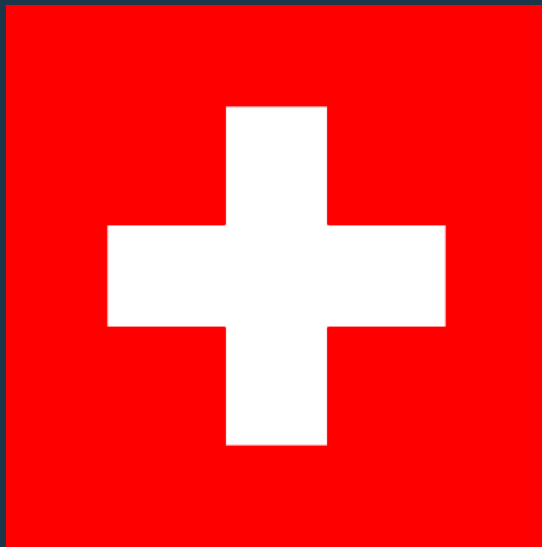




subauftrag.com

Entsendung Schweiz

Checkliste und Leitfaden



Inhaltsverzeichnis

1. Unternehmensbestimmungen zur Entsendung	2
1.1 Übersicht	2
1.2 Meldepflicht: Entsendung von 8 -90 Arbeitstage	3
1.2.1 Wer ist meldepflichtig	3
1.2.2 Meldeverfahren und Meldefisten	3
1.3 Bewilligungspflichtig: Entsendung ab 90 Arbeitstagen	4
1.3.1 Wer muss bewilligungspflichtig?	4
1.3.2 Wer ist die Bewilligung zu beantragen?	4
1.3.3 Welche Bewilligungen gibt es?	5
1.4 A1 Papiere	5
2. Entsendegesetz - Was muss ich einhalten?	5
2.1 Preiliste für Vertrieb / Angebot	6
2.2 Mindestlöhne	7
2.2.1 Nationaler Lohnrechner	7
2.2.2 Lohngleichheit	7
2.3 Vorschriften zum Schutz der Arbeit	7
2.3.1 Tages und Abendarbeit	7
2.3.2 Nachtarbeit	8
2.3.3 Wöchtentliche Höchstarbeitszeit	8
2.3.4 Überzeitarbeit	8
2.3.5 Ruhezeit	9
2.3.6 Schichtarbeit	9
3. Kautionspflicht und Kontrolle	10
3.1 Kontrolle	11
3.2 Sanktionen	11
4. Mehrwertsteuer	11
4.1 Unternehmen mit Sitz im Ausland	11
4.2 Beginn der Steuerpflicht für Unternehmen mit Sitz im Auslang	12
4.3 Meldepflicht innert 30 Tagen	13

1

Welche Anmeldungen müssen für die Mitarbeiter gemacht werden?

1.1 Übersicht

Selbständig Erwerbstätige sowie Arbeitnehmer aus einem der EU-/EFTA-Mitgliedstaaten können bis zu 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr bewilligungsfrei tätig werden.

Bei einem Einsatz über 90 Tage muss eine Bewilligung beantragt werden.

Dauer der Dienstleistungserbringung pro Kalenderjahr	Erfordernis für EU*/EFTA-Staaten (*ohne Kroatien)
1.-8. Tag	Melde- und bewilligungsfei Ausnahmen: Bauhauptgewerbe, Baunebengewerbe, Garten- und Landschaftsbau, Hotel- Gastgewerbe, Reinigungsgewerbe, Bewachungs- und Sicherheitsdienst, Reisengewerbe, Erotikgewerbe
9.-90. Tag	Meldepflichtig über das Online-Meldeverfahren Online-Meldeformular
Ab dem 91. Tag	Bewilligungspflichtig 4 Wochen vor Ablauf: Antragstellung an die kantonalen Behörden (kein Rechtsanspruch)

LINK: Kantonale Migrations- und Arbeitsmarktbehörden

Für die genannte Ausnahme unter „Punkt 1.-8.“ ist das Meldeverfahren bereits ab dem 1. Tag des Arbeitseinsatzes verpflichtend.

