber / UberEats geäussert.¹ Dabei hat er seine grundsätzliche Offenheit gegenüber neuen Geschäftsmodellen betont, diese jedoch stets an die klare Voraussetzung geknüpft, dass die geltenden Vorgaben zu Arbeitsbedingungen und Entlohnung eingehalten werden. An dieser Haltung hat sich nichts geändert.

2.2 Der Vollzug der Bundesgerichtsentscheide

2.2.1 Ausgangslage

Wie eingangs dargelegt, beruhen die beiden Bundesgerichtsentscheide auf folgender Konstellation: Ein Kurierunternehmen setzt die bei ihr angestellten Fahrerinnen und Fahrer via UberEats-Applikation ein. Das Kurierunternehmen ist dabei rechtlicher Arbeitgeber der eingesetzten Personen. UberEats selbst kommt keine Arbeitgeberstellung zu.

Das Bundesgericht qualifiziert diese Konstellation als Personalverleih im Sinne des Arbeitsvermittlungsgesetzes. Auf diese rechtliche Einordnung und ihre Konsequenzen wird in der Folge näher eingegangen.

2.2.2 Bestimmungen zu Arbeitsverhältnissen im Personalverleih

Der Personalverleih ist eine Beziehung im Dreieck: Der Personalverleiher ist Arbeitgeber; er überlässt seine Arbeitnehmenden einem sogenannten Einsatzbetrieb. Dabei tritt der Arbeitgeber dem Einsatzbetrieb wesentliche Weisungsbefugnisse ab.² Die entliehenen Arbeitnehmenden arbeiten für die Aufträge des Einsatzbetriebes und nach dessen Anweisungen. Grafisch lässt sich der Personalverleih wie folgt darstellen³:

¹ P155023 Schriftliche Anfrage Stephan Mumenthaler betreffend Uber als Pseudo-Taxi;

P165242 Interpellation Nr. 69 Kerstin Wenk betreffend Uber als Arbeitgeber;

P165518 Interpellation Nr. 119 Pascal Pfister betreffend Zusammenarbeit mit Uber bei Nordwest-Mobil;

P175292 Interpellation Nr. 97 Harald Friedl betreffend Überdenken der Zusammenarbeit mit Uber im Nordwest-Mobil;

P215390 Interpellation Nr. 59 Pascal Pfister betreffend Lohndumping bei Food-Kurieren durch Plattform-Unternehmen;

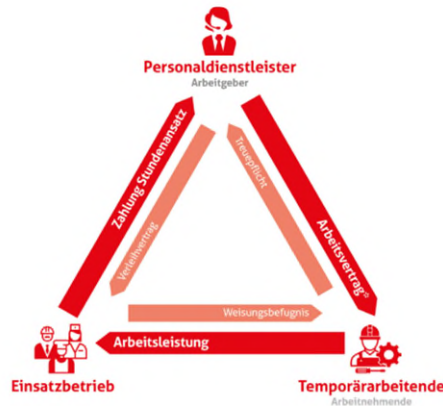
P235194 Interpellation Nr. 47 Beda Baumgartner betreffend «Urteil des Bundesgerichts zu Uber als Arbeitgeber und die Auswirkungen in Basel-Stadt»;

P245069 Schriftliche Anfrage Beda Baumgartner betreffend «hält Uber den Mindestlohn in Basel-Stadt ein?»;

P255506 Schriftliche Anfrage Beda Baumgartner betreffend Mindestlohn, Arbeitsverträge und Uber-Stand der Dinge

² Die Abtretung der wesentlichen Weisungsbefugnisse ist gemäss Art. 26 Abs. 1 Arbeitsvermittlungsverordnung AVV das Kernelement des Personalverleihs.

³ Quelle: swissstaffing, Arbeitgeberverband der Personaldienstleistungsbranche



Bedeutung für die vorliegende Motion:

Das Unternehmen, welches die Fahrerinnen und Fahrer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses anstellt und diese einem Einsatzbetrieb zur Verfügung stellt, ist rechtlich als Arbeitgeber und Personalverleiher zu qualifizieren. Die Fahrerinnen und Fahrer sind Arbeitnehmende des Personalverleihers.

Die Betreiberinnen der UberEats-Applikation sind demgegenüber als Einsatzbetrieb anzusehen. UberEats verfügt über wesentliche Weisungsbefugnisse gegenüber den Fahrerinnen und Fahrer. Die Arbeitnehmenden des Personalverleihers erfüllen die von UberEats zugewiesenen Aufträge. Für die Überlassung der Arbeitnehmenden des Personalverleihers an UberEats entrichtet UberEats ein Entgelt.

