



*Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister
Confartigianato Imprese*

Leitfaden

Die Entsendung von Arbeitnehmern in die Schweiz

Stand Januar 2022

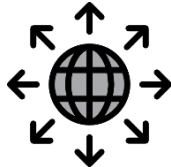


Inhaltsverzeichnis

1. Was versteht man unter Entsendung?	3
2. Die Meldung der Entsendung	3
3. Abgrenzung meldepflichtige/nicht meldepflichtige Tätigkeiten	4
4. Bewilligung.....	4
5. Reglementierte Berufe – Meldung an das SBFI.....	5
6. Elektroinstallationen	5
7. Gas- / Wasserinstallationen	5
8. Arbeits- und Lohnbedingungen	6
9. Berechnung des Mindestlohns	6
10. Mehrwertsteuer	7
11. Kautionen	7
12. Vollzugskosten.....	8
13. Sozialversicherung (A1)	8
14. Warenlieferungen.....	8
15. Carnet ATA.....	9
16. Sanktionen	9
17. Selbstständige	10
18. Nützliche Internetadressen	10

DIE ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN IN DIE SCHWEIZ

1. Was versteht man unter Entsendung?

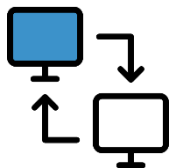


Eine Entsendung liegt dann vor, wenn ein (italienischer) Arbeitnehmer auf Weisung seines (italienischen) Arbeitgebers eine Beschäftigung für eine bestimmte Zeit in der Schweiz ausübt.

Der Arbeitnehmer:

- behält seine Funktion im Betrieb
- bekommt auch weiterhin das Entgelt von seinem Betrieb bezahlt
- bleibt seinem Arbeitgeber überweisungsgebunden
- hat klar die Intention, nach Beendigung der Tätigkeit in das Entsendeland (Italien) zurückzukehren

2. Die Meldung der Entsendung



Seit dem 1. Juni 2004 können sich selbständig erwerbstätige Dienstleistungserbringer und entsandte Arbeitnehmer aus den EU-/EFTA-Staaten während 90 Arbeitstagen im Kalenderjahr ohne ausländerrechtliche Bewilligung in der Schweiz aufhalten. **Für sie besteht nur noch eine Meldepflicht.**

Einem Schema unter folgendem Link:

http://www.entsendung.admin.ch/cms/content/behoerden/arbeitsbewilligung_de

können Sie entnehmen, ob Sie vor der Aufnahme der Arbeiten in der Schweiz eine Bewilligung beantragen müssen oder ob Sie lediglich einer vorgängigen Meldepflicht unterliegen. Insgesamt darf ein Betrieb an 90 Tagen Mitarbeiter in die Schweiz entsenden. Die 90 Tage beziehen sich auf die entsendende Firma sowie auf die entsandten Arbeitnehmer. Entsendet eine Firma z.B. an 5 Tagen jeweils 3 Mitarbeiter, so hat die Firma 5 Tage "aufgebraucht". Für das "Guthaben" der Firma ist es unerheblich, wie viele Mitarbeitende sie an einem bestimmten Tag gleichzeitig entsendet. Es zählen jeweils die Daten, an denen ihre Mitarbeitenden in die Schweiz entsandt werden.

Für einige Gewerke bleiben acht Tage im Kalenderjahr grundsätzlich meldefrei.

Tätigkeiten, die länger als 8 Tage dauern müssen auf jeden Fall gemeldet werden. Des Weiteren gibt es Tätigkeiten, die **ab dem ersten Tag** gemeldet werden müssen → **Bei Tätigkeiten im Bereich des Bauhaupt- und Baunebengewerbes, des Gastgewerbes, des Reinigungsgewerbes in Betrieben und Haushalten, des Überwachungs- und Sicherheitsdienstes sowie des Reisengewerbes** (Ausnahme: Zirkusse und Messen) hat die Meldung dagegen **unabhängig von der Dauer** des Einsatzes in der **Schweiz vom ersten Tag an** zu erfolgen.

Wenn Sie eine Dienstleistung in der Schweiz erbringen und für Sie die Meldepflicht gilt beachten Sie bitte, dass Sie **die Arbeit frühestens acht Tage, nachdem Sie den Einsatz gemeldet haben, aufnehmen dürfen (erfolgt die Meldung beispielsweise am 21.11.2021, darf die Arbeitsaufnahme frühestens am 29.11.2021 erfolgen)**. Die reine Anreise (Ankunft einen oder mehrere Tage dem Einsatz) ist noch nicht meldepflichtig, wenn noch keine vorbereitenden Arbeiten ausgeführt werden.