In allen übrigen Branchen gilt vom Beginn des laufenden Kalenderjahres gerechnet eine Meldepflicht ab einer Erwerbstätigkeit von mehr als 8 Tagen (die ersten 8 Arbeitstage müssen nicht gemeldet werden).

ACHTUNG: Für Kroatien gilt bei den Branchen Bauhaupt- und Baunebengewerbe eine Bewilligungspflicht. Bei Dienstleistungserbringung in den übrigen Branchen besteht eine Meldepflicht. Weitere Informationen finden Sie hier.

Bei Kontrollen müssen auf Verlangen der Kontrollorgane folgende Unterlagen vor Ort nachgewiesen werden:

- Kopie der Meldebestätigung oder Kopie der erteilten Bewilligungen
- A1 Bescheinigung
- Kopie des Vertrages mit dem Auftraggeber. Wenn kein schriftlicher Vertrag vorliegt, eine schriftliche Bestätigung des Auftraggebers bzw. des Bestellers für den in der Schweiz auszuführenden Auftrag oder Werkvertrag.

1.2 MELDEPFLICHT: Entsendung von 8 bis 90 Arbeitstage

EU-27/EFTA-Angehörige können sich während drei Monaten (90 Tage) im Kalenderjahr ohne ausländerrechtliche Bewilligung hier aufhalten. Für sie besteht aber eine Meldepflicht.

Die 90 Tage gelten pro Mitarbeiter oder pro entsendende Firma. Entsendet eine Firma z.B. an denselben fünf Tagen jeweils drei Mitarbeiter, so hat die Firma fünf Tage „aufgebraucht“. Für das „Guthaben“ der Firma ist es irrelevant, wie viele Mitarbeiter sie an einem bestimmten Tag gleichzeitig entsendet, es zählen jeweils die Daten, an denen ihre Mitarbeiter in die Schweiz entsandt werden.

1.2.1 Wer ist meldepflichtig

- Staatsangehörige der EU-27/EFTA
- Arbeiter eines Unternehmens mit Sitz in der EU-27/EFTA, unabhängig von Staatsangehörigkeit
 - Nicht-EU/EFTA Mitgliedstaaten sowie Staatsangehörige von Bulgarien und Rumänien müssen dauerhaft auf dem regulären Arbeitsmarkt in einem EU-/EFTA-Mitgliedstaat zugelassen worden sein (d.h. seit mindestens 12 Monaten im Besitz einer Aufenthaltskarte oder einer Daueraufenthaltskarte).
 - Kroatische Mitarbeiter eines Unternehmens mit Sitz in Kroatien in den allgemeinen Dienstleistungsbranchen. Ausnahme ist im Bauhauptgewerbe Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) und Baunebengewerbe. Hier gilt die Bewilligungsfrist ab dem ersten Tag.

Das Meldeverfahren ist auf Dienstleistungen in den so genannten allgemeinen Dienstleistungsbranchen beschränkt. Hier bestehen keine Unterschiede zwischen Staatsangehörigen der EU-27/EFTA-Staaten und erwerbstätigen Personen aus Kroatien.

1.2.2 Meldeverfahren und Meldefristen

Online-Meldung - Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit

Zu aller erst muss man sich als Unternehmen einmalig registrieren. Danach brauchen Sie sich nur noch einzuloggen, um die Arbeiter anzumelden.

Die zuständigen kantonalen Behörden lösen durch Bearbeitung der eingegangenen Online-Meldungen eine elektronische Benachrichtigung an die im Profil gespeicherte E-Mail-Adresse aus.

Durch Klicken auf den erhaltenen Link, können Sie unter „Meldungen“ → „Bestätigung sichten“ die Benachrichtigung aufrufen. Eine Bestätigung des Eingangs der Meldung erfolgt grundsätzlich dann, wenn die gemeldeten Personen tatsächlich der Meldepflicht unterliegen und die Meldung vollständig erfolgt ist. Dabei ist nicht von Relevanz, ob die Meldefrist eingehalten wurde!

Die Meldung muss spätestens 8 Tage vor Arbeitsbeginn erfolgen. **ACHTUNG:** Die Arbeiten dürfen erst 8 Tage nach erfolgter Meldung die Arbeit beginnen, auch bei vorherigem Erhalt der Meldebestätigung. Grundsätzlich ist jeder einzelne Auftrag und Einsatzort zu melden. Alle geplanten Einsatztage sind in der Meldung anzugeben.

Im Falle von Folgeaufträgen binnen 3 Monaten, oder Änderungen wie Terminverschiebung (z.B. witterungsbedingt) oder Verlängerung eines gemeldeten Einsatzes sowie der Meldung von Zusatz- oder Ersatzpersonen besteht eine Ausnahme von der Einhaltung der 8-tägigen-Voranmeldefrist. Auch sollten Verkürzungen des gemeldeten Einsatzes umgehend bekanntgegeben werden, sodass die nicht in Anspruch genommenen Tage Ihrem Kontingent (90 Arbeitstage pro Kalenderjahr) wieder gutgeschrieben werden können.

1.3 BEWILLIGUNGSPFLICHT: Entsendung ab 90 Tagen

Die Entsendung für eine Dauer von über 90 Tagen pro Kalenderjahr ist generell bewilligungspflichtig. Arbeiter im Bauhaupt- und Baunebengewerbe benötigen vom ersten Arbeitstag an eine Kurzaufenthaltsbewilligung und können das Meldeverfahren nicht benutzen.

1.3.1 Wer muss bewilligungspflichtig?

- Alle Mitarbeiter die über eine Dauer von 90 Tagen in der Schweiz arbeiten werden.
- Drittstaatsangehörige welche nicht dauerhaft auf dem regulären Arbeitsmarkt in einem EU-/EFTA-Mitgliedstaat zugelassen worden sind (d.h. seit mindestens 12 Monaten im Besitz einer Aufenthaltskarte oder einer Dauer aufenthaltskarte).

1.3.2 Wie ist die Bewilligung zu beantragen?

Innerhalb 14 Tagen nach ihrer Ankunft in der Schweiz und vor Stellenantritt, müssen die Arbeiter ein Bewilligungsgesuch bei der am Arbeits- oder Wohnort zuständigen kantonalen Behörde einzureichen.

Dazu muss man sich bei Wohngemeinde anmelden und eine Aufenthaltsbewilligung beantragen.

Eine gültige Identitätskarte (oder Pass) sowie eine schriftliche Einstellungserklärung

S subauftrag

zung des Arbeitgebers (z.B. Arbeitsvertrag mit angegebener Dauer der Anstellung und Arbeitspensum) sind vorzuweisen.

Hier der LINK zu Kantonale Migrations- und Arbeitsmarktbehörden

Sollte der ursprünglich geplante bewilligungsfreie Aufenthalt verlängert werden, muss auch eine Bewilligung beantragt werden. In diesen Fällen ist bei der am Arbeits- oder Wohnort zuständigen kantonalen Behörde nach Ablauf der bewilligungsfreien 90 Tage ein Bewilligungsgesuch einzureichen.

1.3.3 Welche Bewilligungen gibt es?

Die notwendigen Schritte zur Erlangung der Aufenthaltsbewilligung können nach der Ankunft in der Schweiz erledigt werden.

Kurzaufenthaltsbewilligung L EU/EFTA:

Diese Bewilligung erhalten Personen, die weniger als ein Jahr (höchstens 364 Tage) in der Schweiz arbeiten. Die Gültigkeit der Bewilligung entspricht der Dauer des Arbeitsvertrages oder des Auftrages.

Aufenthaltsbewilligung B EU/EFTA:

Diese Bewilligung erhalten Staatsangehörige der EU-/EFTA-Staaten, wenn sie über 365 Tage oder unbefristet in der Schweiz arbeiten. Die Bewilligung ist 5 Jahre gültig und verlängerbar.

1.4 A1 Papiere

Alle Mitarbeiter müssen über gültige A1 Papiere verfügen.

2

Entsendegesetz - was muss ich einhalten?

Um missbräuchliche Unterbietungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu verhindern, enthält das Entsendegesetz eine Reihe von Vorschriften.

- minimale Entlohnung: Unternehmer müssen nachweisen, dass sie die in der Schweiz geltenden Arbeits- und Lohnbedingungen einhalten.
- Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer:
 - o Arbeits- und Ruhezeit
 - o Mindestdauer der Ferien
 - o Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
 - o Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
 - o Gleichbehandlung von Frau und Mann

Dies betrifft insbesondere steigende Kontrollen von Arbeitseinsätzen und damit allenfalls einhergehende Sanktionen. Neben Konventionalstrafen und administrativen Geldbußen kann im Fall von schwerwiegenden Verstößen auch eine Dienstleistungssperre von bis zu fünf Jahren ausgesprochen werden.

Internetplattform zu Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz

www.entsendung.admin.ch ist eine Informationsplattform zum Thema Arbeits- und Lohnbedingungen in der Schweiz. Die Unternehmen erhalten auf der Informationsplattform unter anderem Informationen dazu, wie das Meldeverfahren abläuft, welche Mindestlöhne in den betreffenden Branchen und Kantonen gelten und eingehalten werden müssen und finden Links und Kontaktadressen für zusätzliche Informationen.

2.1 Preisliste für Vertrieb / Angebote

Unsere Preisliste ist unterschiedlich, da es keinen genauen Mindestlohn gibt. Die Mindestpreise inklusive unserer Provision die unsere Subunternehmer bisher (Stand 10/2019) gebraucht haben lagen beifolgenden. Diese sind aus den letzten Angeboten und Aufträgen herangezogen :

Sparte	Preis inklusive unserer Provision
Elektriker/Mechaniker:	45 - 48 €
HLS Monteure:	46 - 49 €
Schweißer:	48 - 51 €
Schlosser:	46 - 50 €

Manche Subunternehmen (wie. Z.B. Conmec – Schweizer UN, und auch andere SUB) haben auch höhere Preise von über 50-60 € pro Stunde exkl. Unserer Provision angegeben.

2.2 Mindestlöhne

Bisher gibt es noch keinen gesetzlichen Mindestlohn in der Schweiz, der für das gesamte Land gilt.

In einigen Kantonen existiert eine Lohnuntergrenze.

In einigen Kantons existieren jedoch regionale Vorgaben, an die sich dort tätige Unternehmer halten müssen. So wurde erst im August 2017 ein gesetzlicher Mindestlohn für den Kanton Neuenburg eingeführt: Seitdem müssen Chefs dort einen Mindeststundenlohn von 20 Schweizer Franken (rund 17 Euro) an ihre Mitarbeiter zahlen.

Der Gesamtarbeitsvertrag hat eine große Bedeutung. Diese werden für bestimmte Branchen bzw. Betriebe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen wie Gewerkschaften vereinbart, um einen minimalen Lohn zu gewährleisten.

Die Arbeitsbedingungen und Löhne werden einvernehmlich in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgelegt. Dazu gehören unter anderem Bestimmungen über Lohn, Lohnzahlung, Ferien, Arbeitszeit und Urlaub.

2.2.1 Nationaler Lohnrechner

Mit dem nationalen Online-Lohnrechner des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) können Sie sich über den Lohn informieren, der unter Berücksichtigung Ihres individuellen Profils (Alter, Erfahrung, Ausbildung, Stellung im Unternehmen, Beruf) in Ihrer Branche in der Schweiz üblich ist.

[Link zum Lohnrechner](#)

2.2.2 Lohngleichheit

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann ist in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Gleiche und gleichwertige Arbeit muss für beide Geschlechter gleich entlohnt werden.

2.3 Vorschriften zum Schutz der Arbeiter

Folgende Vorschriften müssen eingehalten werden:

2.3.1 Tages- und Abendarbeit:

Tages- und Abendarbeit Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit; die Arbeit von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit.

Tages- und Abendarbeit, d.h. die Zeit zwischen 6 und 23 Uhr (17 Stunden), ist bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber jedoch erst nach Anhörung der Arbeiter eingeführt werden. Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeitszeit können zwischen 5 und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeiter zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeitszeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.

Beginn und Ende der Arbeitszeit des einzelnen erwachsenen Arbeiters muss dagegen mit Einschluss der Pausen und allfälliger Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

2.3.2 Nachtarbeit:

Verbot der Nachtarbeit Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit ist untersagt.

Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit Begründete Ausnahmen (dringendes Bedürfnis, Unentbehrlichkeit) können bewilligt werden. Vorbehalten bleiben Betriebe, auf die im Rahmen der Verordnung 2 Sonderbestimmungen anwendbar sind.

2.3.3 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- 45 Stunden pro Woche für Arbeiter in industriellen Betrieben, Büropersonal, technische und andere Angestellte, Verkaufspersonal in Großbetrieben des Detailhandels
- 50 Stunden pro Woche für alle übrigen Arbeiter.

Flexibilisierung

- In Betrieben mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden um höchstens 4 Stunden verlängert werden, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird.

2.3.4 Überzeitarbeit

Überzeitarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Dies darf nur ausnahmsweise erfolgen. Es muss sich um außerordentliche Situationen handeln, die unvorhergesehen eintreten oder die mit den vorhandenen Ressourcen kurzfristig nicht anders bewältigt werden können.

Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu entschädigen.

Ein Freizeitausgleich 1 : 1 ist nur dann möglich, wenn der betroffene Arbeitnehmer dies wünscht oder damit einverstanden ist.

Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, außer an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr nicht mehr betragen als:

- 170 Stunden; bei wöchentlicher Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;
- 140 Stunden; bei wöchentlicher Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

I

Liegen eigentliche Sonderfälle bzw. Notfälle vor (z.B. Gefährdung von Leib und Leben, Feuersbrunst, Hochwasser, Rettung der Produktion usw.), darf ausnahmsweise auch in der Nacht und an Sonntagen sowie in Überschreitung der täglichen Arbeitsdauer Überzeit geleistet werden, soweit diese Situationen unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere zumutbare Weise beseitigt werden können. Auf keinen Fall darf damit eine Produktions- und Kapazitätserweiterung angestrebt werden.

Verbot der Sonntagsarbeit

In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitern verboten.

2.3.5 Ruhezeit:

Tägliche Ruhezeit

Allen Arbeitern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

Wöchentlicher Ruhetag Über das Wochenende ist eine zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden (11 Stunden tägliche Ruhezeit + 24 Stunden Sonntag) zu gewähren.

Wöchentlicher freier Halbtage Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeiter jede Woche ein freier Halbtage von 8 Stunden vor oder nach der täglichen Ruhezeit zu gewähren.

2.3.6 Schichtarbeit:

Schichtarbeit liegt vor, wenn zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitern nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt arbeiten, und der Einsatz wechselweise am gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Zweischichtige Tagesarbeit ist nicht bewilligungspflichtig. Die einzelne Schichtdauer darf, Pausen inbegriffen, 11 Stunden nicht überschreiten. Für zweischichtige Tagesarbeit, die nicht innerhalb von 17 Stunden liegt, sind auch die Bestimmungen über die Nachtarbeit zu beachten. Das bedeutet, dass diese Systeme bewilligungspflichtig sind.

Weitere Informationen in folgenden Link: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten.html>

3 Kautionspflicht und Kontrolle

In einigen Branchen ist in den allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen zudem die Pflicht zur Hinterlegung einer Kautions vorgesehen. Kautions dienen der Absicherung von Konventionalstrafen, Vollzugskosten, Kontroll- und Verfahrenskosten. Werden sie von den Betrieben nicht bezahlt, haben die Paritätischen Kommissionen unter bestimmten, im jeweiligen GAV definierten Voraussetzungen die Möglichkeit, auf die Kautions Zugriff zu nehmen.

Sobald ein Unternehmen Mitarbeiter über das Online-Meldesystem anmeldet, prüft die Zentrale Kautionsverwaltungsstelle (ZKVS), ob die Voraussetzungen gegeben sind.

Die Kautions ist vor der Arbeitsaufnahme zu leisten. Die betroffenen Betriebe werden individuell per Fax, E-Mail oder Brief unter Beilage eines Merkblatts und einer Muster-Garantieurkunde von der ZKVS umfassend über die Kautionspflicht informiert. Diese Information beinhaltet auch Angaben über die konkrete Abwicklung sowie den Zeitpunkt, ab dem die Kautions verbindlich zu leisten ist.

K Kautionspflicht mit Abwicklung über ZKVS

	AG	AR	AI	BL	BS	BE	FR	GE	GL	GR	JU	LU	NE	NW	OW	SG	SH	SZ	SO	TI	TG	UR	VD	VS	ZH	ZG
Ausbaugewerbe BL / BS / SO				K																						
Ausbaugewerbe Westschweiz						K	K	K			K	K											K	K		
Dach- und Wandgewerbe	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		K	K	K
Decken und Innenausbausysteme	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		K		K	K	K	K	K	K		K	K		K	K	K
Elektro-Installationsgewerbe				K																				K		
Gärtnergewerbe																					K					
Gebäudehüllengewerbe	K	K	K			K	K		K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		K	K	K
Gebäudetechnikbranche	K	K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		K	K	K
Gipsergewerbe	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K
Glasergerbe																					K					
Holzbaugewerbe						K	K	K			K	K											K	K		
Isoliergewerbe	K	K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K			K	K
Malergewerbe	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K
Metallgewerbe	K	K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		K	K	K
Parkett- und Bodenlegergewerbe						K	K	K			K	K									K			K	K	
Plattenlegergewerbe	K	K	K			K	K	K	K	K	K			K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		K	K
Schreinergerbe				K		K	K	K			K	K												K	K	

S subauftrag

In allen Gesamtarbeitsverträgen mit einer Kautionspflicht ist die Kautionshöhe abhängig vom «Gesamtauftragswert». Somit wird der Warenwert inklusiv dem Montageanteil als Gesamtauftragswert betrachtet (Höhe des jeweils zu erwartendem Umsatze in der Schweiz.)

Wichtig: Es liegt in der jeweiligen Verantwortung jedes von der Kautionspflicht erfassten Betriebes, dafür zu sorgen, dass vor der Arbeitsaufnahme eine Kautionsleistung bzw. gestellt ist. Andernfalls laufen Sie in Gefahr, dass Sie anlässlich einer Kontrolle mit einer Konventionalstrafe belangt werden!
Die Kautionsleistung kann mittels einer Garantiekunde oder in bar gestellt werden.

Weitere Informationen sind auch unter www.zkvs.org zu finden.

3.1 Kontrollen

Die Einhaltung der Melde- und Dokumentationspflichten sowie der Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter können sowohl während dem Arbeitseinsatz vor Ort in der Schweiz, als auch schriftlich im Nachhinein kontrolliert werden.

Bei Feststellung von Verstößen drohen teils hohe Strafen, auch werden Ihnen die Kontrollgebühren auferlegt. Bitte beachten Sie auch, dass in der Schweiz kein Doppelbestrafungsverbot gilt. Dies heißt, dass Sie für nur einen Verstoß Sanktionen von zwei verschiedenen Schweizer Kontrollbehörden ausfassen können.

3.2 Sanktionen

Das SECO führt eine Liste der Unternehmen, die gegen Bestimmungen des Entsendegesetzes verstoßen haben. Diese Liste ist öffentlich. In der im Internet publizierte Liste erscheinen diejenigen, gegen die eine Dienstleistungssperre in Rechtskraft erwachsen ist. Eine Liste aller, die Gegenstand einer rechtskräftigen Sanktion gewesen sind, kann angefordert werden.

4 Mehrwertsteuer

4.1 Unternehmen mit Sitz im Ausland

Obligatorisch mehrwertsteuerpflichtig wird, wer selbständig Leistungen im Inland erbringt, unter eigenem Namen nach aussen auftritt und mit seiner steuerbaren Tätigkeit im In- und Ausland Umsätze von mindestens CHF 100'000 erzielt.

Steuerbar, und somit für die Umsatzlimite von CHF 100'000 / ca. 91.000 EUR liegt relevant, sind Leistungen, die durch Steuerpflichtige im In- und Ausland gegen Entgelt erbracht werden. Unternehmen mit Sitz im Ausland werden in der Schweiz mehrwertsteuerpflichtig, wenn sie die obgenannten Voraussetzungen erfüllen und Leistungen im Inland erbringen.

Ist ein Unternehmen in der Schweiz nicht zur Mehrwertsteuer registriert, kommt es grundsätzlich bei grenzüberschreitender Dienstleistungserbringung in der Schweiz zu einer Umkehr der Steuerschuld auf den Leistungsempfänger („Reverse Charge“), weshalb eine Netto-Rechnung ohne Ausweis der Mehrwertsteuer zu stellen ist. Es wird empfohlen, auf der Rechnung einen Vermerk zum Übergang der Steuerschuld anzubringen.

Ist das Unternehmen in der Schweiz zur Mehrwertsteuer registriert erfolgt eine Verrechnung mit 7,7% Mehrwertsteuer.

4.2 Beginn der Steuerpflicht für Unternehmen mit Sitz im Ausland

Die Steuerpflicht beginnt grundsätzlich mit dem erstmaligen Erbringen einer Leistung im Inland.

Bei Unternehmen, die bis anhin von der Steuerpflicht befreit waren, endet die Befreiung von der Steuerpflicht nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem die maßgebende Umsatzgrenze überschritten wurde. Wurde die für die Steuerpflicht maßgebende Tätigkeit nicht während eines ganzen Jahres ausgeübt, so ist der Umsatz auf ein volles Jahr umzurechnen.

Unternehmen mit Sitz im Ausland müssen beim erstmaligen Erbringen einer Leistung im Inland prüfen, ob sie innerhalb der nächsten zwölf Monate die Umsatzgrenze von CHF 100'000 überschreiten werden.

Kann zu diesem Zeitpunkt noch nicht bestimmt werden, ob die Umsatzgrenze von CHF 100'000 überschritten wird, ist spätestens nach Ablauf von drei Monaten seit dem erstmaligen Erbringen einer Leistung im Inland eine erneute Beurteilung vorzunehmen. Ist nach Ablauf dieser drei Monate anzunehmen, dass die Umsatzgrenze überschritten wird, endet die Befreiung von der Steuerpflicht.

Die neu steuerpflichtige Person kann wählen, ob sie rückwirkend auf das erstmalige Erbringen einer Leistung im Inland oder ab Beginn des vierten Monats steuerpflichtig werden will.

4.3 Meldepflicht innert 30 Tagen

Ist bei Aufnahme der Geschäftstätigkeit oder deren Erweiterung bzw. bei der erstmaligen Erbringung einer Leistung im Inland absehbar, dass innerhalb der nächsten zwölf Monate die Umsatzgrenze überschritten wird, muss sich die steuerpflichtige Person unaufgefordert innert 30 Tagen bei der Eidgenössischen Steuerverwaltung schriftlich anmelden. Diese nimmt den Anmeldenden ins Register der MWST-Pflichtigen auf und teilt ihm eine Nummer zu.

Genauere Informationen entnehmen Sie bitte diesen Link: [MWST Anmeldung Online-Anmeldung starten](#)

Sie haben Fragen?

Wir helfen Ihnen gerne weiter!



[Subauftrag.com](https://www.subauftrag.com)

Franz-Dullnig-Gasse 5

9020 Klagenfurt am Wörthersee

T: +43 (0) 1336 0151-191

E: office@subauftrag.com

www.subauftrag.com