

**Wirtschaft und Arbeit (wira)
Abteilung Industrie- und Gewerbeaufsicht**

Bundesplatz 14
6002 Luzern
Telefon 041 228 61 64
Telefax 041 228 61 70
kigh@lu.ch
www.lu.ch/kigh

 zertifiziertes Management-System
ISO 9001:2000 Reg. Nr. 14899

Merkblatt für ausländische Firmen aus den EU/EFTA-Staaten, die Arbeitnehme- rinnen und Arbeitnehmer ihres Unternehmens zur Durchführung von Dienst- und Arbeitsleistungen in die Schweiz entsenden.

1. Bewilligungspflicht

Ein Unternehmen, das seine Arbeitnehmenden insgesamt für mehr als 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr in die Schweiz entsendet, benötigt eine Bewilligung. Für die Ausstellung der Bewilligung von solchen Arbeitseinsätzen im Kanton Luzern ist das Amt für Migration AMIGRA des Kantons Luzern zuständig (Tel. +41 41 228 60 47; www.amigra.ch/).

2. Meldepflicht

Einsätze von insgesamt max. **90 Kalendertagen 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 und selbstständigerwerbende Dienstleister, die an insgesamt **mehr als acht Tagen pro Kalenderjahr** in der Schweiz Einsätze erbringen (ununterbrochen oder tageweise). Die Begrenzung auf 90 Kalendertage gilt sowohl für entsendende Firmen als auch für selbstständigerwerbende Dienstleistungserbringer aus den zugelassenen EU/EFTA-Staaten ([FZA, Art. 5](#)). Zuständig sind die Arbeitsmarktbehörden des jeweiligen Kantons. Für den Kanton Luzern ist dies die Abteilung Industrie- und Gewerbeaufsicht der Dienststelle Wirtschaft und Arbeit.

Bei Tätigkeiten in den folgenden Branchen hat die Meldung unabhängig von der Dauer der Arbeiten **8 Tage vor Arbeitsaufnahme ab dem ersten Tag** zu erfolgen:

- Bauhaupt- und Baunebengewerbe (Einrichtung, Ausstattung, Reparatur, Instandhaltung, Wartung, Abbruch etc.)
- Gastgewerbe
- Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten
- Überwachungs- und Sicherheitsdienst
- Reisendengewerbe

Einschränkung bei den neuen EU-Staaten: Dienstleistungen von Unternehmen aus den neuen EU-Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn), die in den folgenden Branchen tätig sind: Bauhaupt- und Baunebengewerbe (Einrichtung, Ausstattung, Reparatur, Instandhaltung, Wartung, Abbruch etc.), Gartenbau, Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten sowie Überwachungs- und Sicherheitsdienst, sind nach wie vor bewilligungspflichtig. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Unternehmen aus Malta und Zypern.

Spätestens 8 Tage vor dem vorgesehenen Beginn der Arbeiten in der Schweiz ist vom Unternehmen mittels Onlineformular des Bundesamtes für Migration oder bei der Industrie- und Gewerbeaufsicht des Kanton Luzern Meldung zu erstatten. Nur in Notfällen wie Reparaturen, Unfällen, Naturkatastrophen oder anderen nicht vorhersehbaren Ereignissen kann die Meldung ausnahmsweise kurzfristiger, spätestens jedoch am Tag des Arbeitsbeginns, erfolgen.

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

Der Verstoss gegen die Meldepflicht kann eine Verwaltungsbusse von bis zu CHF 5'000.-- sowie die Auferlegung der verursachten Kontrollkosten und weiteren Auslagen zur Folge haben.

Bewilligungspflichtige Dienstleistungserbringung: Arbeitsvermittlung und Personalverleih sowie bewilligungspflichtige Finanzdienstleistungen fallen nicht unter den Geltungsbereich des Abkommens; sie werden daher von der Liberalisierung im Dienstleistungsbereich nicht erfasst. Die Zulassung richtet sich weitgehend nach den Bestimmungen des [ANAG](#) und der [BVO](#) (Art. 22 Abs. 3 Anhang I FZA, [VEP-Weisungen](#) Ziffer 5.3.4). In diesen Bereichen ist vorgängig immer ein Bewilligungsgesuch zu stellen. Ein Anspruch auf eine Bewilligung besteht nicht.

Das **Online-Meldeformular** finden Sie unter folgendem Link:

www.bfm.admin.ch/ / ■ Meldeverfahren für bewilligungsfreie Erwerbstätigkeit / ■ Online-Meldung für Kunden / ■ Registrieren

3. 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 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 des Entsendestaates (Tarifvertrag, Kollektivvertrag usw.), sondern der zutreffende allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) oder Normalarbeitsvertrag in der Schweiz! Die Liste der ave GAV ist online unter www.seco-admin.ch abrufbar.

In Branchen ohne allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge 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 branchenübliche 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: www.lohn-sgb.ch

Die entsandten Arbeitnehmenden bleiben den Sozialversicherungen ihres Staates unterstellt.

Verstösse gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen werden mit Verwaltungsbusse von bis zu CHF 5'000.-- oder einer ein- bis fünfjährigen Dienstleistungssperre für die Schweiz (zuzüglich Kontrollkosten) sowie einem allfälligen Strafverfahren geahndet.

4. Auszug der wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen

- **Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit** (Art. 16 und 18 Arbeitsgesetz)
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.
- **Höchstarbeitszeit** (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 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

Hinweis: Enthält ein ave GAV oder privatrechtliche Vereinbarung eine für den Arbeitnehmenden vorteilhaftere Regelungen betreffend Arbeits- und Ruhezeiten, müssen diese eingehalten werden.

5. 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: Der Arbeitnehmende hat am Einsatzort Aufzeichnungen zu führen und den Kontrollorganen zur Verfügung zu halten. Daraus müssen folgende Daten ersichtlich sein: die geleistete tägliche Arbeitszeit sowie deren Lage (Arbeitsbeginn und Arbeitsende), Beginn und Ende der Pausen, die wöchentliche Arbeitszeit und die wöchentlichen Ruhetage

6. Kontaktadressen

- Staatssekretariat für Wirtschaft seco www.seco.admin.ch
- Bundesamt für Migration BFM www.bfm.admin.ch
- Industrie- und Gewerbeaufsicht des Kantons Luzern www.wira.lu.ch/Meldeverfahren
- Amt für Migration des Kantons Luzern www.amigra.ch
- Systematische Rechtssammlung des Bundesrechtes www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html