Werden jedoch am Anreisetag bereits vorbereitende Arbeiten zur Erfüllung des geplanten Auftrags durchgeführt, liegt hingegen bereits eine meldepflichtige Tätigkeit vor.

Die Entsendung der Arbeitnehmer muss über das [Online-Portal: https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/](https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/)

gemeldet werden. Es ist eine einmalige Registrierung erforderlich.

Bitte beachten Sie, dass Sie bei Schicht- oder Nachtarbeit sowie bei Sonn- und Feiertagsarbeit eine **zusätzliche Bewilligung** der zuständigen kantonalen Behörde benötigen.

Die zuständigen kantonalen Behörden lösen durch Bearbeitung der eingegangenen Online-Meldungen eine elektronische Benachrichtigung an die im Profil gespeicherte E-Mail-Adresse aus. Danach kann die Benachrichtigung der kantonalen Behörde auf der Online-Applikation unter dem **Menüpunkt Meldungen > Bestätigungen** **sichten** abgerufen werden. Die Antwort kann eine Bestätigung oder Verweigerung der Meldung sein. Diese Benachrichtigung bleibt während zwei Jahren im Profil gespeichert.

3. Abgrenzung meldepflichtige/nicht meldepflichtige Tätigkeiten



Einige Beispiele zu meldepflichtigen und nicht meldepflichtigen Tätigkeiten zeigt der Anhang 5 der Weisungen und Erläuterungen zur Verordnung über die Einführung des freien Personenverkehrs (VEP) auf. Es ist davon auszugehen, dass die meisten handwerklichen Tätigkeiten unter die Meldepflicht fallen.

<https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/r echtsgrundlagen/weisungen/fza/weisungen-fza-anh-d.pdf>

Reine Warenlieferungen sind nicht meldepflichtig. Auch reine Abladedienstleistungen, das Hochbringen der Waren oder die Entsorgung der Kartonnage ist nicht meldepflichtig. Sobald jedoch ein Werkzeug benutzt wird, gilt die Meldepflicht!

Wenn ein Handwerker zu einem Notfall gerufen wird (Reparaturen, Unfälle, Naturkatastrophen oder andere nicht vorhersehbare Ereignisse, z. B. Ausfall einer Heizung, Wasserrohrbruch), dann kann ausnahmsweise die 8-Tage-Frist nicht eingehalten werden. Die Meldung hat aber spätestens vor Beginn der Erwerbstätigkeit zu erfolgen. Zudem muss das Vorliegen eines Notfalls bei der Meldung bekannt gegeben werden und der Notfall ist zu begründen (im Feld „Bemerkungen“). Der Arbeitseinsatz hat dabei unverzüglich, in der Regel aber spätestens drei Kalendertage nach dem Eintritt des Schadens zu erfolgen.

4. Bewilligung



Falls Ihr Unternehmen bereits andere Einsätze in der Schweiz durchgeführt hat, welche insgesamt **90 Tage übersteigen**, reicht das Meldeverfahren nicht mehr aus und Sie **benötigen eine Bewilligung**. Das Gleiche gilt im Falle von Schicht- oder Nachtarbeit sowie bei Sonn- und Feiertagsarbeit. Wird das Gesuch für eine Aufenthaltsbewilligung damit begründet, dass die Tätigkeit mehr als drei Monate bzw. 90 effektive Arbeitstage im

Kalenderjahr dauert, prüft die zuständige kantonale Behörde den Sachverhalt.

Für Rückfragen wenden Sie sich an das zuständige kantonale Amt. Für jeden Kanton gibt es einen anderen Ansprechpartner. Sie können den Ansprechpartner herausfinden, indem Sie unter folgendem Link:

<http://www.entsendung.admin.ch/app/adressen?navId=adressen>

einige Daten zur Ihrer voraussichtlichen Tätigkeit in der Schweiz angeben. Das Programm nennt Ihnen dann den zuständigen Ansprechpartner.

5. Reglementierte Berufe – Meldung an das SBFI

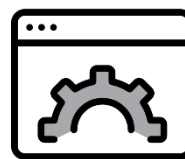


Für Dienstleistungserbringende aus den EU/EFTA-Staaten gilt eine Meldepflicht **bei der Ausübung eines reglementierten Berufes** in der Schweiz. Zusätzlich zur Meldung über die Entsendung der Mitarbeiter muss bei reglementierten Berufen auch **Meldung an das SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation)** gemacht werden.

