



# V Wissenswertes zum schweizerischen Arbeitsrecht



Dr. Roland M. Müller und lic. iur. Gili Fridland Svensson

Das schweizerische Arbeitsrecht ist im europäischen Vergleich liberal. Dennoch gibt es zahlreiche gesetzliche Rahmenbedingungen zu beachten. Diese regeln neben den vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien vor allem die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Arbeitssicherheit.

Arbeitnehmende von ausländischen Unternehmen in der Schweiz haben in der Regel einen Arbeitsvertrag nach Schweizer Recht. Die zwingenden Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten gelten auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise ausländischem Recht unterstellt worden ist.

## A

### Einstellung

#### 1 Einzelarbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag bedarf keiner besonderen Form. Es empfiehlt sich jedoch, zumindest die wichtigsten Elemente des Arbeitsvertrages (Vertragsparteien, Vertragsbeginn, Funktion, Lohn und allfällige Lohnzuschläge, wöchentliche Arbeitszeit) schriftlich zu vereinbaren. Auch wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, muss die Arbeitgeberin bis spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmenden über diese Eckpunkte schriftlich informieren.

#### 2 Gesamtarbeitsverträge

Sogenannte Gesamtarbeitsverträge werden zwischen einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeberverband und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen. Die Vertragspartner vereinbaren darin Regelungen, die günstiger sind als die vom Gesetz vorgegebenen; sie dürfen in den Einzelarbeitsverträgen nicht unterschritten werden. In einzelnen Gesamt-

arbeitsverträgen werden auch Minimallöhne definiert.

Die Gesamtarbeitsverträge gelten für die Vertragsparteien und ihre Mitglieder; unter besonderen Voraussetzungen können sie für ganze Berufszweige insgesamt (allgemein-) verbindlich erklärt werden.

## B

### Arbeitszeit

In den meisten Schweizer Unternehmen beträgt die betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) gemäss Arbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag zwischen 40 und 44 Stunden pro Woche. Die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit pro Woche ist 45 Stunden für die industriellen Betriebe (aber auch für Büropersonal und das Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels); in Gewerbebetrieben liegt die Höchstgrenze bei 50 Stunden pro Woche. Die Unterscheidung zwischen der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit und der Höchstarbeitszeit ist wichtig für die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit.

#### 1 Überstunden

Bei einer Überschreitung der Normalarbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit spricht man von Überstunden. Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, Überstunden soweit zu leisten, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Nach Gesetz sind Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % zu entlohnen. Es ist aber zulässig, sowohl die Entschädigung für Überstunden überhaupt oder auch nur den Zuschlag von 25 % schriftlich wegzubedingen. Anstelle der Auszahlung von Überstunden kann mit Zustimmung des Arbeitnehmenden auch Freizeit von mindestens gleicher Dauer gewährt werden. In



Verträgen mit Kaderangestellten werden die finanzielle Abgeltung von Überstunden und deren Ausgleich durch Freizeit sehr oft wegbedungen.

## 2 Überzeit

Überzeitarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Nach dem Arbeitsgesetz darf die Überzeit für den einzelnen Arbeitnehmenden zum Schutz seiner Gesundheit zwei Stunden pro Tag nicht überschreiten; im Kalenderjahr darf sie nicht mehr als 170 Stunden (bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden) bzw. 140 Stunden (bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden) betragen. Überzeit muss, wenn sie nicht im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden innert bestimmter Frist durch Freizeit ausgeglichen wird, immer mit einem Lohnzuschlag von 25 % entschädigt werden.

## 3 Tages- und Abendarbeit

Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit; die Arbeit von 20 bis 23 Uhr gilt als Abendarbeit. Abendarbeit ist bewilligungsfrei; sie kann jedoch nur nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung oder – wenn es keine solche gibt – nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmenden eingeführt werden.

## 4 Nachtarbeit; Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Die Leistung von Arbeit in der Nacht (23 bis 6 Uhr) und an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten. Sie wird von den Behörden ausnahmsweise bewilligt, wenn sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Für die Bewilligung vorübergehender Nacht- oder Sonntagsarbeit sind die kantonalen Behörden, für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit die Bundesbehörden zuständig. Arbeitnehmende dürfen nur mit ihrem Einverständnis für Nacht- und Sonntagsarbeit eingesetzt werden.

Für vorübergehende Nachtarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25 % zu bezahlen. Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit besteht ein Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, die während der Nachtarbeit geleistet wurde. Für die vorübergehende Arbeit am Sonntag ist ein Lohnzuschlag von 50 % geschuldet. Bei Sonntagsarbeit bis zu fünf Stunden ist dem Arbeitnehmenden

den zusätzlich zum Lohnzuschlag Freizeit im entsprechenden Umfang zu gewähren; dauert die Sonntagsarbeit länger als fünf Stunden, so ist im Anschluss an die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden ebenfalls zusätzlich zum Lohnzuschlag ein Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

## C

# Bezahlte Abwesenheiten

Alle Arbeitnehmenden in der Schweiz haben ein Recht auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Jugendliche bis zum 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien. Die Ferien müssen bezogen werden und dürfen nicht durch Geldleistungen abgegolten werden; dieser Grundsatz darf nur am Ende des Arbeitsverhältnisses durchbrochen werden. Für die Ferien erhalten Arbeitnehmende den gleichen Lohn, wie wenn sie ihre Arbeit weiterhin leisten würden. Teilzeitangestellte und Arbeitnehmende im Stundenlohn haben einen anteilmässigen Ferienanspruch.

Viele Gesamtarbeitsverträge sehen insbesondere für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr einen höheren Ferienanspruch vor; mehr Ferien werden in der Regel auch den Kaderangestellten gewährt.

Zusätzlich haben Arbeitnehmende – je nach Kanton – an fünf bis fünfzehn Feiertagen frei. Fallen diese Feiertage auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag, so können sie nicht nachgeholt werden. Fallen sie dagegen in die Ferien eines Arbeitnehmenden, erfolgt kein Abzug vom Ferienguthaben.