Die Besonderheiten des Personalverleihs und das erhöhte Schutzbedürfnis der Arbeitnehmenden erfordern spezielle Schutzbestimmungen über das Obligationenrecht hinaus. Das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) des Bundes regelt den Personalverleih abschliessend. Es unterstellt den gewerbmässigen Personalverleih einer Bewilligungspflicht, verlangt die Hinterlegung einer Kautions zur Sicherstellung von Lohnforderungen, ein zweckmässiges Geschäftslokal sowie die Gewährleistung gesetzeskonformer Tätigkeit durch eine verantwortliche Person. Zudem müssen die Arbeitsverträge mit dem verliehenen Personal schriftlich abgefasst sein und die vom AVG vorgeschriebenen Inhalte enthalten.

Der Vollzug des Arbeitsvermittlungsgesetzes obliegt den Kantonen. Für die im jeweiligen Kantonsgebiet niedergelassenen Unternehmen sind die zuständigen kantonalen Arbeitsämter verantwortlich. Im Kanton Basel-Stadt übernimmt diese Aufgabe das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA). Die erteilte Bewilligung zum Personalverleih in einem Kanton berechtigt die Unternehmen, den Personalverleih schweizweit auszuüben.

Für Inhaberinnen und Inhaber einer Bewilligung zum Personalverleih, deren Hauptaktivität der Personalverleih ist, gilt neben dem Arbeitsvermittlungsgesetz auch der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih.⁴ Wenn im Einsatzbetrieb (z.B. Uber) ein allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag gilt, so muss der Personalverleiher gegenüber den Arbeitnehmenden die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages einhalten.⁵

Im Falle von UberEats kommt als Essenslieferdienst die Anwendbarkeit der Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des allgemein verbindlich erklärten L-GAV für das Gastrogewerbe infrage. Der Vollzug der allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge gewährleisten die Paritätischen Kommissionen. Sie sind zur Kontrolle des Personalverleihers berechtigt und können bei Verstössen auch Sanktionen ergreifen, z.B. Konventionalstrafen verhängen.

⁴ Art. 2 ave GAV Personalverleih

⁵ Art. 20 Abs. 2 AVG

2.2.3 Ausgangslage im Kanton Genf

Im Kanton Genf sind die Fahrerinnen und Fahrer für den Lieferdienst UberEats bei der Chaskis SA angestellt. Sie loggen sich in die UberEats-Applikation ein und führen darüber Essensauslieferungen aus. Arbeitgeberin ist die Chaskis SA, während UberEats als Einsatzbetrieb fungiert. Die Genfer Behörden qualifizierten dieses Dreiecksverhältnis zwischen UberEats, Chaskis SA und den Fahrerinnen und Fahrern als Personalverleih und verfügten im November 2022, dass die Chaskis SA um eine Bewilligung für den Personalverleih ersuchen müsse. Gegen diese Verfügung wehrte sich die Chaskis SA bis vor Bundesgericht. Mit Entscheid 2C_46/2024 vom 5. Februar 2025 bestätigte das Bundesgericht schliesslich, dass die Chaskis SA Personalverleih betreibt und hierfür einer Bewilligung bedarf. Zur Begründung führte das Bundesgericht aus, dass UberEats die Aufträge im Detail vorgibt und entsprechende Weisungen erteilt, womit eine zeitliche Überwachung der zeitlichen Arbeitsorganisation erfolgt.

Die Chaskis SA hat im Kanton Genf ein Gesuch um Erteilung einer Bewilligung für den Personalverleih eingereicht. Der Kanton Genf prüft derzeit, ob die gesetzlichen Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt sind. Dazu gehört namentlich die Prüfung der vorgesehenen Arbeitsverträge sowie der Verleihverträge. Die von den Genfer Behörden noch zu genehmigenden Vertragswerke können auch für andere Kantone als Referenz dienen. Nach Erteilung der Bewilligung dürfen die Fahrerinnen und Fahrer in der ganzen Schweiz eingesetzt werden.

Die Chaskis SA untersteht dem Anwendungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih. Sofern auch der Einsatzbetrieb (d. h. UberEats) einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag untersteht, gelangen dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen ebenfalls zur Anwendung. Die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen obliegt den zuständigen paritätischen Kommissionen, namentlich der Commission professionnelle paritaire régionale romande de la location de services (CPRR) sowie der Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes.