In der Liste sind die reglementierten Berufe zu finden, welche der Meldepflicht beim SBFI unterstehen.

www.sbf.admin.ch/meldepflicht

6. Elektroinstallationen



Elektroinstallationsbetriebe müssen sich ebenfalls beim SBFI anmelden. Das SBFI prüft die eingegangenen Unterlagen auf Vollständigkeit und leitet sie an das Eidgenössische Starkstrominspektorat ESTI zur Prüfung der Voraussetzungen für die Erteilung der Installationsbewilligung weiter. Eine solche Bewilligung braucht jeder Betrieb, der in der Schweiz Arbeiten an elektrischen Niederspannungsinstallationen ausführen will. Das Ausstellen der Installationsbewilligung ist Bestandteil des Meldeverfahrens und muss nicht separat beantragt werden.

Eidgenössisches Starkstrominspektorat ESTI
Luppenstrasse 1 CH - 8320 Fehraltorf
Tel.: 0041 44 956 12 12 Fax: 0041 44 956 12 22

info@esti.admin.ch

www.esti.admin.ch

7. Gas- / Wasserinstallationen



Firmen, die Gas- oder Wasserinstallationen ausführen, benötigen von dem zuständigen Versorgungsunternehmen eine Installationsbewilligung. Die für die Beantragung erforderlichen Formulare sowie Informationen dazu, welche Nachweise für die Qualifikation zu erbringen sind, erhält man bei dem jeweiligen Versorgungsunternehmen.

8. Arbeits- und Lohnbedingungen



Unternehmen, die ihr Personal in die Schweiz entsenden wollen, müssen nachweisen, dass sie die in der Schweiz geltenden Arbeits- und Lohnbedingungen einhalten.

Der Arbeitgeber hat den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor allem die Arbeits- und Lohnbedingungen zu garantieren, die im Entsendegesetz und in der Entsendeverordnung vorgeschrieben sind. Der durch das Entsendegesetz garantierte Mindestschutz erstreckt sich insbesondere auf folgende Bereiche:

- Die minimale Entlohnung
- Arbeits- und Ruhezeit
- Minstdauer der Ferien
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und Jugendlichen: diverse Schutzbestimmungen in Arbeitsgesetz und Verordnungen (Art. 1 – 5 ArG, Art. 29 ff. ArG, Art. 60 ff. ArGV 1, Mutterschutzverordnung, Jugendarbeitsschutzverordnung, Verordnung über gefährliche Arbeiten für Jugendliche) und massgebende Bestimmungen im Obligationenrecht (Art. 329e, 329f und Art. Art. 336c Abs. 1 lit. c, Abs. 2 und 3 OR),
- Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann (Art. 8 BV, GIG)

Außer den Bestimmungen über die minimale Entlohnung müssen diese Unternehmen auch die geltenden Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einhalten (insbesondere in folgenden Bereichen: Arbeits- und Ruhezeit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen). Die Einhaltung dieser Bedingungen wird regelmäßig überprüft.

Arbeitgeber, die gegen diese Bestimmungen verstoßen, können sanktioniert werden.

Am 1. August sowie an bis zu acht weiteren [von den Kantonen bestimmten Feiertagen](#) benötigen Sie eine arbeitsgesetzliche Bewilligung für Sonntagsarbeit und eventuell auch eine Polizeierlaubnis gemäss kantonalem Ruhetagsgesetz.

9. Berechnung des Mindestlohns



Während der Zeit der Entsendung in die Schweiz muss für die im Betrieb angestellten Arbeitnehmer der in der Schweiz geltende Mindestlohn gemäß GAV bezahlt werden. Der Mindestlohn wird von den jeweiligen Gesamtarbeitsverträgen festgelegt. Eine Übersicht über alle GAVs finden Sie unter folgendem Link:

<http://www.gav-service.ch/LohnrechnerSuchen.aspx>

Zudem finden Sie auf dem Entsendeportal einen Lohnrechner, der eine Berechnung des Mindestlohns erlaubt (die Angaben sind allerdings nicht rechtsverbindlich):

http://www.entsendung.ch/app/lohn_berechnen?navId=lohn_berechnen

Weiterhin können Sie ein Berechnungsbeispiel des SECO konsultieren:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehung/en/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/internationaler-lohnvergleich.html

Bezüglich der Entlohnung bestehen Ausnahmen in zwei Fällen: einerseits bei Arbeiten von geringem Umfang und andererseits bei Montage oder erstmaligem Einbau, wenn die Arbeiten weniger als acht Tage dauern und Teil eines Warenlieferungsvertrages bilden. In diesen Fällen haben ausländische Entsendebetriebe die schweizerischen Mindestvorschriften für die Entlohnung und die Ferien nicht einzuhalten. Diese Ausnahme wird nicht auf das Bauhaupt- und das Baunebengewerbe sowie auf das Hotel- und Gastgewerbe angewendet.