Das Obligationenrecht weist die Arbeitgeberin an, den Arbeitnehmenden auch die sogenannte übliche freie Zeit zu gewähren. Darunter fällt die freie Zeit für spezielle Ereignisse (Heirat, Todesfälle in der Familie usw.). Dieser Grundsatz wird vom Gesetz nicht näher ausgeführt, wohl aber in vielen Gesamtarbeitsverträgen und in betrieblichen Personalreglementen konkretisiert.

## D

# Entlöhnung

## 1 Lohnhöhe

Wo nicht Gesamtarbeitsverträge Mindestvorgaben enthalten, ist die Festlegung des Lohnes Sache der

Vertragsparteien. Einschränkungen bestehen hauptsächlich in dreierlei Hinsicht:

- Männer und Frauen haben Anspruch auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Wird dieser Anspruch verletzt, so kann die von der Lohnungleichheit betroffene Person die Lohndifferenz einklagen.
- Auch in die Schweiz entsandte Arbeitnehmende von ausländischen Arbeitgeberinnen mit ausländischen Arbeitsverträgen haben Anspruch auf die in den allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen vorgeschriebenen Löhne.
- Die Personenfreizügigkeit im Verhältnis zu den EU-Staaten darf nicht zu einer Unterbietung der landesüblichen Löhne führen. Die Behörden haben das Lohnniveau zu überwachen und können bei Verstössen Bussen und weitere Strafen aussprechen.

## 2 Bonus; variable Entlohnung

Viele Arbeitgeberinnen beteiligen ihre Arbeitnehmenden (insbesondere Kaderleute) am Geschäftsergebnis, um sie so für ihre Leistungen (zusätzlich) zu belohnen und Anreize für die Zukunft zu schaffen (oft als Bonus bezeichnet). Solche Leistungen können zum einen als freiwillige Leistungen nach Ermessen der Arbeitgeberin (zum Beispiel am Jahresende) ausgerichtet werden (Gratifikation). Zum anderen kann eine Arbeitgeberin mit den Arbeitnehmenden Ziele vereinbaren, die (allenfalls nebst anderem) vom Geschäftsergebnis abhängig sind. Falls diese Ziele erreicht werden, ist die Entschädigung von der Arbeitgeberin geschuldet. Auch bei freiwilligen Leistungen kann längerfristig ein Anspruch des Arbeitnehmenden entstehen, wenn die Leistungen mit einer gewissen Voraussehbarkeit erbracht werden.

## 3 Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Sind Arbeitnehmende (z. B. wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig), so haben sie ab dem vierten Anstellungsmonat Anspruch darauf, dass ihnen während einer begrenzten Zeit der Lohn weiter bezahlt wird. Im ersten Anstellungsjahr besteht dieser Anspruch von Gesetzes wegen während mindestens drei Wochen. Sind Arbeitnehmende länger als ein Jahr angestellt, so haben sie Anspruch auf Lohnfortzahlung während einer angemessenen längeren Zeit. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach der Anstellungsdauer und den konkreten Umständen.

Viele Arbeitgeberinnen haben eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. In diesem Fall zahlt die Arbeitgeberin den Lohn nur während einer von ihr gewählten Wartefrist weiter; anschliessend zahlt die Versicherung das sogenannte Krankentaggeld, meist während 720 Tagen (abzüglich Wartefrist). Das Krankentaggeld beträgt in der Regel 80% des Lohnes; die Prämien werden mindestens zur Hälfte von der Arbeitgeberin getragen.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls zahlt die obligatorische Unfallversicherung ab dem dritten Tag 80% des versicherten Lohnes. Der durch die obligatorische Unfallversicherung abgedeckte Lohn beträgt gegenwärtig CHF 126 000; höhere Löhne können freiwillig versichert werden.

Während vierzehn Wochen nach der Geburt ihres Kindes hat eine Arbeitnehmende Anspruch auf Leistungen aus der Mutterschaftsversicherung. Diese bezahlt 80% des vor der Geburt erzielten Lohnes, höchstens jedoch CHF 196 pro Tag. Gesamtarbeitsverträge und von den Arbeitgeberinnen erlassene Reglemente sehen oft grosszügigere Lösungen vor, die von den Arbeitgeberinnen finanziert werden. Eine Arbeitnehmende hat keinen gesetzlichen Anspruch auf die Reduktion des Pensums bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz. In der Praxis zeigen sich die Arbeitgeberinnen aber oft flexibel.

Das schweizerische Recht kennt die Institution des Elternurlaubs nicht.

## E

# Kündigung

Beide Vertragsparteien können den Arbeitsvertrag grundsätzlich jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen oder der vereinbarten Kündigungsfrist kündigen, ohne dass ein gesetzlicher Grund erfüllt sein muss. Der Kündigende muss die Kündigung jedoch schriftlich begründen, wenn die andere Partei es verlangt.

Ohne ausdrückliche vertragliche Vereinbarung ist grundsätzlich keine Abgangsentschädigung bei einer Kündigung der Arbeitgeberin geschuldet.

Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit ist in zweierlei Hinsicht eingeschränkt:

- Gegen Arbeitnehmende kann während bestimmter Zeiten (Sperrfristen) keine Kündigung ausgesprochen werden. Solche Sperrfristen gelten insbesondere bei Krankheit,

Unfall, Schwangerschaft und Militärdienst. Eine Kündigung, die während dieser Sperrfristen ausgesprochen wird, ist nichtig. Beginnt eine solche Sperrfrist, nachdem die Kündigung bereits ausgesprochen wurde, so verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer der tatsächlichen Arbeitsverhinderung bzw. höchstens bis zum Ablauf dieser Sperrfrist. Die Dauer der Sperrfrist hängt vom Verhinderungsgrund ab; bei Unfall und Krankheit bemisst sie sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

- Die Kündigungsfreiheit wird ferner durch das Missbrauchsverbot eingeschränkt. Das Obligationenrecht listet verschiedene Umstände auf, unter denen eine Kündigung missbräuchlich ist. Eine Kündigung ist zum Beispiel dann missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil Arbeitnehmende in guten Treuen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen (Rachekündigung). Die Kündigung ist auch dann missbräuchlich, wenn sie ausschliesslich deshalb ausgesprochen wird, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (z.B. Dienstaltersgeschenk, Bonus). Die im Gesetz aufgezählten Umstände sind nicht abschliessend; so kann eine Kündigung insbesondere auch dann missbräuchlich sein, wenn sie in unnötig verletzender Weise ausgesprochen wird. Bei einer missbräuchlichen Kündigung hat die kündigende Partei der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten, die vom Richter festgesetzt wird und den Betrag nicht übersteigt, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht.