In einem weiteren Entscheid (2C_220/2024) bestätigte das Bundesgericht unter ausdrücklichem Verweis auf den Entscheid 2C_46/2024, dass auch im Fall der MITC Mobility SA ein bewilligungspflichtiger Personalverleih vorlag. Die bei der MITC Mobility SA angestellten Fahrerinnen und Fahrer erbrachten über die Uber-Applikation Taxidienstleistungen.

2.2.4 Vollzug UberEats und Personalverleih im Kanton Basel-Stadt

Auf dem Essenskuriermarkt ist der Kanton Basel-Stadt mit diversen Kontrollen präsent. Das Team Schwarzarbeit des Amtes für Wirtschaft und Arbeit führt zusammen mit verschiedenen Abteilungen der Kantonspolizei seit 2021 gezielt Kontrollen durch. Das Team Schwarzarbeit fokussiert sich dabei gerade im Jahr 2025 vor allem auf Essenslieferdienste, die hauptsächlich mit dem Velo, Trottinett, Elektroroller sowie Auto auf den Basler Strassen unterwegs sind. Seit dem Beginn der Kontrollen im Jahr 2021 überprüfte das Team Schwarzarbeit über 200 Essenskurierere. Über 90% davon waren bzw. sind für UberEats tätig. Die Kontrollergebnisse leitet das AWA an die entsprechenden Spezialbehörden (Ausgleichskasse, Steuerverwaltung und Migrationsamt) weiter.

Bei keiner bzw. keinem der kontrollierten Fahrerinnen und Fahrer konnte in Basel-Stadt bislang festgestellt werden, dass sie oder er via eine Drittfirma (wie z.B. Chaskis SA) und damit im Personalverleih beschäftigt ist. Die Kontrolleurinnen und Kontrolleure fragen bei Kontrollen die Fahrerinnen und Fahrer nach ihrem Arbeitgeber und vermerken diese Information auf dem entsprechenden Befragungsformular. Die Kontrolleurinnen und Kontrolleure stellten zu Beginn der Kontrollen fest, dass die Fahrerinnen und Fahrer auf die Frage nach ihrem Arbeitgeber mit «Uber» antworteten. Dieses Antwortverhalten hat sich jedoch geändert. Seit geraumer Zeit wird auf diese Frage ausschliesslich mit «selbstständig» geantwortet.

Sollten sich im Rahmen von Schwarzarbeitskontrollen Hinweise auf Anstellungen bei Drittfirmen (wie z.B. Chaskis SA) ergeben, orientiert das Team Schwarzarbeit die AVG-Vollzugsbehörde über die Kontrollergebnisse. Ausserdem wird Hinweisen aus der Bevölkerung oder z.B. Whistleblowing konsequent nachgegangen. Erst die Kenntnis des Unternehmens ermöglicht es der AVG-Vollzugsbehörde, das geltende Recht zu vollziehen. Seine Kontrollmöglichkeiten schöpft der Kanton aus.

Die für die ganze Schweiz verbindliche Feststellung des Bundesgerichts, dass ein Kurierdienstunternehmen, das seine bei ihm angestellten Fahrerinnen und Fahrer via UberEats-Applikation einsetzt, bewilligungspflichtigen Personalverleih betreibt, setzt der Kanton Basel-Stadt bereits um. Das AWA hat in einem Fall im Jahr 2023 ein Unternehmen, welches sein bei ihm angestellte Personal UberEats zur Verfügung stellt, verpflichtet, eine Bewilligung zum Personalverleih zu beantragen. Die Bewilligung konnte infolge Erfüllens der Voraussetzungen erteilt werden. Im Rahmen einer Kontrolle gab das Unternehmen an, dass es aktuell keine Fahrerinnen und Fahrer über die UberEats-Applikation in Basel-Stadt einsetzt. Diese Angaben überprüft die AVG-Vollzugsbehörde derzeit.

Des Weiteren verfolgt der Regierungsrat die Entwicklungen im Kanton Genf. Es steht sowohl mit dem SECO als auch mit den Westschweizer Kantonen im Austausch. Dies gilt ebenso für die entsprechenden Deutschschweizer Kantone.

