



**Merkblatt für ausländische Arbeitgeber aus EU-27 und EFTA-Staaten, die Arbeitnehmende ihres Unternehmens zur Durchführung von Dienst- und Arbeitsleistungen in die Schweiz entsenden.**

**Gültig** für Firmen mit Sitz in den EG-27/EFTA-Staaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Island, Italien, Fürstentum Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Malta, Zypern, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn.

### **1. Meldepflicht**

Maximal 90-tägige (auch unterbrochene) Einsätze pro Kalenderjahr in der Schweiz sind bewilligungsfrei, aber meldepflichtig. Das Meldeverfahren nach Art. 6 des Entsendegesetzes (EntsG; SR 823.20) ist obligatorisch für Entsendebetriebe, die an insgesamt (nicht pro Mitarbeitenden) mehr als acht Tagen pro Kalenderjahr in der Schweiz Einsätze erbringen (ununterbrochen oder tageweise). Bei Tätigkeiten in den folgenden Bereichen hat die Meldung unabhängig von der Dauer der Arbeiten zu erfolgen, also bereits ab dem ersten Tag:

- Bauhaupt- und Baunebengewerbe
- Garten- und Landschaftsbau
- Gastgewerbe
- Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten
- Bewachungs- und Sicherheitsgewerbe
- Reisengewerbe
- Erotikgewerbe

Spätestens acht Tage vor dem vorgesehenen Beginn der Arbeiten in der Schweiz ist vom Unternehmen mittels Onlineformular des Staatssekretariates für Migration (<https://meweb.admin.ch/meldeverfahren>) Meldung zu erstatten. Die Arbeit darf frühestens acht Tage, nachdem der Einsatz gemeldet worden ist, aufgenommen werden. Der Arbeitsbeginn vor Ablauf der acht Tage ist ausdrücklich nicht erlaubt.

In Notfällen wie Reparaturen, Unfällen, Naturkatastrophen oder anderen nicht vorhersehbaren Ereignissen kann die Meldung ausnahmsweise und unter Angabe der Gründe spätestens am Tag des Arbeitsbeginns erfolgen. Bitte beachten Sie, dass zwischen der Erfassung der Meldung und Beginn des Einsatzes in aller Regel nicht mehr als drei Tage liegen dürfen. Eine kurzfristige Auftragserteilung oder eine knappe Personalplanung werden nicht als Notfälle akzeptiert.

Entsante Arbeitnehmende, die nicht Angehörige der EU-27/EFTA-Mitgliedstaaten sind, müssen vor der Entsendung in die Schweiz bereits dauerhaft auf dem regulären Arbeitsmarkt eines EU-27/EFTA-Mitgliedstaates zugelassen gewesen sein. Davon kann in der Regel ausgegangen werden, wenn sie sich während zwölf Monaten mit einer Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung dort aufgehalten haben. Ist dies nicht der Fall, ist zwingend vor Arbeitsaufnahme in der Schweiz eine Arbeitsbewilligung einzuholen.

Verstösse gegen die Meldepflicht ziehen eine Verwaltungsbusse von bis zu CHF 5'000.00 sowie die Auferlegung der verursachten Kontrollkosten und weitere Auslagen nach sich.

### **2. Bewilligungspflicht**

Ein Unternehmen, das seine Mitarbeitenden insgesamt (nicht pro Mitarbeiter) für mehr als 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr in die Schweiz entsendet, benötigt eine vorgängige Bewilligung.

Die Bewilligungserteilung ist von diversen Voraussetzungen wie der Einhaltung der schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen, dem Inländervorrang sowie dem verfügbaren Kontingent abhängig. Ein Rechtsanspruch auf Bewilligungserteilung besteht nicht.