## F

# Konkurrenzverbot

Insbesondere bei qualifizierten Arbeitnehmenden, die Einblick in den Kundenkreis, in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse haben, hat die Arbeitgeberin ein Interesse daran, dass die aus dem Unternehmen ausscheidenden Arbeitnehmenden diese Spezialkenntnisse nicht verwenden und ihr damit Schaden zufügen können.

Die Arbeitgeberin kann dem vorbeugen, indem sie mit den Arbeitnehmenden schriftlich ein höchstens dreijähriges Konkurrenzverbot vereinbart. Dieses muss verhältnismässig und nach Gegenstand, Ort und Dauer umschrieben sein.

Das Konkurrenzverbot kann durch eine Konventionalstrafe abgesichert werden. Will die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmenden die Annahme einer konkurrenzierenden Tätigkeit gerichtlich verbieten können, so muss sie dies im Konkurrenzverbot ausdrücklich festhalten.

Karenzentschädigungen, welche die durch das Konkurrenzverbot bewirkten Einschränkungen mildern sollen, sind nicht zwingend. Sie können jedoch die Durchsetzbarkeit des Verbots im Einzelfall verbessern.

## G

# Verschiedenes

## 1 Kurzarbeit

Mit einer vorübergehenden Reduktion der Arbeitszeit (Kurzarbeit) können bei schlechter Auftragslage Personalkosten reduziert werden. Bei Kurzarbeit wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit um mindestens 10 % reduziert. Kurzarbeit setzt das Einverständnis der Arbeitnehmenden voraus. Für die ausfallende Arbeitszeit erhalten die Arbeitgeberinnen von der Arbeitslosenversicherung eine Kurzarbeitsentschädigung. Diese beträgt 80 % des anrechenbaren Arbeitsausfalls. Sie wird auf der Basis des versicherten Lohnes berechnet, der von Gesetzes wegen auf CHF 126 000 pro Jahr begrenzt ist. Die Arbeitgeberin hat jedoch Folgendes zu bedenken: Sie muss den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden 80 % des Verdienstaufalles am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten, während die Arbeitslosenversicherung die Kurzarbeitsentschädigung erst aufgrund einer am Ende der Abrechnungsperiode eingereichten Aufstellung erstattet. Bis zum 31. Dezember 2013 gilt eine Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung von achtzehn Monaten.

## 2 Massentlassung

Eine Massentlassung liegt vor, wenn eine Arbeitgeberin in einem Betrieb innerhalb von dreissig Tagen einen (im einzelnen vom Gesetz definierten) namhaften Anteil von Arbeitnehmenden entlässt, ohne dass die Kündigungen in einem Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden stehen.

Bei einer Massentlassung hat die Arbeitgeberin bestimmte gesetzliche Pflichten zu beachten. Sie hat die Arbeitnehmenden zu informieren und zu

konsultieren; ausserdem muss sie das kantonale Arbeitsamt informieren. Kündigungen dürfen erst nach Abschluss des Konsultationsverfahrens ausgesprochen werden. Die im Gesetz vorgesehenen Sperrfristen (zum Beispiel wegen Krankheit) gelten auch im Falle von Massenentlassungen.

Im schweizerischen Recht sind Sozialpläne nicht zwingend vorgeschrieben; in der Praxis kommen sie jedoch häufig vor. Wie gross die Leistungen der Arbeitgeberin im Falle einer Massenentlassung sind, hängt von den finanziellen Möglichkeiten der Arbeitgeberin und der Situation der Arbeitnehmenden (Ausbildung, Alter usw.) ab.

### **3 Mitwirkung**

Die schweizerische Gesetzgebung sieht eine Mitwirkung der Arbeitnehmenden, nicht aber eine Mitbestimmung vor. Die Mitwirkung der Arbeitnehmenden ist im Mitwirkungsgesetz geregelt, das auf alle privaten Betriebe in der Schweiz anwendbar ist. In Betrieben mit mindestens fünfzig Arbeitnehmenden können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen. Wenn solche Vertretungen bestehen, nehmen diese die Mitwirkungsrechte wahr.

Die Arbeitgeberin muss die Arbeitnehmenden über alle wesentlichen Begebenheiten informieren und mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten informieren. Die Arbeitnehmenden wirken zudem beim Gesundheitsschutz und bei der Unfallverhütung mit.

Die Arbeitnehmenden haben ein Recht, beim Übergang des Betriebes (zum Beispiel im Rahmen einer Fusion) informiert und bei negativen Auswirkungen des Betriebsübergangs auf das Arbeitsverhältnis sowie bei Massenentlassungen konsultiert zu werden. Werden die vom Gesetz vorgeschriebenen Verfahren eingehalten, so haben die Arbeitnehmenden aber keine Möglichkeit, einen Übergang zu verzögern oder zu verhindern.

## VI Sozialversicherung in der Schweiz



lic. iur. Nadia Tarolli Schmidt, dipl. Steuerexpertin und lic. iur. Barbara Meyer, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

In ihrer Studie «Melbourne Mercer Global Pension Index 2011» hat Mercer die Vorsorgesysteme von 16 Ländern unter Berücksichtigung von 40 Kriterien miteinander verglichen. In dieser Studie erreichte das Schweizer Vorsorgesystem hinter jenem der Niederlande, Australiens und Schwedens den vierten Platz. Das Schweizer Sozialversicherungssystem bietet mit seinem engmaschigen Netz aus diversen obligatorischen Versicherungen weitreichenden Schutz, insbesondere im Alter und bei Invalidität, bei Krankheit und Unfall sowie bei Arbeitslosigkeit.

