

Merkblatt für ausländische Arbeitgebende aus EU/EFTA-Staaten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihres Unternehmens zur Durchführung von Dienst- und Arbeitsleistungen in die Schweiz entsenden

EU/EFTA-Staaten: Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, Belgien, Niederlande, Dänemark, Schweden, Finnland, Spanien, Portugal, Griechenland, Irland, Luxemburg, Zypern, Malta, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Rumänien, Bulgarien; EFTA: Fürstentum Liechtenstein, Norwegen, Island; nach dem erfolgten Brexit ohne Vereinigtes Königreich (UK). Kroatische Staatsangehörige profitieren ebenfalls von der Personenfreizügigkeit, unterstehen aber noch gewissen Übergangsbestimmungen.

1. Meldepflicht

Einsätze von insgesamt max. 90 Kalendertagen pro Firma / pro Person und Kalenderjahr sind in der Schweiz bewilligungsfrei, aber meldepflichtig. Das Meldeverfahren nach Art. 6 des Entsendegesetzes ([SR 823.20](#)) ist obligatorisch für Entsendebetriebe, die an insgesamt mehr als acht Tagen pro Kalenderjahr in der Schweiz Einsätze erbringen (ununterbrochen oder tageweise). Bei Tätigkeiten in den folgenden Branchen hat die Meldung unabhängig von der Dauer der Arbeiten zu erfolgen, also bereits ab dem ersten Tag:

- Bauhaupt- und Baunebengewerbe (Einrichtung, Ausstattung, Reparatur, Instandhaltung, Wartung, Abbruch etc.)
- Gastgewerbe
- Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten
- Bewachungs- und Sicherheitsdienst
- Reisengewerbe
- Erotikgewerbe
- Garten- und Landschaftsbau

Spätestens 8 Tage vor dem vorgesehenen Beginn der Arbeiten in der Schweiz hat das Unternehmen mittels Onlineformular

<https://meweb.admin.ch/meldeverfahren> die

Meldung vorzunehmen. Nur in Notfällen wie Reparaturen, Unfällen, Naturkatastrophen oder anderen nicht vorhersehbaren Ereignissen kann die Meldung ausnahmsweise kurzfristiger, spätestens jedoch am Tag des Arbeitsbeginns, erfolgen. Meldungen für Folgeaufträge, welche innerhalb von drei Monaten am gleichen Einsatzort stattfinden, haben vor Arbeitsbeginn (ohne Einhaltung der Meldefrist) zu erfolgen. Für Einsätze an Sonntagen/Feiertagen ist eine Ausnahmebewilligung erforderlich.

Einschränkung bei Unternehmen mit Sitz in Kroatien: Dienstleistungen in den Bereichen des Bauhaupt- und Baunebengewerbe; Gartenbau; Reinigungsgewerbe sowie im Bewachungs- und Sicherheitsdienst sind nach wie vor bewilligungspflichtig.

Bürger aus Drittstaaten: Entsandte Arbeitnehmernde eines Unternehmens aus der EU/EFTA, die nicht Angehörige der EU-28/EFTA-Mitgliedstaaten sind, müssen vor der Entsendung in die Schweiz bereits 12 Monate auf dem regulären Arbeitsmarkt in einem EU-28/EFTA-Mitgliedstaat zugelassen gewesen

sein, ansonsten ist vor Arbeitsaufnahme in der Schweiz eine Arbeitsbewilligung einzuholen.

Wie kann eine bereits erfolgte Meldung korrigiert werden: Ergeben sich nach erfolgter Online-Meldung Änderungen in Bezug auf die Einsatztage, sollte dies mittels E-Mail an flam@was-luzern.ch mitgeteilt werden. Alle anderen Änderungen (z.B. andere Arbeitnehmende) müssen mit einer neuen Online-Meldung gemeldet werden. Die neue Meldung hat spätestens vor Beginn des Einsatzes zu erfolgen und einen Hinweis auf die bereits erfolgte Meldung zu enthalten. Rückwirkende Gutschriften für nicht gearbeitete Tage bei Verkürzung des Einsatzes können mangels Überprüfbarkeit grundsätzlich nicht erteilt werden.

2. Minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz

Der ausländische Arbeitgeber muss den entsandten Arbeitnehmenden mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in schweizerischen Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) und Normalarbeitsverträgen (NAV) 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 des Entsendestaates (Tarifvertrag, Kollektivvertrag usw.), sondern der zutreffende ave GAV oder NAV in der Schweiz! Die Liste der ave GAV ist online unter folgendem Link abrufbar: [ave-GAV](#).