10. Mehrwertsteuer



Ein Betrieb muss sich in der Schweiz mehrwertsteuerrechtlich registrieren lassen, wenn er Leistungen erbringt, deren Ort als mehrwertsteuerrechtlich in der Schweiz erbracht gilt und wenn er mit solchen (steuerbaren) Leistungen im In- und Ausland die maßgebende Umsatzgrenze von CHF 100'000.- Franken pro Jahr überschreitet. Es wird nun also der globale Umsatz eines Betriebes betrachtet und nicht mehr nur der Umsatz in der Schweiz.

Für eine mehrwertsteuerliche Registrierung wird empfohlen, sich an einen Fiskalvertreter zu wenden. Bei Bedarf nennen wir Ihnen gerne Fiskalvertreter, die bereits mit Betrieben aus Südtirol zusammenarbeiten. Weitere Informationen finden Sie auch unter folgendem Link:

<https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/mehrwertssteuer/fachinformationen/revmwstg.html#:~:text=2018%20obligatorisch%20mehrwertsteuerpflichtig,-Ab%201.,Ausland%20in%20die%20Schweiz%20sendet>

Kautionen

Wenn Sie über die Internetseite der Schweizerischen Eidgenossenschaft prüfen, ob lediglich eine Meldepflicht oder eine Bewilligungspflicht besteht, kann es sein, dass Sie nach Eingabe einiger Daten (z.B. Kollektivvertrag, Berufsfeld) folgende Meldung erhalten.

Kaution

Der von Ihnen ausgewählte GAV kennt die Pflicht, vor Aufnahme der Tätigkeit eine Kautions zu hinterlegen. Bitte konsultieren Sie dazu den [GAV in der Originalfassung](#).

Die Betriebe, die Dienstleistungen in der Schweiz erbringen möchten, müssen in einigen Branchen zunächst eine Kautions hinterlegen, um die Arbeiten aufnehmen zu dürfen. Empfänger der Kautions ist die jeweils zuständige Paritätische Kommission

Die Kautions dient als Sicherheit zur Deckung von allfälligen Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen sowie Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträgen. Die Höhe der Kautions richtet sich nach der Höhe der erbrachten Dienstleistung und kann je nach Branche unterschiedlich sein. Die Mindestauftragssumme, welche zur Leistung einer Kautions verpflichtet, beläuft sich in der Regel auf CHF 2000. Die maximale Kautions beträgt grundsätzlich CHF 10'000. In der Regel besteht bei einem Gesamtauftragswert von weniger als CHF 2'000 (circa 1863€) keine Kautionspflicht.

Die Kautionspflicht gilt für alle in- und ausländischen Betriebe/Arbeitgeber, welche in bestimmten Branchen und in bestimmten Kantonen Dienstleistungen in der Schweiz

ausführen. Eine Tabelle gibt Aufschluss darüber, ob für das jeweilige Handwerk und im jeweiligen Kanton die Kautionspflicht besteht:

<http://www.zkvs.org/kautiion>

Die betroffenen Betriebe/Arbeitgeber werden von der Zentralen Kautiion Verwaltungsstelle Schweiz jeweils schriftlich per E-Mail, Fax oder Brief auf die allgemeinverbindlich erklärte GAV-Kautiionspflicht aufmerksam gemacht und aufgefordert, vor Arbeitsbeginn eine Kautiion zu hinterlegen. Alle Informationen sind für jede Branche entsprechende hinterlegt. Für Fragen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme, Sperrung oder Freigabe der Kautiion können Sie sich an die zuständige Paritätische Kommission wenden. Die Kautiion kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden.

