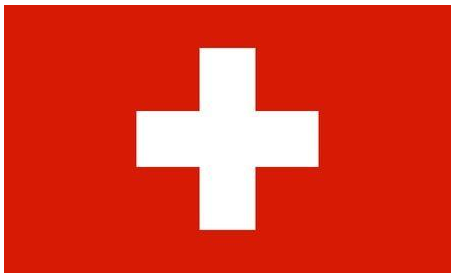
enterprise europe network

GERMANY
IHK Hochrhein-Bodensee

Arbeiten in der Schweiz:
Besonderheiten zu beachten



Die Schweiz liegt zwar mitten in Europa, gehört jedoch nicht zur Europäischen Union. Dies wird spätestens dann deutlich, wenn ein Unternehmen einen Auftrag in der Schweiz annimmt, der über eine reine Warenlieferung hinausgeht. Wer in der Schweiz erwerbstätig werden möchte, sollte sich zunächst mit den dort geltenden Meldebestimmungen, Arbeits- und Lohnbedingungen, Steuerregelungen usw. vertraut machen. Die Nichtbeachtung führt zu Verhängung von Bußgeldern in beachtlicher Höhe.

INHALT:

1. Meldeverpflichtung für Dienstleistungserbringung
2. Einhaltung der minimalen Arbeits- und Lohnbestimmungen
3. Vollzugskostenbeiträge
4. Konventionalstrafen und Kontrollkosten
5. Einreise in die Schweiz
6. Ausfuhr von Werkzeugen und Maschinen
7. Kontrollen und Sanktionen
8. Wichtige Links

1. Meldeverpflichtung für Dienstleistungserbringung

Eine Anmeldung ist erforderlich, wenn selbständige Dienstleistungserbringer oder entsandte Mitarbeiter innerhalb eines Kalenderjahres mehr als acht Tage in der Schweiz tätig sind. Dies gilt allerdings nicht für Tätigkeiten des Bauhaupt- und Baunebengewerbes, des Garten- und Landschaftsbaus, des Gastgewerbes, des Reinigungsgewerbes, der Überwachung- und Sicherheitsdienste sowie beim reisenden Gewerbe. In diesen Wirtschaftszweigen hat in der Regel die Meldung unabhängig von der Dauer des Einsatzes ab dem ersten Tag an zu erfolgen. Ob Ihre Tätigkeit ab dem ersten oder dem achten Tag zu melden ist, kann bei den zuständigen kantonalen Behörden erfragt werden (s. Punkt 8).

Aufgrund der bilateralen Verträge besteht ein Rechtsanspruch auf Erbringung einer Dienstleistung von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr. Die Berechnung der 90 Tage erfolgt personen- und unternehmensbezogen. Hier werden z.B. bei einer Entsendung von 4 Mitarbeitern an zwei Tagen den Mitarbeitern sowie dem Unternehmen insgesamt 2 Tage abgezogen.

Die Meldung erfolgt zentral beim Bundesamt für Migration online ab dem 17.03.2025 über Easygov.swiss unter https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html. Um im neuen Schweizer Meldeportal online Meldungen abgeben zu können ist eine **Schweizer Unternehmens-Identifikationsnummer (UID)** für Ihr deutsches Unternehmen **zwingend notwendig**. Beantragen Sie umgehend eine Schweizer UID im Rahmen der Benutzerregistrierung auf der neuen Webseite https://www.easygov.swiss/easygov/#/de/public/allgemeine-informationen/infocenter/benutzer-registrieren

Die Prüfung und Vergabe einer Schweizer UID kann **bis zu 14 Tagen dauern**. Ohne Schweizer UID ist technisch kein Login im neuen Meldeportal möglich und Meldungen von Arbeitseinsätzen in der Schweiz können nicht abgegeben werden.

Verstöße gegen die Meldepflicht z.B. zu späte Meldung, keine Meldung werden mit Geldstrafen gebüßt.

Unbedingt zu beachten ist immer die Anmeldefrist von acht Kalendertagen vor Arbeitsbeginn. Die elektronischen Meldungen werden automatisch an die zuständige kantonale Behörde weitergegeben, dabei entstehen keine Kosten. Für darüber hinaus dauernde Arbeiten ist eine Bewilligung erforderlich.

Zu beachten ist, dass z.B. bereits Vorarbeiten vor Vertragsabschluss in der Schweiz meldepflichtig sind. Eine Abgrenzung zwischen einer meldepflichtigen- und einer nichtmeldepflichtigen Tätigkeit finden Sie unter www.konstanz.ihk.de, Dok. -Nr.: 3397378. Der direkte und indirekte Personalverleih aus dem Ausland ist zudem nicht gestattet ist.

Zwischenzeitlich ist es Usus, dass deutsche Unternehmen auf der Baustelle auch kontrolliert werden.