In Branchen ohne ave GAV existieren zwar keine verbindlichen Mindestlöhne, stattdessen sind aber die orts- und berufsüblichen Schweizer Löhne einzuhalten ([SR 220; Art. 360a OR](#)). Mit folgendem Link können Sie die orts- und branchenüblichen Löhne berechnen lassen, zu deren Einhaltung Sie sich mit der Entsendung von Arbeitnehmer/innen in die Schweiz durch die Meldung der Personen gemäss Entsendegesetz verpflichten: [Lohnberechnung](#).

Die entsandten Arbeitnehmenden bleiben den Sozialversicherungen ihres Staates unterstellt.

3. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Im Arbeitsgesetz sind Höchstarbeitszeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeiten, Mindestpausen, Tägliche Ruhezeiten sowie Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit geregelt (Art. 9 ff [Arbeitsgesetz \(ArG\)](#)). Enthält ein ave GAV oder eine privatrechtliche Vereinbarung für den Arbeitnehmenden vorteilhaftere Regelungen betreffend Arbeits- und Ruhezeiten, müssen diese eingehalten werden.

4. Kontrollen

Die Einhaltung der Arbeitsbedingungen kann jederzeit durch die zuständige Behörde oder durch ein dazu autorisiertes Organ kontrolliert werden. Folgende Unterlagen sind den Kontrollorganen auf Verlangen auszuhändigen:

- Meldebestätigung
- Verzeichnis der eingesetzten Personen mit Tätigkeit und Berufsqualifikation
- Lohnabrechnung und Lohnzahlungsbeleg pro Mitarbeitenden und Monat
- Belege über die Bezahlung der Sozialbeiträge
- Arbeitszeitaufzeichnungen/Arbeitsrapporte (geleistete tägliche Arbeitszeit, Arbeitsbeginn und Arbeitsende, Beginn und Ende der Pausen, die wöchentliche Arbeitszeit und die wöchentlichen Ruhetage)

5. Verstösse

Verstösse gegen die Melde- und Dokumentationspflichten können mit Verwaltungsbusse bis zu CHF 5'000.-- sanktioniert werden. Verstösse gegen die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen werden mit Verwaltungsbusse bis zu CHF 30'000.-- oder einer ein- bis fünfjährigen Dienstleistungssperre für die Schweiz geahndet.

- Gesuch Bewilligung (Nacht/Feiertag)
https://wira.lu.ch/abteilungen/industrie_gewerbeaufsicht/arbeits_ruhezeit/iga_bewilligungsgesuche
- Alle aufgeführten Links sind auch über die Homepage
<https://www.was-luzern.ch/wira> abrufbar.

6. Bewilligungspflicht / mehr als 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr

Eine Bewilligungserteilung für mehr als 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr ist grundsätzlich ausgeschlossen und nur in Ausnahmefällen möglich. Sollte eine über 90-tägige Arbeitstätigkeit gewünscht werden, nehmen Sie bitte mit dem Amt für Migration des Kantons Luzern Kontakt auf um das weitere Vorgehen zu besprechen (Tel. +41 41 228 77 80; migration@lu.ch).



WAS Wirtschaft Arbeit Soziales
wira Luzern | Kantonale Industrie- und Gewerbeaufsicht (KIGA)
Bürgenstrasse 12 | Postfach | 6002 Luzern
Telefon +41 41 209 14 40
wira@was-luzern.ch | www.was-luzern.ch/wira

7. Kontaktadressen

- Alles Wissenswerte über Entsendung
www.entsendung.admin.ch
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
www.seco.admin.ch
- Staatssekretariat für Migration SEM
www.sem.admin.ch
- Kantonale Industrie- und Gewerbeaufsicht / Meldeverfahren
- https://wira.lu.ch/abteilungen/industrie_gewerbeaufsicht/personenfreizuegigkeit/meldeverfahren
- Amt für Migration des Kantons Luzern
www.migration.lu.ch/
- Dienststelle Steuern des Kantons Luzern
[Steuern Luzern - Kanton Luzern](http://Steuern_Luzern_-_Kanton_Luzern)
- Systematische Rechtssammlung des Bundesrechtes
<https://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht/systematische-sammlung.html>