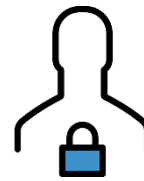
11. Vollzugskosten

Bei der Arbeit in der Schweiz werden sogenannte Vollzugskostenbeiträge erhoben. Das sind Beiträge, welche die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer an die Kosten des Vollzugs und der Kontrolle desselben zu leisten haben. Auch ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, schulden diese Beiträge.

Die Zentrale Inkassostelle Schweiz ist für die Vollzugskosten zuständig.

Die Abrechnungsstellen melden sich bei den Betrieben und schicken die Abrechnungen zu. Die Betriebe müssen nicht von sich aus aktiv werden.

12. Sozialversicherung (A1)



Grundsätzlich ist eine erwerbstätige Person im Staat versichert, in dem sie arbeitet. Wird eine Arbeitnehmer in einen anderen Staat entsendet, unterliegt sie weiterhin den Rechtsvorschriften des Herkunftsstaats, wenn

- die voraussichtliche Dauer der Arbeit 12 Monate nicht überschreitet und
- sie nicht eine andere Person ablöst, für welche die Entsendungszeit abgelaufen ist

Auf dem KMU Portal der Schweizerischen Eidgenossenschaft finden sich weitere Informationen:

<https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home.html>

Um zu bestätigen, dass die entsandte Person weiterhin dem Sozialversicherungsrecht des Ursprungslandes unterliegt, wird das **Formular A1 benötigt**. Dieses kann beim zuständigen NISF (INPS) beantragt werden. Es wird empfohlen, dieses Formular rechtzeitig zu beantragen, da die Bearbeitungszeit erfahrungsgemäß länger dauern kann.

13. Warenlieferungen



Bei der Einfuhr von Waren in die Schweiz sind die entsprechenden Zollbestimmungen zu beachten. Waren und Gegenstände, die dem

Einfuhrzoll unterliegen und definitiv in der Schweiz bleiben sollen, sind beim Grenzzollamt grundsätzlich zur **Einfuhrverzollung** anzumelden. In der Schweiz wird gilt das Gewichtszollsystem. Der Wert der Ware spielt für die Zollerhebung keine Rolle. Die Bemessungsgrundlage ergibt sich aus Art. 2 des Zolltarifgesetzes, wonach die Waren bei der Einfuhr nach dem **Bruttogewicht** zu verzollen sind. Einige Waren sind von der Verpflichtung zur Zahlung von Einfuhrzoll ausgenommen. Auf der Seite www.tares.ch kann man anhand der Warennummern ermitteln, ob ein Zollsatz bzw. welcher Zollsatz gilt (in der „Tarifsuche“ die Waren-/Tarifnummer eingeben und dann „zeige Details“ öffnen).

Die Einfuhr kann dennoch **zollfrei** (oder zollbegünstigt) erfolgen, wenn es sich um Ursprungswaren aus Ländern handelt, mit denen die Schweiz ein Freihandelsabkommen abgeschlossen hat (z. B. EG, EFTA) und wenn bei der Zollabfertigung eine sog. Präferenzzerklärung abgegeben wird.

Der Präferenznachweis wird durch die **Warenverkehrsbescheinigung EUR.1** geführt. Sie wird von dem Ausführer ausgestellt und von der Ausfuhrzollstelle auf Antrag bescheinigt. Hierzu können Sie sich an die Handelskammer Bozen wenden.

14. Carnet ATA



Das Carnet A.T.A ist ein internationales Zolldokument welches die vorübergehende Einfuhr von Waren in Nicht-EU-Ländern der ATA Konvention ermöglicht (z.B. Schweiz). Oft wird das Carnet A.T.A für die vorübergehende Einfuhr von folgenden Waren angewandt:

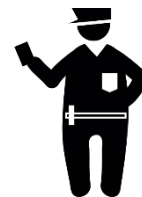
- Messe – und Ausstellungsgüter
- Warenmuster
- Berufsausrüstung/Werkzeug
- Waren zu wissenschaftlichen und kulturellen Zwecken
- Waren für sportliche Veranstaltungen

Die Vorteile eines Carnet ATA sind eine zügigere Grenzabfertigung, eine beliebige häufige Nutzung und ein niedriger Aufwand. Die Verwender können sich für ein Carnet ATA Basis (für zwei Fahrten) oder für ein Carnet ATA Standard entscheiden. Beim Carnet ATA Standard können weitere Blätter für Zusatzfahrten ergänzt werden.

Weitere Informationen finden Sie auch unter folgendem Link:

<http://www.camcom.bz.it/de/dienstleistungen/handelsregister/dokumente-f%C3%BCr-den-au%C3%9Fenhandel/carnet-ata>

15. Sanktionen



Verstöße gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen führen, abgesehen von den oben bereits genannten Sanktionen der GAV (Kontrollkosten und Konventionalstrafen), zu einer Verwaltungsbuße bis 30.000 CHF. Mit Bußgeldern wird auch bestraft, wer wissentlich falsche Auskünfte erteilt, die Auskunft verweigert, sich der Kontrolle widersetzt oder sie verunmöglicht. Auch Erstunternehmer, die ihrer Sorgfaltspflicht bezüglich der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch ihre Subunternehmer nicht nachkommen, können mit Sanktionen belegt werden. Bei Verstößen, die nicht mehr als geringfügig eingestuft werden, sowie bei Nichtbezahlung

rechtskräftiger Bußgelder kann dem Arbeitgeber außerdem verboten werden, während ein bis fünf Jahren seine Dienste in der Schweiz anzubieten. Das Gleiche gilt, wenn wissentlich falsche Auskünfte erteilt werden oder wenn jemand die Auskunft verweigert, sich der Kontrolle widersetzt oder sie verunmöglicht.

16. Selbstständige

Selbstständige Dienstleistungserbringer müssen gegenüber den Kontrollorganen auf deren Verlangen hin den Nachweis ihrer Selbstständigkeit erbringen.

Zum Nachweis der Selbstständigkeit müssen Sie bei einer Kontrolle vor Ort die folgenden Dokumente vorlegen können:

- Kopie der Meldebestätigung oder der erteilten Bewilligung, wenn die Ausübung der Erwerbstätigkeit in der Schweiz nach der Ausländergesetzgebung bewilligungspflichtig ist;
- Formular A1, vom Sozialversicherungsträger des Herkunftslandes unterzeichnet;
- Kopie des Vertrags mit der Auftraggeberin oder der Bestellerin; wenn kein schriftlicher Vertrag vorhanden ist, eine schriftliche Bestätigung der Auftraggeberin oder der Bestellerin für den in der Schweiz auszuführenden Auftrag. Die Dokumente müssen in einer Amtssprache vorgelegt werden.

Können die drei Dokumente nicht vorgelegt werden, droht eine Busse bis zu 30'000.- Schweizer Franken und ein Verbot, die Arbeiten weiterzuführen.

Sich selber melden

Selbstständige Dienstleister, die für Ihre Tätigkeit keine Bewilligung benötigen und während höchstens 90 Kalendertagen pro Jahr in der Schweiz tätig sind, unterliegen einer Meldepflicht. Grundsätzlich hat die Meldung online zu erfolgen unter Verwendung des entsprechenden Formulars für selbstständige Dienstleistungserbringer.

17. Nützliche Internetadressen



Informationsplattform zum Thema Arbeits- und Lohnbedingungen in der Schweiz und in den verschiedenen Kantonen

http://www.entsendung.admin.ch/cms/content/willkommen_de

Unter dem Menüpunkt FAQ finden Sie eine Übersicht über häufig gestellte Fragen:

<http://www.entsendung.admin.ch/cms/content/info/faq/>

Adressen der kantonalen Behörden:
<https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/#ContactsPlace>

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI:
<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home.html>

Übersicht über die Gesamtarbeitsverträge GAV:

http://www.entsendung.admin.ch/app/gav_identifizieren?navId=gav_identifizieren

Lohnrechner:

http://www.entsendung.admin.ch/app/lohn_berechnen?navId=lohn_berechnen

Schweizer Steuerverwaltung:

www.estiv.admin.ch

Zentrale Kautions-Verwaltungsstelle Schweiz:

www.zkvs.org/start

Eidgenössisches Starkstrominspektorat:

www.esti.ch

Schweizer Verein des Gas- und Wasserfaches:

www.svgw.ch

Hinweis: Dieser Leitfaden soll nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl der Leitfaden mit größter Sorgfalt erstellt wurde, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werden.

Lassen Sie sich vor einem Arbeitseinsatz im Ausland umfassend von uns beraten!

lvh.apa

Mitterweg 7 - Bozner Boden

Abteilung Innovation und Neue Märkte

Sie finden unser Büro im NOI Techpark in der A.-Volta-Str.13 in Bozen, Raum A1.2.04

Tel. +39 0471 323 253

export@lvh.it



Lassen Sie sich vor einem Arbeitseinsatz im Ausland umfassend von uns beraten!