### **3. Minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz**

Ausländische Arbeitgeber müssen den entsandten Arbeitnehmenden mindestens die Lohn- und Arbeitsbedingungen garantieren, die in schweizerischen Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen in den folgenden Bereichen vorgeschrieben sind:

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

Zur Einhaltung der minimalen Entlohnung gelten nicht die Vertragsbestimmungen (Tarifvertrag, Kollektivvertrag, usw.) des Entsendestaates, sondern der zutreffende allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) oder Normalarbeitsvertrag in der Schweiz.

In Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge existieren zwar keine verbindlichen Mindestlöhne, stattdessen sind aber die orts- und berufsüblichen Löhne einzuhalten (Art. 360a OR; SR 220).

Die entsandten Arbeitnehmenden bleiben den Sozialversicherungen ihres Staates unterstellt.

Verstöße gegen die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen werden mit Verwaltungsbusse von bis zu CHF 5'000.00 oder einer ein- bis fünfjährigen Dienstleistungssperre für die Schweiz (zuzüglich Kontrollkosten) sowie einem allfälligen Strafverfahren geahndet.

#### **Link zu**

Allgemeinen Informationen: <http://www.entsendung.admin.ch>

ave GAV: <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=de>

Arbeitsgesetz: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.11.de.pdf>

Obligationenrecht: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/2/220.de.pdf>

Entsendegesetz: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/8/823.20.de.pdf>

Entsendeverordnung: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/8/823.201.de.pdf>

### **4. Auszug der wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen**

**Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit** (Art. 16 und 18 Arbeitsgesetz; SR 822.11)

Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden während der Nacht (23.00 bis 06.00 Uhr) und am Sonntag (Sa 23.00 bis So 23.00 Uhr) ist verboten. Ausnahmen sind bewilligungspflichtig.

**Höchst Arbeitszeit** (Art. 9 und 10 Arbeitsgesetz)

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit müssen (mit Pausen) innerhalb von 14 Stunden liegen. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- 45 Stunden pro Woche für industrielle Betriebe, Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels.
- 50 Stunden pro Woche für alle übrigen Arbeitnehmenden

Die Arbeitszeit ist durch Mindestpausen zu unterbrechen (Art. 15 Arbeitsgesetz)

### **Tägliche Ruhezeit** (Art. 15a Arbeitsgesetz)

Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit (zwischen Arbeitsende und nächstem Arbeitsbeginn) von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Wenn ein ave GAV zur Anwendung gelangt und für den Arbeitnehmenden vorteilhaftere Regelungen betreffend Arbeits- und Ruhezeiten enthalten, müssen diese eingehalten werden.

### **Überzeitarbeit** (Art 12 f. Arbeitsgesetz)

Überzeitarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu entschädigen und darf nur in ausserordentlichen, nicht planbaren Situationen geleistet werden.

## **5. Kontrollen**

Folgende Unterlagen sind den Kontrollorganen auf Verlangen auszuhändigen (Art. 7 EntsG):

1. Meldebestätigung
2. Verzeichnis der eingesetzten Personen und deren Berufsqualifikationen
3. Lohnabrechnung und Lohnzahlungsbeleg pro Mitarbeiter und Monat
4. Belege über die Bezahlung der Sozialbeiträge
5. Arbeitszeiteaufzeichnung

Aus den Arbeitszeiteaufzeichnungen der einzelnen Arbeitnehmenden muss neben den Personalien und der Art der Beschäftigung folgendes ersichtlich sein:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen von einer halben Stunde und mehr
- Die geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit
- Die gewährten wöchentlichen Ruhe- und Ersatzruhetage

## **6. Kontaktadressen**

Staatssekretariat für Wirtschaft: <http://www.seco-admin.ch/>

Staatssekretariat für Migration: <http://www.sem.admin.ch/>

Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich:

<http://www.awa.zh.ch/internet/vd/awa/de/home.html>

Migrationsamt des Kantons Zürich:

<http://www.migrationsamt.zh.ch/internet/ds/ma/de/home.html>

Stand 01.1.2017