



5. | „Leben und Arbeiten in der Schweiz“ Die Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Aufenthalt in der Schweiz

Lic. iur. José Sanchez leitet die Rechtsabteilung der Sgier und Partner GmbH. Diese berät ausländische Firmen in der Schweiz in allen arbeitsrechtlichen Belangen. In B & L gibt er einen Überblick über die Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Schweiz und beschreibt die damit verbundenen Rechte und Pflichten.

In der Schweiz leben und arbeiten zu können, gilt in den Augen von vielen Deutschen als erstrebenswert, nicht zuletzt wegen des im europäischen Vergleich hohen Lohnniveaus und der vergleichsweise tiefen Arbeitslosenzahlen. Auch wenn die Lebenshaltungskosten europaweit im oberen Bereich ange-

darüber hinaus nicht wenige Deutsche, welche vorwiegend aus steuerlichen Überlegungen heraus die Schweiz als Standort für die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit wählen. In der Schweiz zu arbeiten gestaltet sich zwar etwas schwieriger als in den anderen europäischen Ländern, da die

dings begrenzt die Schweiz bis 2006 die Zahl der Arbeitsbewilligungen für EU/EFTA-Staatsangehörige. Grundsätzlich benötigen deutsche Arbeitnehmer und deren Angehörige für einen geregelten Aufenthalt in der Schweiz von mindestens 90 Tagen eine Aufenthalts- und/oder Arbeitsbewilligung. Bei einem Aufenthalt von bis zu 89 Tagen kommen entsandte Personen und Kurzaufenthalter in den Genuss der vereinfachten Meldepflicht: Die Anmeldung bei der zuständigen Meldebehörde genügt. In der Regel stellt der Arbeitgeber für den deutschen Arbeitnehmer ein Gesuch für eine Arbeitsbewilligung bei der zuständigen kantonalen Behörde. Sie berechtigt zum Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung, die in der Regel für maximal fünf Jahre ausgestellt wird.



Lic. iur. José Sanchez (l.) im Gespräch
© Sgier und Partner GmbH

siedelt sind und damit die hohen Löhne etwas relativieren, entscheiden sich immer mehr Deutsche zur Wohnsitznahme beim „kleinen“ Nachbar. Es lockt nicht nur die hohe Lebensqualität, es wird auch das Bedürfnis nach solideren sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen zu stillen versucht. Der überwiegende Teil der Deutschen entscheidet sich für die Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit. Im Schweizer Arbeitsmarkt werden vorwiegend hoch qualifizierte Fachkräfte gesucht, die branchenspezifisch zum Einsatz kommen. Es sind

Schweiz nicht Mitglied in der EU ist. Durch die Einführung des bilateralen Freizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und den EU/EFTA-Staaten wurden die Bewilligungsverfahren jedoch bedeutend vereinfacht.

DIE ARBEITS- UND AUFENTHALTSBEWILLIGUNGEN IN DER SCHWEIZ ARBEITNEHMERBEWILLIGUNG

Das bilaterale Abkommen über die Personenfreizügigkeit vereinfacht für Deutsche die Einreise, den Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit in der Schweiz. Aller-

GRENZGÄNGERBEWILLIGUNG

Wer seine Arbeitsstelle in der Schweiz hat, dort aber nicht wohnt, sondern innerhalb eines geografisch begrenzten Grenzgängergebietes, benötigt eine Grenzgängerbewilligung, die gleichzeitig eine Arbeitsbewilligung darstellt. Auch diese muss vom Arbeitgeber bei der zuständigen kantonalen Behörde vor Stellenantritt beantragt werden. Wenn der Arbeitsvertrag eine Laufzeit von mindestens einem Jahr beinhaltet, stellen die zuständigen Behörden die Bewilligung in der Regel für fünf Jahre aus. Alternativ kann der Arbeitnehmer auch als Wochenaufenthalter in der Schweiz erwerbstätig sein.

BEWILLIGUNG FÜR SELBSTSTÄNDIGE

Wer als Selbstständiger in der Schweiz arbeiten möchte, erhält für die sog. Einrichtungszeit erstmalig eine befristete Aufenthaltsbewilligung von sechs Monaten. Nach Ablauf dieser Einrichtungszeit kann er einen Anspruch auf eine Aufenthaltsbewilligung von fünf Jahren erheben, sofern er nachzuweisen vermag, dass er einer selbstständigen Tätigkeit nachgeht und diese einen gewissen Erfolg zeitigt. Deutsche, die bereits über eine Daueraufenthaltsbewilligung (überjählig) verfügen, können ohne größere Hindernisse eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen. Im Fall einer Kurzaufenthaltsbewilligung (unterjählig) kann diese Bewilligung durch die zuständige kantonale Behörde in eine Daueraufenthaltsbewilligung umgewandelt werden und so zur Ausübung der selbstständigen Erwerbstätigkeit berechtigen. Grenzgänger müssen ihre selbstständige Tätigkeit der zuständigen Behörde melden. EU-Bürger können sich frei für eine geeignete Rechtsform (AG, GmbH etc.) entscheiden, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften im Zusammenhang mit der Wohnsitznahme in der Schweiz.

DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER SCHWEIZ ALLGEMEINES

Das Schweizer Arbeitsrecht weist im Vergleich zum europäischen Recht eine geringere Regelungsdichte auf. Die rechtlich relevanten Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch das Obligationenrecht, das Arbeitsgesetz und die Gesamtarbeitsverträge geregelt. Das Arbeitsrecht belässt den Sozialpartnern einen beträchtlichen Spielraum zur Ausgestaltung ihrer Beziehungen und trägt damit zu deren eingespieltem Verhältnis bei. Die zudem in den Gesamtarbeitsverträgen oftmals vereinbarte Friedenspflcht verbietet es den Sozialpartnern die Anwendung von Kampfmaßnahmen, wie z. B. Streiks.

ARBEITSZEITEN

Gemäß Arbeitsgesetz beträgt die Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer in Industriebetrieben 50 Wochenstunden und für die übrigen Arbeitnehmer 45 Wochenstunden. Die Wochenarbeitszeit in der Schweiz liegt über der in Deutschland üb-

lichen: durchschnittlich rund 42 Stunden. Die Arbeit ist in der Regel an fünf Wochentagen zu erbringen. Überstunden sind durch Freizeit auszugleichen. Wenn dies nicht möglich ist, sind Überstunden mit einem Aufschlag von 25 Prozent auf den Normallohn zu vergüten.

URLAUBSANSPRUCH

Das Schweizerische Obligationenrecht sieht einen jährlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen vor (25 Arbeitstage für Arbeitnehmer unter 20 Jahren). In vielen Gesamtarbeitsverträgen ist eine höhere Zahl von freien Arbeitstagen vorgesehen. Auch während der Ferien wird der Lohn weiterhin ausbezahlt. Im Falle einer ernsthaften Erkrankung während der Ferien können die Ferientage, nach Vorlage eines Arzzeugnisses, nachgeholt werden.

LOHNFORTZAHLUNG

Bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers oder bei einem Unfall ist der Arbeitgeber zu einer Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis seit mehr als drei Monaten besteht oder auf mehr als drei Monate befristet ist. Der Lohn ist im ersten Dienstjahr in jedem Fall für drei Wochen weiter zu zahlen, danach für eine „angemessene längere Zeit“. Diese Zeitspanne wird im Streitfall unter anderem unter Berücksichtigung des Dienstalters gerichtlich festgelegt.

PROBEZEIT UND KÜNDIGUNGSFRISTEN

Im schweizerischen Arbeitsrecht ist eine Probezeit von einem Monat vorgesehen, wobei eine Verlängerung auf bis zu drei Monate vertraglich vereinbart werden kann. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr einen Monat bei Kündigung zum Monatsende, und bei zwei bis neun Jahren steigt die Kündigungsfrist auf zwei Monate. Die Kündigung kann gleichermaßen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Einen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer wie in Deutschland gibt es in dieser Form in der Schweiz nicht. Die in der Schweiz übliche Kündigungs-

frist beträgt drei Monate. Bei Arbeitnehmern mit Kaderfunktionen werden oft bis zu sechs Monate vereinbart.

SOZIALVERSICHERUNGEN

Das Schweizerische Sozialversicherungssystem verbindet die staatliche, betriebliche und individuelle Vorsorge. Die Sozialversicherung der Erwerbstätigen wird durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam finanziert. Die Grund-



versicherung für Krankheit und Unfall ist für alle in der Schweiz lebenden Personen obligatorisch und muss innerhalb von drei Monaten nach Einreise selber beantragt werden.

Auch die Renten- und Arbeitslosenversicherung ist in der Schweiz für jeden Arbeitnehmer verpflichtend. Deutsche Arbeitnehmer in der Schweiz können grundsätzlich jeder Krankenkasse beitreten. Die Versicherungsmodalitäten unterscheiden sich in den Bereichen ärztliche Behandlung, stationäre Krankenhausaufenthalte und Tagesgeldzahlung, denn die Versicherten müssen sich grundsätzlich an den Kosten beteiligen. Es kann sich also lohnen, eine Zusatzversicherung abzuschließen, und da auch die Lohnfortzahlung in der Schweiz oft begrenzt ist, empfiehlt sich eine gesonderte Versicherung für die Tagesgeldzahlung.

Lic. iur. José Sanchez / Sgier und Partner GmbH
www.sgierpartner.ch ■

Geschäftsmann in Zürich
© Zürich Tourismus