

Arbeiten in der Schweiz

In der Schweiz leben und arbeiten zu können, gilt in den Augen vieler Deutscher als attraktiv. Neben der hohen Lebensqualität lockt nicht zuletzt das im Vergleich zu Deutschland tiefere Steuerniveau. Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU hat für Angehörige von EU/EFTA-Staaten das Arbeiten in der Schweiz erleichtert. Dennoch gilt es im Zusammenhang mit einer Arbeitstätigkeit in der Schweiz, sowohl für den Arbeitgeber als auch für die deutschen Arbeitnehmenden Verschiedenes zu beachten.

1. Meldung/Bewilligungen

Aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der EU haben deutsche Staatsangehörige das Recht, sich in der Schweiz aufzuhalten und eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Es bestehen keine Kontingente mehr, und das Schweizer Stimmvolk hat sich jüngst für eine Aufrechterhaltung der Personenfreizügigkeit ausgesprochen. Jedoch müssen vor einer Einreise administrative Vorkehrungen in Form einer Meldung/Einholung einer Bewilligung getroffen werden, wobei deutsche Staatsangehörige Anspruch auf Erteilung einer Bewilligung haben.

Arbeitet ein deutscher Staatsangehöriger nur kurzfristig in der Schweiz, d.h. nicht länger als 90 Tage pro Kalenderjahr, so ist dafür keine Bewilligung erforderlich, sondern es reicht eine Meldung an die kantonale Arbeitsmarktbehörde. Diese Meldung ist mindestens acht Tage vor der Einreise zu tätigen und kann auch übers Internet vorgenommen werden.

Für eine längere Aufenthaltsdauer ist hingegen eine Bewilligung einzuholen. Diese ist vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit beim kantonalen Migrationsamt einzuholen. Deutschen Staatsangehörigen, welche über einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder einen befristeten Arbeitsvertrag für mindestens ein Jahr verfügen, wird eine Bewilligung für fünf Jahre erteilt. Diese kann auch verlängert werden.

Für eine voraussichtliche Erwerbstätigkeit unter einem Jahr wird für die Dauer der voraussichtlichen Erwerbstätigkeit eine Kurzaufenthaltsbewilligung erteilt. Zusätzlich zur Bewilligung haben sich die deutschen Staatsangehörigen

DIE AUTOREN

Regula Hinderling, Dr.iur., (Regula.Hinderling@wenger-plattner.ch), und **Philippe Nordmann, Dr.iur., LL.M.**, (Philippe.Nordmann@wenger-plattner.ch), arbeiten beide als Senior Associate im Wirtschaftsrechtsanwaltsbüro WENGER PLATTNER in Basel und beraten regelmässig Arbeitgeber in Fragen zum schweizerischen Arbeitsrecht, auch bei grenzüberschreitenden Verhältnissen.



vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit bei der Wohngemeinde in der Schweiz anzumelden. Grenzgängern wird eine Grenzgängerbewilligung erteilt.

2. Kündigungsschutz

Aus Sicht des Arbeitgebers sind die Kündigungsregeln in der Schweiz vorteilhaft. Einen Kündigungsschutz, wie er in Deutschland besteht, gibt es in der Schweiz in dieser Form nicht. Unter Einhaltung der Kündigungsfrist können Arbeitsverträge von jeder Partei auf Monatsende gekündigt werden, ohne dass dafür ein besonderer Grund erforderlich wäre. Das Kündigungsrecht darf jedoch nicht missbräuchlich ausgeübt werden (z.B. nicht als Rache auf gestellte Forderungen seitens des Arbeitnehmers). Wird eine Kündigung missbräuchlich ausgesprochen, so ist sie dennoch wirksam; der Arbeitgeber kann jedoch zur Zahlung einer Entschädigung von max. 6 Monatslöhnen verpflichtet werden.

3. Soziale Sicherheit

a) Allgemeines

Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der EU und der Schweiz bewirkt keine Vereinheitlichung der Sozialversicherungssysteme. Jedes Land behält Struktur, Art und Umfang der Sozialversicherungsleistungen. Diese werden jedoch besser koordiniert, wodurch nachteilige Auswirkungen der bestehenden Unterschiede behoben oder gemildert werden.

Arbeitnehmer sind grundsätzlich immer nur dem Recht eines einzigen Staates unterstellt, auch wenn sie in mehreren Staaten tätig sind. Personen, die ausschliesslich in der Schweiz arbeiten, sind nach dem sogenannten Erwerbortprinzip nur in der Schweiz versicherungspflichtig, auch wenn sie in einem anderen Vertragsstaat wohnen. Personen, die gleichzeitig in der Schweiz und in einem anderen Vertragsstaat oder mehreren anderen Vertragsstaaten arbeiten, sind in der Schweiz versicherungspflichtig, wenn sie in der Schweiz wohnen oder sie für einen Arbeitgeber mit

Sitz in der Schweiz tätig sind, sofern sie in einem EU-Staat wohnen, in dem sie nicht arbeiten.

Arbeitnehmer, die für ein Unternehmen mit Sitz in der EU vorübergehend in der Schweiz tätig sind (entsandte Erwerbstätige), bleiben in der EU versichert und sind in der Schweiz nicht versicherungspflichtig.

b) Kurzübersicht über die schweizerischen Versicherungsleistungen

In der Schweiz erwerbstätige Personen müssen auf ihr Erwerbseinkommen Beiträge an die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung bezahlen (sogenannte erste Säule). Dabei zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je die Hälfte. Wer während mindestens einem Jahr in der Schweiz versichert war, hat Anspruch auf eine Rente, die pro rata der schweizerischen Beitragszeiten berechnet wird.

Im Bereich der betrieblichen Vorsorge (sogenannte zweite Säule) müssen Personen, die aus einem EU-Staat in die Schweiz kommen und hier als Arbeitnehmer erwerbstätig sind, ab einem bestimmten Lohn zusammen mit ihrem Arbeitgeber Beiträge bezahlen. Sie erhalten dann später zusätzlich zur AHV/IV-Rente auch eine Rente der zweiten Säule. Die Leistungen sind je nach Pensionskasse unterschiedlich.

Wer seinen Arbeitsort in die Schweiz verlegt, muss sich innerhalb von drei Monaten nach Arbeitsaufnahme bei einem Krankenversicherer in der sogenannten Grund-Krankenpflegeversicherung versichern lassen. Was die Unfallversicherung anbelangt, sind Arbeitnehmer in der Schweiz in der obligatorischen Unfallversicherung für Berufsunfälle sowie Berufskrankheiten und bei einer bestimmten Mindestarbeitszeit auch für Nichtberufsunfälle versichert. Arbeitnehmer in der Schweiz haben schliesslich für ihre Kinder auch Anspruch auf Familienzulagen. Bezüglich Arbeitslosenversicherung muss beachtet werden, dass Arbeitnehmer in der Schweiz obligatorisch gegen Arbeitslosigkeit versichert sind. Die Höhe der Arbeitslosenentschädigung ist je nach den Umständen 70 Prozent oder 80 Prozent des zuletzt erzielten Einkommens.