2.3 Verfahren und Vollzugstätigkeiten rund um Uber (Uber Fahrdienst und UberEats)

Behörden und Gerichte der Schweiz stufen UberEats - sofern keine Drittfirma zwischengeschaltet ist - im jeweils einschlägigen Rechtsbereich als Arbeitgeber ein. UberEats erteilt den Fahrerinnen und Fahrern Anweisungen. UberEats verfügt damit zumindest über die wesentlichen Weisungsbefugnisse im Sinne der Personalverleihgesetzgebung. Der Gerichtsentscheid betreffend Chaskis SA und deren Personalverleih an den Einsatzbetrieb UberEats reiht sich kohärent in die bisherige Rechtsprechung des Bundesgerichts ein. Die bundesgerichtlichen Vorgaben gelten für die gesamte Schweiz. Der Kanton Basel-Stadt setzt diese im Rahmen des bestehenden Vollzugs um. Auch verpflichtet der Kanton Basel-Stadt Unternehmen, die ihr Personal via UberEats-Applikation arbeiten lassen, eine Bewilligung zum Personalverleih zu beantragen und die Vorgaben zum Arbeitsvermittlungsgesetz einzuhalten.

2.3.1 Abrechnung der Sozialversicherungsabgaben bzgl. UberEats

Das Schweizer UberEats-Dossier wird von der Rechtsabteilung der Sozialversicherungsanstalt Zürich (SVA) geführt. Hintergrund ist, dass die Uber Switzerland GmbH mit Sitz in Zürich durch die SVA Zürich als Betriebsstätte der in den Niederlanden ansässigen Uber B.V und Rasier Operations B.V (UberPop-Fahrer) qualifiziert wurde. Die Folge des Bestehens einer Betriebsstätte ist, dass Uber B.V. bzw. Rasier Operations B.V. der Beitragspflicht nach AHVG unterliegen, obschon sie Sitz im Ausland haben. Uber B.V. und Rasier Operations B.V. müssen daher den Arbeitgeberpflichten im Sinne des AHVG nachkommen und für sämtliche in der Schweiz tätigen UberEats Fahrerinnen und Fahrer Lohnbeiträge entrichten.

Die Ausgleichskasse Basel-Stadt betrachtet UberEats Fahrerinnen und Fahrer - sofern sie nicht von einer Drittfirma im Personalverleih angestellt sind - als Unselbstständige. UberEats muss Beiträge an die AHV/IV/EO bezahlen. Die Ausgleichskasse Basel-Stadt akzeptiert deshalb auch keine selbstständigen UberEats Fahrerinnen und Fahrer. Die anlässlich von Schwarzarbeitskontrollen eruierten UberEats Fahrerinnen und Fahrer meldet die Ausgleichskasse Basel-Stadt der SVA Zürich.

Die Frage, ob UberEats Arbeitgeber ist, ist auch gegenwärtig wieder Gegenstand von juristischen Verfahren. UberEats ist weiterhin der Ansicht, nicht Arbeitgeber zu sein. UberEats behauptet, die

Verträge seien modifiziert worden. Die SVA Zürich führt jetzt erneut ein Gerichtsverfahren und vertritt nach wie vor die Ansicht, UberEats sei als Arbeitgeber zu qualifizieren. Dieses Verfahren ist aktuell vor dem Sozialversicherungsgericht Zürich hängig. Nach Ausschöpfung des Rechtswegs und einem Urteil zuungunsten von UberEats kann die SVA Zürich die ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge von UberEats einverlangen.

2.3.2 Einhaltung Mindestlohn bei Uber als Fahrdienst

Im Juli 2023 leitete das AWA eine Mindestlohnkontrolle gegen Uber ein. Ziel der Kontrolle ist die Überprüfung, ob Uber als Arbeitgeber den kantonalen Mindestlohn einhält und darüber hinaus orts- und branchenübliche Löhne ausrichtet. Das Verfahren ist derzeit pendent und noch nicht abgeschlossen.

Uber vertritt die Auffassung, die Vertragsverhältnisse nach dem oben genannten Bundesgerichtsentscheid so angepasst zu haben, dass die Fahrerinnen und Fahrer als selbstständig Erwerbstätige zu qualifizieren seien. Das AWA prüfte diese Argumentation anhand der eingereichten Vertragsunterlagen (Terms and Conditions der Jahre 2014, 2016 und 2023), der von Uber gemachten Ausführungen sowie der zusätzlich eingeholten Informationen zur tatsächlichen Ausgestaltung der Tätigkeit.

Gestützt auf diese Prüfung stufte das AWA zu Beginn 2026 Uber mit Feststellungsverfügung nach den Terms and Conditions 2023 als Arbeitgeber ein.

