



Meldeformular für entsandte Arbeitnehmende (3 Monate / 90 Arbeitstage im Kalenderjahr)

- Das Gesuch ist bei der **kantonal** zuständigen Behörde einzureichen.
- Die Meldung muss spätestens **acht Tage vor der Aufnahme der Erwerbstätigkeit** in der Schweiz erfolgen.
- Der **Personalverleih aus dem Ausland** (direkt oder indirekt) ist **nicht zulässig** (Art. 12 Abs. 2 AVG).
- Verstösse gegen das Meldeverfahren werden gemäss Art. 9 EntsG (www.admin.ch/ch/d/sr/823_20/a9.html) sanktioniert.
- Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag die **Hinterlegung einer Kautionspflicht durch den Arbeitgeber** vor, so gilt diese Pflicht auch für ausländische Arbeitgeber, welche Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden (Art. 2ter Abs. 2 EntsG). Details zur Kautionspflicht sind erhältlich unter www.zkvs.ch.
- Werden mindestens 100 000 Franken Umsatz pro Jahr weltweit erzielt, ist die Mehrwertsteuer abzurechnen. Weitere Informationen finden Sie hier: www.estv.admin.ch (Mehrwertsteuer > Themen > Steuerpflicht)

Bitte in Blockschrift oder elektronisch unter www.sem.admin.ch (Einreise & Aufenthalt > Personenfreizügigkeit Schweiz – EU/EFTA > Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit) ausfüllen

1. Angaben zum Unternehmen / Arbeitgeber mit Sitz im EU/EFTA-Mitgliedstaat

| | | | |
|------------------------|--|-----|--|
| Arbeitgeber | | | |
| Wirtschaftszweig | | | |
| Strasse / Hausnummer | | | |
| PLZ / Ort | | | |
| Land | | | |
| Verantwortliche Person | | | |
| Telefon | | Fax | |
| E-Mail-Adresse | | | |

2. Einsatzdauer bzw. -tage, Einsatzort und Zweck der Dienstleistung

| | | | | | | | | |
|---------------------------|-----|--|-----|--|-----|--|-----|--|
| Ununterbrochene Einsätze | von | | bis | | von | | bis | |
| | von | | bis | | von | | bis | |
| | von | | bis | | von | | bis | |
| und / oder | | | | | | | | |
| einzelne Arbeitstage | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Einsatzort (PLZ/Ort) | | | | | | | | |
| Adresse (Name, Str., Nr.) | | | | | | | | |
| Zweck der Dienstleistung | | | | | | | | |

3. Kontaktadresse in der Schweiz während des Einsatzes

| | | | |
|----------------------|--|-----|--|
| Name / Firma | | | |
| Strasse / Hausnummer | | | |
| PLZ / Ort | | | |
| Kontaktperson | | | |
| Telefon | | Fax | |
| E-Mail-Adresse | | | |

4. Angaben zum Arbeitnehmenden

Werden mehrere Arbeitnehmende für denselben Auftrag entsandt und sind ausser den Personalien alle Angaben identisch, sind die anderen Arbeitnehmenden mit dem Zusatzformular für entsandte Arbeitnehmende zu melden.

| | | | |
|--|--|------------|---|
| Name gemäss Pass oder ID | | | |
| Vorname gemäss Pass oder ID | | | |
| Geburtsdatum | | Geschlecht | <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich |
| Staatsangehörigkeit | | | |
| Gewerbe | | | |
| Ausgeübte Tätigkeit | | | |
| Berufliche Qualifikation | | | |
| Lohn * | | | |
| Sozialversicherungsnummer im Staat, in dem der Arbeitnehmende seinen Wohnsitz hat | | | |
| Aufenthaltsregelung im Entsendestaat seit | | | |

* Es ist der für die Schweiz zu entrichtende Brutto-Stundenlohn in einer europäischen Landeswährung anzugeben (z.B. EUR 25, CHF 25).

Der Brutto-Stundenlohn ist der Lohn vor den Abzügen der Arbeitnehmerbeiträge für Sozialversicherungen und Steuern. Als massgebender Lohn werden insbesondere folgende Bestandteile angerechnet:

- Grundlohn im Herkunftsland
- Entsendezulage
- Ferienlohn, Urlaubsentgelt
- Feiertagsentschädigung
- 13. und 14. Monatslohn
- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- weitere Leistungen mit Lohncharakter (z.B. vermögenswirksame Leistungen nach deutschem Vermögensbildungsgesetz).

Nicht als Lohnbestandteil gelten die im Zusammenhang mit dem Einsatz in der Schweiz gewährten Entschädigungen wie die Aufwendungen für die Reise, Verpflegung und Unterkunft.

Zusätzliche Informationen über die massgebenden Lohnbestandteile sind erhältlich unter: www.seco.admin.ch (Themen > Arbeit > Freier Personenverkehr CH-EU und flankierende Massnahmen > Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in die Schweiz und Dienstleistungserbringung durch selbstständig Erwerbstätige - Rubrik Weisungen)

Für die Berechnung des Mindestlohnes steht Ihnen ein Lohnrechner zur Verfügung: www.entsendung.admin.ch (Dienstleistungserbringer > Lohn und Arbeit)

5. Bestätigung der Arbeitsmeldung

Auf Verlangen stellen die zuständigen Behörden für jeden Arbeitnehmenden eine Meldebestätigung aus. Die Meldebestätigung ist kostenpflichtig. Die Gebühr beträgt CHF 25. Die Meldebestätigung wird bei längerfristigen Aufenthalten empfohlen. Damit kann den Kontrollbehörden der Nachweis der Meldung sofort erbracht und unnötiger Aufwand vermieden werden. Hinweis: Wird die Meldung online und nicht mittels des vorliegenden Formulars vorgenommen, fallen keine Gebühren für die Meldebestätigung an.

Separate schriftliche Bestätigung erwünscht: Ja Nein

6. Adresse der zuständigen Arbeitsmarktbehörde des Einsatzortes

www.sem.admin.ch > Über uns > Kontakt > Kantonale Behörden > Kantonale Behörden für Meldeverfahren

7. Bestätigung des Arbeitgebers

Der unterzeichnende Arbeitgeber bestätigt,

- a) dass er das Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG) und namentlich die Artikel 2 und 3 dieses Gesetzes kennt und dass er sich verpflichtet, für die gesamte Dauer des Auftrags und für alle entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die minimalen in der Schweiz geltenden Arbeits- und Lohnbedingungen einzuhalten;

Auszug aus dem Entsendegesetz

Art. 2 Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen

¹ Die Arbeitgeber müssen den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a OR in den folgenden Bereichen vorgeschrieben sind:

- a. die minimale Entlohnung inklusive Zuschläge;
- b. Arbeits- und Ruhezeit;
- c. Mindestdauer der Ferien;
- d. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- e. Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- f. Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann.

² Sind im Zusammenhang mit der Sicherstellung von Lohnansprüchen, wie beispielsweise Ferien, Feiertage oder Kinderzulagen, Beiträge an Ausgleichskassen oder vergleichbare Einrichtungen durch allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge vorgesehen, so gelten diese Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er für den gleichen Zeitabschnitt Beiträge an eine solche Einrichtung im Staat seines Sitzes leistet.

^{2bis} Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, sofern deren Entsendung länger als 90 Tage dauert.

^{2ter} Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag die Hinterlegung einer Kautions durch den Arbeitgeber vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden.

^{2quater} Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag die Möglichkeit der Verhängung einer Konventionalstrafe durch die mit der Durchsetzung des Vertrages betrauten paritätischen Organe vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen bei Verstössen gegen Artikel 2 auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden.⁶

³ Die im Zusammenhang mit der Entsendung gewährten Entschädigungen gelten als Lohnbestandteil, sofern sie keinen Ersatz für tatsächlich getätigte Aufwendungen wie solche für Reise, Verpflegung und Unterkunft darstellen.

⁴ Die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen müssen für die ganze Dauer des Einsatzes eingehalten werden.

⁵ Der Bundesrat kann Bestimmungen erlassen, wonach der ausländische Arbeitgeber nachweisen muss, dass er die Sozialabgaben entrichtet.

Art. 3 Unterkunft

Der Arbeitgeber muss den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Unterkunft garantieren, die dem üblichen Standard am Einsatzort bezüglich Hygiene und Komfort genügt. Die Abzüge für Unterkunft und Verpflegung dürfen das ortsübliche Mass nicht übersteigen.

- b) dass er die gemeldeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Einreichung dieses Formulars informiert hat;
- c) dass er sich verpflichtet, die gewerbe- und gesundheitspolizeilichen Vorschriften sowie andere Meldepflichten und mit der Berufsausübung verbundene Auflagen einzuhalten;
- d) die Richtigkeit der Angaben im Meldeformular
- e) dass er von einer möglicherweise bestehenden Mehrwertsteuerpflicht aufgrund der in der Schweiz und / oder im Fürstentum Liechtenstein erbrachten Leistungen Kenntnis genommen hat und bei der Eidgenössischen Steuerverwaltung entsprechende Abklärungen vornimmt.

Bemerkungen

Ort, Datum und Unterschrift