### A

## Alter und Invalidität

Zur Absicherung der Risiken Alter und Invalidität kennt die Schweiz ein Drei-Säulen-System. Die erste Säule bilden die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und die Invalidenversicherung (IV), die den Existenzbedarf im Alter bzw. bei Invalidität abdecken. Die zweite Säule ist die berufliche Vorsorge (BV), welche die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung erlauben soll. Die dritte Säule schliesslich umfasst das freiwillige, teilweise steuerbegünstigte, private Sparen.

### 1 Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und Invalidenversicherung (IV)

Die Alters- und Hinterlassenenversicherung und Invalidenversicherung sind obligatorische, staatlich administrierte Versicherungen für sämtliche Personen, die in der Schweiz wohnen oder arbeiten. Im Rahmen eines Umlageverfahrens werden die heutigen Rentner von der jetzig wirtschaftlich aktiv tätigen Generation finanziert.

Die Alters- und Hinterlassenenversicherung erbringt Leistungen im Alter sowie an Hinterbliebene.

Anspruch auf Leistungen der Invalidenversicherung haben Personen, die aufgrund von Geburtsgebrechen, Krankheits- oder Unfallfolgen kein oder nur noch ein beschränktes Erwerbseinkommen erzielen können. Eine Rentenzahlung erfolgt nur, wenn eine Ein- oder Wiedereingliederung ins Erwerbsleben nicht mehr möglich ist. Die Höhe der Renten wird je nach Invaliditätsgrad reduziert.

Die Beiträge für die Alters- und Hinterlassenenversicherung und die Invalidenversicherung belaufen sich unabhängig von der Lohnhöhe auf etwa 10% des im Beitragsjahr erzielten Einkommens und sind vom Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden je hälftig zu tragen. Selbständigerwerbende haben die gesamten Beiträge selber zu leisten. Auch nicht erwerbstätige Personen, die das Pensionsalter noch nicht erreicht haben, sind beitragspflichtig. In diesen Fällen bildet das Vermögen die Berechnungsgrundlage. Anders als bei anderen Sozialversicherungszweigen gibt es beim massgeblichen Einkommen bzw. Vermögen keine Obergrenze für die Beitragspflicht.

Die Rentenleistungen, für die unter anderem die Beitragsjahre massgebend sind, sind in der Höhe begrenzt. Im Jahr 2012 beträgt die Maximalrente CHF 2320 bzw. CHF 3480 pro Ehepaar.

### 2 Berufliche Vorsorge (BV)

Die berufliche Vorsorge ist eine staatlich vorgeschriebene Versicherung, die aber in Ergänzung der Alters- und Hinterlassenenversicherung und der Invalidenversicherung von einer Vielzahl von privaten Anbietern und staatlichen Kassen durchgeführt wird. Jeder Arbeitgeber hat sich einer Versicherung seiner Wahl anzuschliessen oder eine eigene Pensionskasse aufzustellen. In keinem Fall hat der Arbeitgeber aber Zugriff auf die Vorsorgegelder. Anders als bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung hat jeder Arbeitnehmende bei der

von seinem Arbeitgeber bestimmten Pensionskasse ein individuelles Vorsorgekonto. Entsprechend hängen die Leistungen der Pensionskassen meistens von den geleisteten Beiträgen ab.

Obligatorisch versichert werden in der beruflichen Vorsorge grundsätzlich nur Lohnanteile zwischen CHF 24 360 (Koordinationsabzug) und CHF 83 520 (maximal versicherter Jahreslohn). Mit dem Koordinationsabzug trägt das Gesetz der Tatsache Rechnung, dass ein Teil des Lohnes ja bereits über die Alters- und Hinterlassenenversicherung versichert ist. Die Pensionskassen können freiwillig auch unter oder über dem versicherten Lohn liegende Anteile versichern (sogenanntes «Überobligatorium»). Die Beiträge werden im Regelfall je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden getragen und betragen üblicherweise zwischen 10 bis 15 % des Bruttolohns. Die Beiträge mindern das steuerbare Einkommen. Sie können daher – insbesondere beim Füllen von bestehenden Beitragslücken – steuerplanerisch eingesetzt werden. Für Selbständigerwerbende ist die berufliche Vorsorge freiwillig.

## B

# Krankheit und Unfall

Alle in der Schweiz wohnhaften oder erwerbstätigen Personen sind grundsätzlich verpflichtet, eine obligatorische Krankenversicherung abzuschliessen. Die Krankenversicherung deckt die Behandlungskosten bei Krankheit, Mutterschaft und Unfall. Nicht versichert ist ein allfälliger Erwerbsausfall. Die Krankenversicherung wird über die Prämien der Versicherten sowie über öffentliche Beiträge finanziert. Wer Leistungen der Versicherung bezieht, muss sich zusätzlich über einen Selbstbehalt an den Behandlungskosten beteiligen. Die Krankenversicherung ist Sache jedes einzelnen; der Arbeitgeber bezahlt keine Beiträge. Personen, die in bescheidenen finanziellen Verhältnissen leben, werden vom Staat mit Prämienverbilligungen unterstützt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmenden den Lohn im Fall von Krankheit oder Unfall für eine beschränkte Zeit weiterzuzahlen. Zur Vermeidung dieses Risikos schliessen viele Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung ab. Deren Prämien dürfen hälftig zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden aufgeteilt werden.

Die Arbeitgeber haben für ihre sämtlichen Arbeitnehmenden in der Schweiz eine obligatorische Be-

rufsunfallversicherung und (ausser bei Teilzeitpenssen von weniger als acht Wochenstunden) eine Nichtberufsunfallversicherung abzuschliessen. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung werden vollumfänglich vom Arbeitgeber getragen, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung kann der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmern überwälzen. Die Höhe der Prämie hängt von der Branche ab. Selbständigerwerbende sind nicht obligatorisch versichert, können sich aber freiwillig versichern lassen. Die Unfallversicherung deckt bei einem Unfall nebst den erforderlichen Diagnose- und Behandlungskosten auch den Erwerbsausfall bis zu einer Obergrenze von etwa CHF 100 000.

## C

# Arbeitslosigkeit

Alle Arbeitnehmer in der Schweiz sowie Personen, die für Schweizer Unternehmen im Ausland tätig sind und von der Schweiz aus entlohnt werden, sind über die Arbeitslosenversicherung obligatorisch gegen die wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, witterungsbedingten Arbeitsausfällen und Insolvenz des Arbeitgebers versichert. Die Beiträge werden je hälftig vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmenden finanziert. Bis zu einer Grenze von CHF 126 000 betragen die Beiträge insgesamt 2.2 % des massgebenden Jahreslohns; für Lohnanteile darüber bis zu einer Grenze von CHF 315 000 1 %. Darüber werden keine Beiträge erhoben. Selbständigerwerbende können sich nicht bei der Arbeitslosenversicherung versichern lassen. Anspruchsberechtigt ist, wer in den letzten beiden Jahren vor der Anmeldung mindestens während zwölf Monaten Beiträge bezahlt hat oder aus einem gesetzlichen Grund von der Beitragspflicht befreit war. Es können maximal 520 Taggelder bezogen werden.

## D

# Die Sozialversicherungen im internationalen Verhältnis

Sofern ausländische Staatsangehörige oder Personen mit Wohnsitz im Ausland in der Schweiz beschäftigt sind oder ein Schweizer Arbeitnehmer seiner Erwerbstätigkeit vorübergehend im Ausland nachgeht, stellt sich die Frage, in welchem Land die entsprechenden Personen sozialversicherungs-

pflichtig sind, welche Versicherungen Leistungen erbringen und ob die Leistungen auch im Ausland bezogen werden können.

## **1 Verhältnis zur EU/EFTA**

Im Verhältnis der Schweiz zu Angehörigen von Staaten der EU und der EFTA gelten verschiedene Übereinkommen insbesondere das Freizügigkeitsabkommen mit der EU. Drei Prinzipien prägen diese Abkommen:

- Gleichbehandlung,
- Unterstellung nur in einem einzigen Staat und
- Auszahlung von Teilrenten.

Gemäss dem Grundsatz der Gleichbehandlung hat jeder Mitgliedsstaat Bürger der jeweils anderen Staaten gleich wie seine eigenen zu behandeln. Verunfallt eine Person aus einem Mitgliedstaat beispielsweise in einem anderen Mitgliedstaat, erhält sie Leistungen von der Unfallversicherung des Behandlungslands, als wäre sie dort unfallversichert. Oder wer vor Erreichen der in der Schweiz gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbeitragsdauer arbeitslos wird, hat etwa das Recht, sich die Zeit, in der eine Tätigkeit in der EU/EFTA ausgeübt wurde, anrechnen zu lassen.

Gemäss dem Prinzip der Unterstellung in einem einzigen Staat ist jeweils nur ein einziger Staat für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge zuständig. Grundsätzlich ist derjenige Staat zuständig, in dem die betreffende Person ihre Erwerbstätigkeit ausübt (Erwerbortprinzip) und nicht der Wohnsitzstaat. Für Personen mit gleichzeitiger Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten gibt es detaillierte Sonderregeln und verschiedene Ausnahmen. In gewissen Fällen führt dieser Grundsatz für die Betroffenen zu unerwarteten Ergebnissen: Zum Beispiel gilt die Tätigkeit eines Verwaltungsrats oder Geschäftsführers in der Schweiz – im Gegensatz zu vielen anderen Staaten – als unselbständige Tätigkeit, die der Anknüpfung an eine selbständige Erwerbstätigkeit vorgeht. Geht der betreffende Verwaltungsrat im Ausland einzig einer selbständigen Erwerbstätigkeit nach, wird an seine unselbständige Tätigkeit als Verwaltungsrat in der Schweiz angeknüpft. In diesem Fall wird er in der Schweiz auch für jegliche Einkünfte aus solchen Tätigkeiten im Ausland sozialversicherungspflichtig.

Hat eine Person in mehreren Staaten gearbeitet, so erhält sie im Rentenfall grundsätzlich je eine Teilrente von den verschiedenen Beschäftigungsländern, sofern die Beiträge in jedem Land mindes-

tens ein Jahr lang bezahlt worden und die Mindestversicherungszeit der beteiligten Staaten erfüllt sind. Dabei werden die Versicherungszeiten aller Staaten berücksichtigt. Die Renten werden somit grundsätzlich ins Ausland exportiert. Eine Besonderheit gibt es bei der beruflichen Vorsorge: Verlässt eine Person die Schweiz endgültig, so kann sie sich die angesparten Vorsorgegelder grundsätzlich auszahlen lassen. Ausnahmen können sich aus den Sozialversicherungsabkommen der Schweiz mit anderen Staaten ergeben. Beispielsweise kann der im Rahmen der obligatorischen Versicherung angesparte Teil nicht ausbezahlt werden, wenn der Versicherte anschliessend einer obligatorischen beruflichen Vorsorge in einem EU/EFTA-Staat untersteht.

## **2 Sonderfälle im Verhältnis zur EU/EFTA**

Schweizer Bürger sowie Staatsangehörige der EU/EFTA, die in einem Drittstaat wohnen, können sich der freiwilligen Alters- und Hinterlassenenversicherung und Invalidenversicherung anschliessen, sofern sie unmittelbar vorher für mindestens fünf Jahre in der Alters- und Hinterlassenenversicherung und Invalidenversicherung versichert waren. Unter den gleichen Voraussetzungen können auch Personen beitreten, die in einem EU/EFTA-Mitgliedstaat für einen Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz arbeiten. Voraussetzung ist aber auch hier, dass sie unmittelbar zuvor fünf Jahre in der Alters- und Hinterlassenenversicherung und Invalidenversicherung versichert waren.

Für die Krankenversicherung gelten besondere Bestimmungen: Grundsätzlich unterstehen alle Personen, die in der Schweiz wohnen oder hier erwerbstätig sind, der obligatorischen Krankenversicherung – dies unabhängig davon, ob eine Person bereits in einem anderen Staat der EU/EFTA versichert ist. Unter Umständen kann sie sich aber von der schweizerischen Versicherungspflicht befreien lassen.