2. Einhaltung der minimalen Arbeits- und Lohnbestimmungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Verlangen alle Dokumente zur Verfügung zu stellen, welche die Einhaltung der Arbeits- und Lohnbestimmungen der entsandten Arbeitnehmer belegen. Wenn Sie selbst der Inhaber des Unternehmens sind und in der Schweiz arbeiten, fallen Sie zwar nicht unter die Mindestlohnvorschriften, müssen allerdings einen **Nachweis über** Ihre **Selbstständigkeit** erbringen. Dies kann durch einen Handelsregisterauszug, durch die Gewerbemeldung oder bei Handwerksunternehmen beispielsweise auch die Handwerkskarte sein. Gleichzeitig ist für Selbständige als auch für entsandte Mitarbeitern als Nachweis der soz. Sicherheit den Kontrollorganen bei einer Kontrolle vor Ort das Formular A 1 vorzulegen. Das Formular A 1 kann bei der gesetzlichen Krankenkasse oder für die Privatversicherten bei der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt werden. Hier finden Sie Erklärungen zur A1-Bescheinigung.

Die **arbeitsrechtlichen Mindestbestimmungen** setzten sich aus folgenden Bereichen zusammen:

- Der minimalen Entlohnung
- Arbeits- und Ruhezeiten
- Mindestdauer der Ferien
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- usw.

In der Praxis von besonderer Bedeutung sind die Bestimmungen der **allgemeinverbindlich erklärten Arbeitsverträge (GAV)**. Diese enthalten die Regelungen zu den Mindestlöhnen, Arbeits- und Ruhezeiten, usw. Dies sind die Mindestanforderungen, deren Einhaltung spätestens bei der Kontrolle der Lohnabrechnung und anderer nachzuweisenden Unterlagen überprüft werden.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat auf seiner Homepage: www.seco.admin.ch unter den Themenbereichen „Arbeit“, „Personenfreizügigkeit und Arbeitsbedingungen“ und „Gesamtarbeitsverträge“ sämtliche Gesamtarbeitsverträge der Schweiz aufgeführt. Dabei ist zu beachten, dass es durchaus sein kann, dass in unterschiedlichen Kantonen auch unterschiedliche GAVs anzuwenden sind. Eine Hilfestellung finden Sie auf der Internetplattform www.entsendung.admin.ch des SECO. Durch Eingabe des Einsatzortes können Sie gezielt nach dem jeweiligen kantonalen Mindestlohn bzw. GAV suchen. Der sich daraus ergebende meist höhere Lohn in der Schweiz, sollte in Form eines deutlich erkennbaren Entsendezuschlags auf der Lohnabrechnung der Mitarbeiter ausgewiesen werden. Denn in der Schweiz wird nicht ein einheitlicher Mindestlohn wie in Deutschland betrachtet, sondern eine Eingruppierung nach Alter und

unterschiedlicher Qualifikation, usw. wird vorgenommen. Zudem fällt in der Schweiz ein dreizehntes Monatsgehalt an und auch die Entgeltfortzahlungen für Urlaub und Feiertage sind einzubeziehen. Jede Art von Pauschalisierung wie bspw. in Form von erhöhten Spesen werden nicht als Lohnbestandteil akzeptiert. Je nach Dauer der Tätigkeit ist auch die Zahlung von Spesen (Auslöse / Mittagszulage) gefordert. Eine Berechnungshilfe des Lohnes als Exceltabelle erhalten Sie auf der Homepage des SECO unter dem Themenbereich „Arbeit“ -> “Personenfreizügigkeit und Arbeitsbedingungen“, „Entsendung und flankierende Maßnahmen“, “Internationaler Lohnvergleich”.

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). Bei der Ermittlung der orts- und berufsüblichen Löhne hilft Ihnen der SECO Lohnrechner unter https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home

Ebenfalls ist der Umrechnungskurs bei der Berechnung des Mindestlohnes zu beachten – hierbei ist der monatliche Durchschnittswechselkurs im Zeitraum des Einsatzes, der unter www.estv.admin.ch abgerufen werden kann, maßgeblich.

3. Vollzugskostenbeiträge

In die Kalkulation sind unbedingt auch sog. Vollzugskostenbeiträge einzubeziehen. Mit diesen Kosten werden die Aufwendungen für den Vollzug des GAV durch die Paritärische Kommissionen gedeckt und sind zudem auch für deutsche Betriebe zwingend. Üblich ist die Erhebung eines Jahresbeitrages von einigen Hundert Schweizer Franken sowie arbeitnehmerbezogene Umlagen. Diese Vollzugskosten sind nicht von der Feststellung eines Verstoßes gegen die Arbeits- und Lohnbedingungen abhängig, sondern werden von jedem Betrieb erhoben.

4. Konventionalstrafen und Kontrollkosten

Die Einhaltung der Mindestarbeits- und Lohnbedingungen erfolgt meist über die Paritätischen Kommissionen, die bei der Feststellung von Verstößen von den Betrieben Konventionalstrafen und Kontrollkosten verlangen. Selbst bei geringen Verstößen fallen hier erhebliche Beträge an, die auch abhängig von der Höhe des Verstoßes und vom Aufwand bei den Kontrollen sind. Sie sollten deshalb darauf achten, dass die Lohnnachweise lückenlos nachvollziehbar sind und die Arbeitsrapporte nicht nur die geleisteten Stunden, sondern auch die Anfahrtszeiten sowie die Pausenzeiten genau beschreiben.

