

Leseprobe

LÄNDERPROFIL
GLOBAL MOBILITY

SCHWEIZ

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einreisebestimmungen - Melderechtliche Bestimmungen	3
1.1 Wann muss eine Entsendung in die Schweiz registriert werden?	3
1.2 Was passiert, wenn keine ordnungsgemäße Registrierung vorgenommen wird?	3
1.3 Welche Besonderheiten müssen beachtet werden?	3
1.4 Welche Ausnahmen gibt es von der Registrierungspflicht?	3
1.5 Welche Unterlagen müssen am Arbeitsort bereitgehalten werden?	4
2. Arbeitsrecht / Beschäftigungsbedingungen	4
2.1 Arbeitszeit	4
2.2 Höchstarbeitszeiten / Überstunden	4
2.3 Mindestruhezeiten	5
2.4 Bezahlter Mindestjahresurlaub	6
2.5 Lohn & Zulagen gemäß nationalem Recht oder sog. verbindlicher Tarifverträge	6
2.6 Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz	7
2.7 Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und stillenden Frauen, Kindern und Jugendlichen	7
2.8 Gleichbehandlung von Männern & Frauen & andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen	9
2.9 Besonderheiten bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten	9
2.10 Reisekosten- und Unterbringungszulagen sowie Tagelöhner	10
3. Aufenthaltsbestimmung	11
3.1 Aufenthaltslaubnis	11
3.2 Arbeitsvisum / Arbeitslaubnis	12
4. Sozialversicherungsrecht	14
4.1 A1 Bescheinigung Deutschland	14
4.2 A1 Bescheinigung Schweiz	15

1. Einreisebestimmungen - Melderechtliche Bestimmungen

1.1 Wann muss eine Entsendung in die Schweiz registriert werden?

Die Meldung hat spätestens 8 Kalendertage vor dem Arbeitsbeginn zu erfolgen. Eine Arbeitsaufnahme ohne einen Verstoß gegen die Meldevorschriften ist dementsprechend frühestens ab dem 9. Tag nach dem Absetzen der Meldung möglich. 8 Tage im Kalenderjahr bleiben grundsätzlich meldefrei, unabhängig davon, ob eine tageweise oder ununterbrochene Betrachtung zugrunde liegt. Bei den Meldetagen erfolgt grundsätzlich sowohl eine Betrachtung des Mitarbeiters als auch eine Betrachtung des Arbeitgebers.

Nur in klar definierten Notfällen (wie z. B. Reparaturen, Unfälle oder Naturkatastrophen) kann die Arbeit bereits vor der 8-tägigen Meldefrist aufgenommen werden. Vorausgesetzt wird hierbei jedoch, dass der Arbeitseinsatz der Beseitigung des Schadens oder der Verhinderung weiterer Schäden dient, und der Arbeitseinsatz spätestens 3 Tage nach dem Eintritt des Schadens erfolgt (inklusive Sonn- und Feiertage).

1.2 Was passiert, wenn keine ordnungsgemäße Registrierung vorgenommen wird?

Der Arbeitgeber, der Mitarbeiter aus Deutschland heraus in die Schweiz entsendet, ist verpflichtet, die Arbeits-/Lohn- und Beschäftigungsbedingungen, die laut schweizerischen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen sind, einzuhalten. Hierzu zählen z. B. Arbeits- und Ruhezeiten, Arbeitsorganisation, Arbeitsdauergrenzen, Überstunden, Sonntagsarbeit, Nacharbeit und Arbeit an Feiertagen, Mindesttarife sowie Sicherheit, Gesundheit und Hygiene im Arbeitsplatz.

Im Falle von Verstößen kann gegenüber Arbeitgebern mit Geldbußen in Höhe von bis zu 4.500,- € für eine erste Straftat und 15.000,- € für wiederholte Straftaten gerechnet werden. Bei systematischen Verstößen gegen den Mindestlohn oder die Arbeits- und Lohnbedingungen kann eine Geldstrafe zwischen 36.000,- bis 900.000,- € verhängt werden.

1.3 Welche Besonderheiten müssen beachtet werden?

Bei jeder Entsendung, die gemeldet wird, sollte eine Kontaktperson genannt werden. Hierfür müssen die geschäftlichen Kontaktdaten der Person angegeben werden. Der Vertreter ist u. a. für den Kontakt mit den Behörden verantwortlich und muss für Fragen zur Verfügung stehen oder Dokumentationen zur Entsendung vorlegen können.

1.4 Welche Ausnahmen gibt es von der Registrierungspflicht?

Von der Registrierungspflicht ausgenommen sind:

- Nicht produktive Tätigkeiten
- Aus- und Weiterbildung
- Teilnahme an einem Seminar
- Theoretische Kurse
- Geschäftliche Besprechungen

- Kundenmeetings
- Konzerninterne Meetings
- Reine Warenlieferung

1.5 Welche Unterlagen müssen am Arbeitsort bereitgehalten werden?

Der Mitarbeiter sollte für den Zeitraum der Entsendung folgende Unterlagen bei sich tragen:

- Ausweis (Pass, Identitätskarte)
- Ausgefülltes Meldeformular
- Krankenkassen-Versicherungskarte
- Selbständig Erwerbender - Gewerbeschein

2. Arbeitsrecht/Beschäftigungsbedingungen

2.1 Arbeitszeit

Ausgeglichene Arbeits- und Ruhezeiten sind Teil des Gesundheitsschutzes, da sie sowohl Übermüdigungserscheinungen als auch mit der Müdigkeit zusammenhängende Unfälle verhindern. Sie garantieren den Arbeitnehmenden ein soziales Leben, indem beispielsweise der Sonntag als Feiertag vorgelegt wird. Das Arbeitsgesetz (ArG) legt die Mindestruhezeiten der Arbeitnehmenden und Arbeitnehmer sowie die Gestaltung der Schichtpläne fest.

2.2 Höchstarbeitszeiten / Überstunden

Für die meisten Mitarbeiterinnen gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Für wen welche gilt, ist im Arbeitsgesetz wie folgt geregelt:

Für Beschäftigte in industriellen Betrieben, für Büroangestellte, für technische und andere Angestellte, sowie für das Verkaufspersonal von Großbetrieben des Detailhandels	45 Stunden
Für alle anderen Angestellten – vor allem Beschäftigte in Gewerbebetrieben, auf dem Bau, im Gastgewerbe oder in den Gesundheitsberufen	50 Stunden

Neben der wöchentlichen gilt auch eine tägliche Höchstarbeitszeit. Diese Regelungen sind jedoch sehr flexibel und es besteht praktisch zu jeder Bestimmung eine Reihe von Ausnahmeregelungen.

Die Arbeit von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20:00 Uhr bis 23:00 Uhr ist Abendarbeit. Beide sind bewilligungsfrei. Die tägliche Arbeitszeit hat sich an diese Grenzen zu orientieren. Wichtigste Ausnahme: Die Grenzen können um eine Stunde verschoben werden, also von 05:00 Uhr bis 22:00 Uhr resp. von 07:00 Uhr bis 24:00 Uhr.