Schliesslich gelten für Entsandte (Expatriates) Sondervorschriften. Der Entsandtenstatus ist sozialversicherungsrechtlich zeitlich beschränkt (24 Monate, mit Sondervereinbarung maximal fünf bis sechs Jahre). Danach wird eine Person den Sozialversicherungsvorschriften am Erwerbort unterstellt.

## **3 Verhältnis zu Drittstaaten**

Im Verhältnis der Schweiz zu Angehörigen von Drittstaaten sind die jeweiligen Staatsverträge zu

beachten. Die Schweiz hat mit folgenden Staaten Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen: Australien, Chile, Israel, Kanada/Quebec, Kroatien, Mazedonien, den Philippinen, der Republik San Marino, der Türkei, den USA und seit 2012 mit Japan. Für Bosnien, Herzegowina, Montenegro und Serbien gilt vorderhand noch das Abkommen mit Jugoslawien.

# VII Ausländische Arbeitnehmer in der Schweiz



lic. iur. Urs Haegi

Gerade internationale Unternehmen in der Schweiz beschäftigen vielfach nebst Schweizern auch ausländische Arbeitnehmende. Jede Erwerbstätigkeit eines ausländischen Arbeitnehmenden in der Schweiz ist grundsätzlich bewilligungspflichtig. Eine sorgfältige und frühzeitige Abklärung der ausländerrechtlichen Voraussetzungen ist darum unerlässlich für die Personalplanung.

## A

### Einige Grundsätze

#### 1 Personenfreizügigkeit versus strenges Ausländerrechtsregime

Das Ausländerrecht der Schweiz ist einerseits geprägt durch das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der Europäischen Union (EU), andererseits durch ein relativ strenges Ausländerrechtsregime für Arbeitnehmende aus sämtlichen übrigen Ländern (Drittstaaten).

Seit 2002 gilt das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU. Ziel des Abkommens ist der freie Personenverkehr sowie die Möglichkeit der Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Vertragsgebiet unter Berücksichtigung des Prinzips der Inländerbehandlung, das eine Diskriminierung von EU-Bürgern verbietet. Gegenwärtig

gilt das Abkommen für Staatsangehörige der EU-17 Staaten sowie der EFTA-Staaten in vollem Umfang, während die Anwendung für die übrigen EU Staaten (EU-8 und EU-2) beschränkt ist.

Mit Entscheid vom 18. April 2012 hat der Bundesrat die sogenannte Ventilklausel angerufen. Damit ist für die EU-8-Staaten die Zahl der Aufenthaltsbewilligungen B für Angehörige dieser Staaten für die Dauer vom 1. Mai 2012 bis Ende April 2013 auf 2180 beschränkt. Zudem führt die Schweiz gegenüber Staatsangehörigen aus den EU-2 Staaten ihre bestehenden arbeitsmarktlichen Beschränkungen, wie separate Kontingente, Inländervorrang und Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen, vorerst weiter. Die entsprechenden Übergangsbestimmungen laufen am 31. Mai 2016 aus.

Beim Aufenthalt ohne Erwerbstätigkeit (Rentner, Studenten, etc.) und beim Familiennachzug gelten für Bürger aller EU- und EFTA-Staaten die gleichen Bedingungen.

Personen aus Drittstaaten ausserhalb der EU und der EFTA unterstehen einem relativ strengen Ausländerrechtsregime, wonach insbesondere zum Schutz des schweizerischen Arbeitsmarktes Arbeitsbewilligungen nur sehr restriktiv an bestqualifizierte Spezialisten im Rahmen von äusserst knappen Kontingenten vergeben werden. Hochqualifizierte Arbeitskräfte können sich nach Ansicht der Bundesregierung (Bundesrat) erfahrungsgemäss

---

#### EU-17 / EFTA

Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich und Zypern

---

#### EU-8

Polen, Ungarn, Tschechien, Slowenien, Slowakei, Estland, Litauen und Lettland

---

#### EU-2

Bulgarien und Rumänien

---

besser langfristig beruflich und sozial integrieren als Personen mit tieferen Qualifikationen. Die Schweiz soll geschützt werden vor Arbeitslosigkeit und Überfremdung sowie starker Belastung der Sozialwerke.

## 2 Bewilligungstypen

Die verschiedenen Bewilligungstypen regeln gleichzeitig sowohl die Bewilligung zum Aufenthalt als auch zur Erwerbstätigkeit in der Schweiz.

Sowohl für EU-/EFTA-Bürger als auch für Drittstaatsangehörige werden verschiedene Bewilligungstypen unterschieden:

- *L-Bewilligung*: Die L-Bewilligung wird auch Kurzaufenthaltsbewilligung genannt. Ihre Gültigkeitsdauer beträgt in der Regel ein Jahr. Sie kann um maximal 12 Monate verlängert werden. Typischerweise werden L-Bewilligungen an Personen mit befristeten Arbeitsverträgen ausgegeben, deren Arbeitsverhältnis längstens ein Jahr dauert.
- *B-Bewilligung*: Die B-Bewilligung – auch Aufenthaltsbewilligung genannt – wird Personen erteilt, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder einen mit einer Dauer von über einem Jahr vorlegen. Die Aufenthaltsbewilligung hat eine Gültigkeitsdauer von fünf Jahren, kann aber um weitere fünf Jahre verlängert werden, sofern das Arbeitsverhältnis andauert.
- *C-Bewilligung*: Bei der C- bzw. Niederlassungsbewilligung handelt es sich um eine unbefristete Bewilligung, sich in der Schweiz aufzuhalten und einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die C-Bewilligung wird den Bürgern der EU-17 / EFTA Staaten nach einem ordentlichen und ununterbrochenen Aufenthalt von mindestens fünf Jahren in der Schweiz erteilt. Für die restlichen EU-Bürger sowie Drittstaatsangehörige ist in der Regel ein Aufenthalt von mindestens zehn Jahren erforderlich.
- *Grenzgängerbewilligung*: Für Drittstaatsangehörige gibt es keine Grenzgängerbewilligungen. Für Bürger der EU-17 / EFTA Staaten und der EU-8 Staaten erlaubt die Grenzgängerbewilligung, in der ganzen Schweiz eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit auszuüben unter Beibehalt des Hauptwohnsitzes in einem beliebigen EU-/EFTA-Staat. Dabei müssen die Grenzgänger einmal wöchentlich an ihren ausländischen Hauptwohnsitz zurückkehren. Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von maximal drei Monaten sind bewilligungsfrei möglich, erforderlich ist lediglich eine Meldung bei den

Behörden zu Kontrollzwecken. Länger dauernde Erwerbstätigkeit ist bewilligungspflichtig, doch besteht ein Rechtsanspruch auf Erteilung der Bewilligung. Die früheren Grenzzonen wurden abgeschafft. Für Bürger der EU-2 Staaten bestehen derzeit noch Einschränkungen.

- *Stagiaire-Bewilligung*: Die Schweiz hat mit rund 30 Staaten bilaterale Abkommen geschlossen, wonach junge Menschen im Rahmen von Stagiaire-Programmen im jeweiligen Land Berufserfahrung sammeln können. Vorausgesetzt ist eine abgeschlossene Ausbildung; das Maximalalter beträgt je nach Abkommen zwischen 30 und 35 Jahre. Die Bewilligung wird in der Regel für längstens 18 Monate ausgestellt. Besonders geeignet sind Stagiaire-Bewilligungen für die Anstellung von Trainees in internationalen Konzernen.
- *Visa*: Wer eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung besitzt, braucht kein separates Visum für die Einreise in die Schweiz. Eine C-, B- oder L-Bewilligung gilt zugleich als Schengen-Visum. So kann sich z.B. ein in der Schweiz lebender Russe mit B-Bewilligung als Tourist während drei Monaten pro Kalenderhalbjahr frei im Schengen-Raum aufhalten. Im Übrigen hat die Einführung von Schengen den Reiseverkehr erleichtert, insbesondere für Touristen, Besucher sowie Geschäftsreisende aus visumpflichtigen Drittstaaten.

Daneben gibt es für besondere Kategorien von Arbeitnehmern gesetzliche Spezialbewilligungen (z. B. für Sportler, Au-Pair, Kadertransfers im Rahmen des GATS usw.).

Familienangehörige wie Ehegatten oder minderjährige Kinder können je nach Bewilligungstyp mit dem Inhaber einer Bewilligung im Familiennachzug mit in die Schweiz reisen. Die Bewilligungsdauer der mitreisenden Familienangehörigen ist auf jene des Bewilligungsinhabers beschränkt.

## B

# Bürger der EU/EFTA-Staaten

## 1 Bewilligungsvoraussetzungen

Da das Personenfreizügigkeitsabkommen eine vollständige Personenfreizügigkeit für die Bürger der

EU-17/EFTA Staaten garantiert, beschränken sich die Bewilligungsvoraussetzungen auf ein Minimum. Arbeitnehmer aus diesen Staaten müssen krankenversichert sein, eine angemessene Wohnung haben und über genügend finanzielle Mittel (Ersparnisse oder Einkommen) verfügen, um sich und ihre Familie ernähren zu können.

## 2 Bewilligungsverfahren

Das Bewilligungsverfahren für Bürger der EU-17/EFTA Staaten ist einfach. Sie müssen sich bei Wohnsitznahme in der Schweiz bei der zuständigen Einwohnerbehörde des Wohnortes persönlich anmelden sowie einen Wohnungsmietvertrag bzw. -kaufvertrag und einen Arbeitsvertrag vorweisen. Die Anmeldung hat innerhalb von 14 Tagen nach Einreise sowie mindestens 8 Tage vor der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erfolgen.

Bei der Einwohnerbehörde wird der Ausländerausweis beantragt. Dieser wird von der kantonalen Migrationsbehörde ausgestellt. Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist bereits vor Zustellung des Ausländerausweises erlaubt.

## 3 Sonderfall Entsendung

Bei einer Entsendung wird ein ausländischer Arbeitnehmer von seiner ausländischen Arbeitgeberin zu einem Einsatzbetrieb in der Schweiz geschickt. Dabei bleibt er weiterhin bei seiner ausländischen Arbeitgeberin angestellt. Typisch sind Fälle von ausländischen Anbietern, die beim Einsatzbetrieb in der Schweiz eine Dienstleistung erbringen, so z. B. ein Computersystem implementieren oder an der Erstellung eines Bauwerks mitwirken.

Für kurzfristige Einsätze bis maximal 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr ist das einfache und rasche Online-Meldeverfahren anwendbar. Einsätze von längerer Dauer sind nur mit entsprechendem Gesuch und erteilter Arbeitsbewilligung möglich, da die Entsendung im Freizügigkeitsabkommen nicht geregelt ist. Konsequenz davon ist die Anwendbarkeit der Grundsätze für Drittstaatsangehörige, wie insbesondere der Inländervorrang und die Kontingentierung. In diesem Fall ist insbesondere bei Bürgern der EU-17/EFTA Staaten zu prüfen, ob allenfalls eine Anstellung bei einer Schweizer Arbeitgeberin in Betracht gezogen werden kann.

## c

# Regelung für Drittstaatsangehörige

## 1 Bewilligungsvoraussetzungen

Die Erteilung von Bewilligungen an Drittstaatsangehörige ist zum Schutz des schweizerischen Arbeitsmarktes stark beschränkt. In der Praxis werden ausschliesslich höchstqualifizierte, von der schweizerischen Wirtschaft dringend benötigte Spezialisten und Fachkräfte zugelassen. Drittstaatsangehörige (wie auch die Schweizer Arbeitgeberin, bei der die Drittstaatsangehörigen zu arbeiten beabsichtigen) haben keinen Rechtsanspruch auf Erteilung einer Bewilligung; die Entscheidung liegt im Ermessen der Behörden. Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitsbewilligung sind insbesondere:

- *Kontingentsplatz*: Der Bundesrat legt die Anzahl L- und B-Bewilligungen fest, die von den Kantonen jährlich maximal verteilt werden dürfen. Dabei wird der Grösse und Bevölkerungsdichte der Kantone wie auch der Wirtschaftslage auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt Rechnung getragen. Nebst den kantonalen Kontingenten bestehen Bundeskontingente, die für besondere Zwecke eingesetzt werden (z. B. für Diplomaten, Politiker usw.). Für das Jahr 2012 wurden vom Bundesrat 8500 Kurzaufenthaltsbewilligungen und 3500 Aufenthaltsbewilligungen für die gesamte Schweiz freigegeben. Die vorhandenen Kontingente sind zumindest in wirtschaftlich starken Kantonen wie Zürich regelmässig bereits im Herbst ausgeschöpft. Gesuche um Erteilung von Arbeitsbewilligungen müssen in diesen Fällen abgewiesen werden, auch wenn sämtliche weiteren Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt wären. Es empfiehlt sich daher, Gesuche eher in der ersten Jahreshälfte einzureichen und bei den Behörden vorgängig nach der aktuellen Kontingentsituation zu fragen.
- *Inländervorrang*: Arbeitnehmer aus Drittstaaten erhalten nur dann eine Arbeitsbewilligung für die Schweiz, wenn weder ein Schweizer noch ein EU-/EFTA-Bürger für die bestimmte Stelle gefunden werden kann. Konkret muss bei Gesuchen um Erteilung einer Arbeitsbewilligung für Drittstaatsangehörige nachgewiesen werden, dass kein Schweizer oder EU-/EFTA-Bürger für die Stelle rekrutiert werden konnte. Die Stelle

- ist dazu in der Schweiz und auf der europäischen Stellenplattform EURES auszusuchen. Dabei ist es üblich, das Stellenprofil dem Drittstaaten-Wunschkandidaten entsprechend auszugestalten. Es ist ratsam, bereits vor Beginn des Bewilligungsverfahrens das Prozedere der Stellenausschreibung genau zu planen und mit dem einzureichenden Gesuch abzustimmen. In gewissen Fällen können die Behörden davon überzeugt werden, dass eine Stellenausschreibung nicht erfolgsversprechend sein kann, da z. B. die Position des CEO des in die Schweiz verlegten Headquarters durch gar keine andere Person belegt werden kann, als durch den bisherigen (z. B. US-amerikanischen) CEO.
- **Höchstqualifizierte Arbeitskraft:** Die Schweiz lässt ausschliesslich höchstqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten zum Arbeitsmarkt zu. Als Grundregel wird ein Master-Diplom einer Universität vorausgesetzt. Daneben muss der Gesuchsteller über einschlägige Berufserfahrung verfügen. Umfassende Sprachkenntnisse, Weiterbildungen und Auszeichnungen sind sehr förderlich. Höchstqualifizierten Arbeitnehmern aus Drittstaaten muss der Schweizer Arbeitgeber auch ein angemessenes Gehalt zahlen. Die Arbeitsmarktbehörden verlangen in der Regel ein Jahresgehalt von mindestens CHF 100 000.

## 2 Bewilligungsverfahren

Das Bewilligungsverfahren für Arbeitnehmer aus Drittstaaten ist kompliziert und langwierig. Von der Gesuchseinreichung bis zur Bewilligungserteilung können gut drei Monate verstreichen. Die Gesuchsvorbereitung dauert in der Regel ca. zwei Wochen, da zahlreiche Beilagen (wie z. B. der detaillierte Lebenslauf, Zeugniskopien, Referenzschreiben, Stellenprofile, Strafregisterauszug) zusammengestellt und unter Umständen übersetzt werden müssen. Der Arbeitnehmende muss die Bewilligung im Ausland abwarten; er darf sich während des gesamten Bewilligungsverfahrens nicht in der Schweiz aufhalten, auch nicht als Tourist oder für kurze Meetings. Sonst wird die Bewilligung nicht erteilt und es kann gar eine (mehrjährige) Einreisesperre verhängt werden.

Das Gesuch durchläuft drei Bewilligungsstufen bei drei verschiedenen Behörden:

- **Kantonale Arbeitsmarktbehörde:** Bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde wird das Gesuch im Namen der Arbeitgeberin einge-

reicht. Es erfolgt eine arbeitsmarktliche Prüfung. Bei Gutheissung wird das Gesuch automatisch an das zuständige Bundesamt weitergeleitet. Der Gesuchsteller erhält einen Zwischenentscheid.

- **Bundesamt für Migration (BfM):** Das Bundesamt für Migration ist verantwortlich für die landesweit einheitliche Anwendung der relevanten Rechtsnormen im Ausländerrecht. Die Zustimmung des Bundesamtes stellt in der Regel die grösste Hürde dar. Bei Gutheissung wird das Gesuch automatisch an das kantonale Migrationsamt weitergeleitet. Der Gesuchsteller erhält erneut einen Zwischenentscheid.
- **Kantonales Migrationsamt:** Das kantonale Migrationsamt erteilt die Bewilligung, wenn die beiden Vorinstanzen zugestimmt haben. Geprüft werden hier lediglich fremdenpolizeiliche Aspekte (z. B. ob der Gesuchsteller polizeilich gesucht wird oder einschlägige Einträge im Strafregister vorzuweisen hat).

Der Gesuchsteller muss sich bei der zuständigen Behörde an seinem neuen Wohnort in der Schweiz innerhalb von 14 Tagen seit Einreise anmelden. Erst bei der Einwohnerbehörde wird der eigentliche Ausländerausweis bestellt. In der Regel dauert die Erstellung ca. drei bis vier Wochen. In dieser Zeit ist der Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit in der Schweiz bereits gestattet.

## D

### Sanktionen

Die rechtswidrige Ein- oder Ausreise, der rechtswidrige Aufenthalt sowie die Erwerbstätigkeit ohne Bewilligung können mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafen sanktioniert werden. Dieselben Strafen drohen Personen, welche die rechtswidrige Ein- oder Ausreise sowie den rechtswidrigen Aufenthalt fördern oder Ausländer ohne Bewilligung beschäftigen. Bei leichten Verstössen werden lediglich Bussen verteilt.

Damit werden sowohl die ausländischen Arbeitskräfte als auch die Schweizer Arbeitgeber bestraft, wenn sie sich nicht an die ausländerrechtlichen Bestimmungen halten. Für verurteilte Arbeitnehmende oder Arbeitgeber ist es äusserst schwierig, zu einem späteren Zeitpunkt eine Bewilligung zu erhalten.