5. Einreise in die Schweiz

Nach ordnungsgemäßer Meldung und Berücksichtigung der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen erfolgt nun die Einreise. Dabei ist zu beachten, dass die Öffnungszeiten der Schweizer Zollämter nicht mit denen von Deutschland harmonisiert sind. Sie können Ihre mitgeführte Ware entweder durch einen professionellen Spediteur in die Schweiz bringen lassen oder die Einfuhr selbstständig nach dem Prinzip der Selbstveranlagung durchführen. Dabei sollten Sie sich durch den freizügigen Personenverkehr mit dem Beitritt der Schweiz zu den Schengenstaaten nicht verleiten lassen, ohne Ausfuhranmeldung bzw. Einfuhranmeldungen in der Schweiz einzureisen. Es werden

zwar nur noch selten Zölle auf Waren aus Deutschland oder der EU erhoben, aber auf die mitgebrachte Ware ist die Schweizer Einfuhrumsatzsteuer in Höhe von zur Zeit 8,1 v. H. zu entrichten. Ob und in welcher Höhe diese Mehrwertsteuer zu entrichten ist, sollte im Zweifelsfalle vorher geklärt werden. Bei der deutschen Ausfuhr von Waren mit einem Wert von über 1.000,- Euro ist noch zu beachten, dass diese seit dem 01.07.2009 nur noch in elektronischer Form über ATLAS möglich ist.

6. Ausfuhr von Werkzeugen und Maschinen

Werden für die Montage vor Ort Werkzeug bzw. Maschinen benötigt, lässt sich dies auf vier verschiedene Arten abwickeln. Ein gebräuchliches Verfahren ist das Carnet ATA, das bei Ihrer zuständigen IHK erhältlich ist. Daneben gibt es beim Schweizer Zoll eine Zollabfertigung zur vorübergehenden Verwendung (ZAVV) und für kleinere Gegenstände wird oft auch eine Liste mit Wertangaben (wenn möglich die Seriennummer eingeben) bzw. ein Vormerkschein akzeptiert, dieser muss jeweils bei der Ein- und Ausfuhr vom Zoll abgestempelt werden. Ob dies Möglich ist, sollte beim jeweiligen Zollamt vorab geklärt werden. Das gleiche gilt auch für gebrauchte und von Hand tragbare Berufsausrüstung von geringem Wert, die oftmals formlos in die Schweiz eingeführt werden kann. Diese Liste wird dem deutschen und dem Schweizer Zoll zur Kontrolle und zum Abstempeln vorgelegt.

7. Kontrollen und Sanktionen

Die kantonalen tripartiten Kommissionen sowie die paritätischen Kommissionen erhalten Kopien der Meldungen und können vor Ort Kontrollen durchführen. Arbeitgeber sind gem. Art. 7 Abs. 2 des Entsendegesetzes verpflichtet, ihnen auf Verlangen alle Dokumente zu übergeben, welche die Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belegen. Bei Verstößen gegen die Meldebestimmungen drohen Bußgelder bis 30.000 CHF.

8. Wichtige Links

Entsendeplattform: www.entsendung.admin.ch

Staatssekretariat für Migration: www.sem.admin.ch
Personenfreizügigkeit Schweiz – EU/EFTA, Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit

Staatssekretariat für Wirtschaft: www.seco.admin.ch
Internationaler Lohnvergleich, Selbstständig Erwerbstätige

Kantonale Migrations- und Arbeitsmarktbehörde: www.sem.admin.ch
Startseite → Über uns →Kontakt → Kantonale Behörden

Eidgenössische Zollverwaltung: www.ezv.admin.ch
Zollanmeldung; Zollverfahren; Abgaben; Öffnungszeiten der Zollämter

Weitere Informationen sowie eine Checkliste zu Arbeiten in der Schweiz, finden Sie auf der Homepage der IHK Hochrhein-Bodensee unter www.konstanz.ihk.de, Dok. – Nr.: 112901.

Schlussbemerkung:
Alle Angaben wurden mit großer Sorgfalt ausgearbeitet. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit kann jedoch, mit Ausnahme von Fällen grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz, keine Haftung übernommen werden.

Bei den hier aufgeführten Punkten handelt es sich lediglich um eine Orientierungshilfe, die keinesfalls alle zu beachteten Hinweise beinhaltet.

Foto: Fotolia 59951243

(Stand 03/2025)

Kontakt: IHK Hochrhein-Bodensee

Dr. Uwe Böhm
Geschäftsführer / Leiter Geschäftsfeld International
uwe.boehm@konstanz.ihk.de

Ana Mujan
Tel. 07531 2860-160
ana.mujan@konstanz.ihk.de

Lena Gatz
Tel. 07622 3907-268
lena.gatz@konstanz.ihk.de

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the European Commission is responsible for the use which might be made of the information contained herein. The views in this publication are those of the author and do not necessarily reflect the policies of the European Commission.