

## DEPARTEMENT VOLKSWIRTSCHAFT UND INNERES

Amt für Migration und Integration

Bahnhofstrasse 88, Postfach, 5001 Aarau  
Telefon +41 (0)62 835 18 60, Fax +41 (0)62 835 18 37  
meldestelle.mika@ag.ch  
www.ag.ch/migrationsamt

### Hinweis

EU-27/EFTA-Staaten:  
Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland,  
Estland, Finnland, Frankreich, Fürstentum  
Liechtenstein, Griechenland, Grossbritannien,  
Irland, Island, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg,  
Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen,  
Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakische  
Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische  
Republik, Ungarn, Zypern

## Merkblatt für ausländische Arbeitgebende aus EU-27/EFTA-Staaten, die Arbeitnehmende ihres Unternehmens zur Erbringung von meldepflichtigen Dienst- und Arbeitsleistungen in die Schweiz entsenden

### 1. Bewilligungspflicht

Ein Unternehmen, das seine Arbeitnehmenden insgesamt (nicht pro Mitarbeitenden!) 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 gesamtwirtschaftlichen Interesse sowie dem verfügbaren Kontingent abhängig. Ein Rechtsanspruch auf eine solche Bewilligung besteht nicht. Für das Bewilligungsverfahren für Arbeits-einsätze im Kanton Aargau ist das Amt für Migration und Integration zuständig (vgl. dazu das [Merkblatt A0690](#)).

### 2. Meldepflicht

Maximal 90-tägige (auch unterbrochene) Einsätze pro Kalenderjahr in der Schweiz sind bewilligungsfrei, aber meldepflichtig. Das Meldeverfahren nach Art. 6 des Entsendegesetzes 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 (inkl. Einrichtung, Ausstattung, Reparatur, Instandhaltung, Wartung, Abbruch etc.)
- Gastgewerbe
- Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten
- Überwachungs- und Sicherheitsdienst
- Reisengewerbe
- Erotikgewerbe
- Garten- und Landschaftsbau

**Spätestens acht Tage vor dem vorgesehenen Beginn der Arbeiten** in der Schweiz hat das Unternehmen mittels [Onlineformular des Staatssekretariats für Migration](#) die Meldung vorzunehmen. Die Arbeit darf frühestens acht Tage, nachdem der Einsatz gemeldet worden ist, aufgenommen werden!

Beispiele:

- Die Meldung ergeht am Montag, 12. Dezember. Am Dienstag, 20. Dezember, darf die Arbeit aufgenommen werden.
- Die Meldung ergeht am Freitag, 9. Dezember. Am Samstag, 17. Dezember, darf die Arbeit aufgenommen werden.
- Die Meldung ergeht am Samstag, 10. Dezember. Am Montag, 19. Dezember, darf die Arbeit aufgenommen werden (am Sonntag gilt ein generelles Arbeitsverbot; Ausnahmen sind bewilligungspflichtig).
- Die Meldung ergeht am Sonntag, 11. Dezember. Am Montag, 19. Dezember, darf die Arbeit aufgenommen werden.

In Notfällen wie dringenden Reparaturen, Unfällen, Naturkatastrophen oder anderen nicht vorhersehbaren Ereignissen hat die Meldung sofort nach Kenntnis, spätestens jedoch während des ersten Arbeitstags zu erfolgen. Die Gründe für den Notfall sind anzugeben. Es gilt zu beachten, dass eine zu enge Terminpla-

nung nicht als Notfall gilt. Die Beweispflicht für Notfälle liegt beim Entsendebetrieb.

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-Mitgliedstaats zugelassen gewesen sein. Davon kann in der Regel ausgegangen werden, wenn sie sich während zwölf Monaten mit einer unbefristeten oder verlängerbaren 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 Verwaltungssanktion von bis zu CHF 5'000.00 sowie die Auferlegung der verursachten Kontrollkosten und weiteren Auslagen nach sich.

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

Ausländische Arbeitgebende müssen den entsandten Arbeitnehmenden mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in schweizerischen Bundesgesetzen (z.B. Arbeitsgesetz), Verordnungen des Bundesrats, 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! Die [Liste und Regelungen der ave GAV](#) sind auf der Homepage des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO und ein [ave-GAV-Lohnrechner](#) mit weiteren wichtigen Informationen auf "[www.entsendung.admin.ch](http://www.entsendung.admin.ch)" online abrufbar.

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

Die entsandten Arbeitnehmenden bleiben in der Regel den Sozialversicherungen ihres Staats unterstellt.

Verstösse gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen werden mit Verwaltungssanktion von bis zu CHF 5'000.00 oder einer ein- bis fünfjährigen Dienstleistungssperre für die Schweiz (zuzüglich Kontrollkosten) sowie einem allfälligen Strafverfahren geahndet.

### 4. Ein Auszug der wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen

#### 4.1 Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 16 und 18 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel [Arbeitsgesetz, ArG, 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.

#### 4.2 Höchstarbeitszeit

Die Präsenzzeit der einzelnen Arbeitnehmenden muss mit Einschluss der Pausen innerhalb von 14 Stunden liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG). Nach Abzug der erforderlichen Pausen resultiert eine tägliche Arbeitszeit von maximal 12.5 Stunden (Art. 15 Abs. 1 ArG i.V.m. Art. 18 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1, SR 822.11]).

Die **wöchentliche Höchstarbeitszeit** beträgt nach Art. 9 Abs. 1 lit. a und b ArG

- 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels
- 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden

Die Arbeitswoche darf für den einzelnen Arbeitnehmenden höchstens 5 ½ Arbeitstage umfassen. Unter bestimmten Umständen kann sie auf 6 Arbeitstage ausgedehnt werden (Art. 16 Abs. 2 ArGV 1).

#### 4.3 Tägliche Ruhezeit (Art. 15a ArG)

Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit (zwischen Arbeitsende und nächstem Arbeitsbeginn) von

mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

#### 4.4 Jugendliche

Für Jugendliche gelten besondere Vorschriften. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmende beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Der Jugendschutz ist in den Art. 29-32 ArG, den Art. 45 und 74 ArGV 1 und in der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (ArGV 5, SR 822.115) geregelt.

##### Hinweis

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

Die [arbeitsrechtlichen Grundlagen](#) sind beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, weitere wichtige Informationen auf [www.entsendung.admin.ch](http://www.entsendung.admin.ch) online abrufbar.

#### 5. Kontrollen

Folgende Unterlagen sind den Kontrollorganen auf Verlangen auszuhändigen:

- Meldebestätigung
- Verzeichnis der eingesetzten Personen mit Tätigkeit und Berufsqualifikation
- Lohnabrechnung und Lohnzahlungsbeleg pro Mitarbeiterin / Mitarbeiter und Monat
- Belege über die Bezahlung der Sozialbeiträge
- Unterlagen gemäss Art. 73 ArGV 1 betreffend Arbeits- und Ruhezeiten (insbesondere ist pro Mitarbeiter/in die genaue Lage der geleisteten täglichen Arbeitszeit sowie die genaue Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr schriftlich aufzuzeichnen).

#### 6. Kontaktadressen

- [Staatssekretariat für Wirtschaft; www.entsendung.admin.ch](#)
- [Staatssekretariat für Migration](#)
- [Amt für Wirtschaft und Arbeit \(Kanton Aargau\)](#)
- [Amt für Migration und Integration](#)