2.3.3 Unterstellung von UberEats unter den L-GAV Gastgewerbe

Die Paritätische Aufsichtskommission L-GAV für das Gastronomiegewerbe stellt sich auf den Standpunkt, dass es sich bei den Leistungen von UberEats um gastronomische Dienstleistungen handelt. In diesem Fall muss UberEats den L-GAV anwenden. Die Unterstellungsverfügung hat UberEats angefochten. Das Verfahren ist vor dem erstinstanzlichen Gericht in Zürich hängig. Spricht sich das Gericht für die Kontrollzuständigkeit aus, so gelten für alle Anbieter von Essenskurierfahrten die gleichen Bedingungen. Die Kontrollzuständigkeit liegt dann allein bei der Kontrollstelle L-GAV.

Ein analoges Verfahren wird aktuell gegen den Lieferdienst SMOOD im Kanton Genf geführt: Das Genfer Arbeitsgericht hat im April 2025 die Unterstellung von SMOOD unter den L-GAV beschlossen. SMOOD zog das Urteil weiter an die nächste Instanz, wo es aktuell rechthängig ist.

Wird der Entscheid des Arbeitsgerichts gestützt, liegt die Kontrollzuständigkeit bei der Kontrollstelle L-GAV, im Falle des Einsatzes via Drittfirma bei der Regionalen Paritätischen Kommissionen für den Personalverleih. Die für den jeweiligen allgemein verbindlich erklärten GAV zur Kontrolle vorgesehenen paritätischen Organe sind zur Kontrolle des Verleihers verpflichtet und ergreifen bei Nichteinhalten Sanktionen, wie etwa Konventionalstrafen.

Im Falle einer Unterstellung gelten somit für SMOOD, UberEats und die verleihenden Drittfirmen dieselben Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen. Sollte die gerichtliche Überprüfung ergeben, dass die Firmen nicht dem L-GAV unterstehen, dann gilt in Basel-Stadt für diese Betriebe der kantonale Mindestlohn.

3. Fazit

Das Feld der möglichen Vollzugsinstrumente gegen UberEats respektive für die Einhaltung der ortsüblichen Arbeitsbedingungen hat sich mit den Bundesgerichtsentscheiden um das Kapitel des Personalverleihs erweitert. Der Kanton Basel-Stadt hat die Gerichtsentscheidungen analysiert und wendet sie im Vollzug an.

Dementsprechend lässt sich das folgende für den Motionsantrag entscheidende Fazit ziehen:

1. Beim Personalverleih und den Sozialversicherungen handelt es sich um Vollzugsbereiche, die abschliessend von Bund geregelt werden. Der Kanton besitzt hier keine eigenen gesetzgeberischen Kompetenzen.
2. Das AWA überwacht den Personalverleih auch bezüglich des Verleihs an und via UberEats. Kurierdienstleistende, die ihre Fahrerinnen und Fahrer UberEats zur Verfügung stellen, sind der Bewilligungspflicht zum Personalverleih unterstellt. Das AWA kontrolliert die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsvermittlungsgesetz AVG.
3. Der Vollzug der Bundesgesetze stellt der Kanton durch zahlreiche und regelmässige (Schwarzarbeits-)Kontrollen sicher. Die Kontrollergebnisse leitet das AWA den zuständigen Spezialbehörden weiter, welche die Einhaltung der Vorgaben im Sozialversicherungs-, Steuer- und Migrationsrecht überprüfen. Die entsprechenden Spezialbehörden verfügen anschliessend allfällige Sanktionen.
4. Im Falle der Anstellung via Drittfirma (z.B. Chaskis SA) gelangt der allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih und zusätzlich die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des L-GAV Gastronomiegewerbe zur Anwendung. Die Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen zu den allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen obliegt den zuständigen Paritätischen Kontrollorganen. Bei Verstössen gegen die allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsverträge oder weitere zwingende Arbeitnehmerschutzbestimmungen meldet die GAV-Kontrollstelle dem AWA die Feststellungen. Dieses kann in schwerwiegenden oder wiederholten Verstössen dem Personalverleiher die Bewilligung entziehen. Im Falle der Anwendung des allgemein verbindlich erklärten L-GAV für das Gastronomiegewerbe, ist für die Kontrolle der Einhaltung der GAV-Bestimmungen die L-GAV Kontrollstelle zuständig.

4. Antrag

Gemäss den vorangehenden Ausführungen beantragen wir, die Motion Brigitta Gerber und Konsorten betreffend „bundesgerichtskonforme, arbeitsrechtliche Einbettung des UberEats-Anbieters; Änderung der kantonalen Handhabung“ dem Regierungsrat nicht zu überweisen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin