

Personen-Freizügigkeitsabkommen mit der Europäischen Union

Kurzübersicht über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Freizügigkeitsabkommens ab 1. Juni 2002:

Ilona Schwarzenbach, Ernst & Young Zürich

Bei Fragen können Sie sich gerne an Ilona Schwarzenbach wenden unter +41 58 286 31 63
oder per E-Mail an ilona.schwarzenbach@eycom.ch

<p>Ab 1. Juni 2002</p>	<p>Neu hat der Arbeitnehmer ein subjektives Recht auf Erteilung einer Arbeitsbewilligung, d.h. sofern sämtliche Voraussetzungen gemäss Freizügigkeitsabkommen erfüllt sind, muss die Arbeitsbewilligung erteilt werden, und ein Ermessensspielraum besteht nicht mehr für EU/EFTA-Bürger. Dies hat in der Praxis zu kürzeren Wartezeiten der Gesuchsbehandlung geführt. Neu besteht auch die Inländergleichbehandlung. Eine der wichtigsten Auswirkungen der Inländergleichbehandlung ist: Wer eine Arbeitsbewilligung erhalten hat, kann den Wohnsitz innerhalb der Schweiz frei wechseln (Geographische Mobilität) und braucht sich nur noch bei der neuen Wohnsitzgemeinde anzumelden. Er kann auch den Arbeitgeber und den Beruf frei wechseln (Berufliche Mobilität) Hinzu kommt die Möglichkeit des Nachzuges der Familienmitglieder. Die Gleichbehandlung bringt auch eine Senkung der entsprechenden behördlichen Gebühren mit sich. Inhaber bisheriger Bewilligungen können teilweise kontingentsfrei und ohne Inländervorrang verlängern.</p>
<p>Ab 1. Juni 2004</p>	<p>Der Inländervorrang und die Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen werden abgeschafft. Als Ersatz treten flankierende Massnahmen in Kraft, wobei die Festsetzung des genauen Zeitpunktes dem Bundesrat obliegt: Das Entsendegesetz ersetzt dannzumal Artikel 9 der Begrenzungsverordnung (BVO). Das Entsendegesetz soll die Einhaltung der schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen für entsendete Mitarbeiter neu sicherstellen. Sollten Schweizer Unternehmen wiederholt EU-Bürger zu tieferen Löhnen einstellen, können die Gesamtarbeitsverträge der betreffenden Branche für alle Betriebe und Arbeitnehmer gültig erklärt werden. Dazu reicht die Zustimmung von 30 % der Arbeitgeber und –nehmer aus. Existiert kein Gesamtarbeitsvertrag, so kann die zuständige Behörde einen nach Regionen abgestuften Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen vorschreiben. Die bis dahin teilrevidierte BVO wird sich nur noch auf Drittstaatsangehörige (keine Bürger von EU/EFTA-Staaten) erstrecken sowie auf Staatsangehörige des Fürstentums Liechtenstein. Das im Jahr 2004 oder 2005 in Kraft zu setzende Bundesgesetz für Ausländerinnen und Ausländer (AuG) soll den Familiennachzug von Schweizerinnen und Schweizern auf Gesetzesstufe explizit regeln. Bis es so weit ist, besteht ein gesetzlicher Anspruch in diesem Bereich wie bis anhin lediglich gestützt auf die entsprechenden Bestimmungen des ANAG (Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer) sowie der EMRK (Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten).</p>

<p>Ab Juni 2007</p>	<p>Es werden keine Kontingentierungen mehr angewendet. Die Schweiz kann jedoch notfalls einseitig Kontingentierungen wieder einführen. Die Grenzzonen werden abgeschafft. Damit genießt auch der Grenzgänger innerhalb der ganzen Schweiz und nicht nur innerhalb des Schweizer Grenzgebiets berufliche und geographische Mobilität.</p>
<p>Ab Juni 2009</p>	<p>Das Parlament wird über die Weiterführungen des auf 7 Jahre abgeschlossenen Freizügigkeitsabkommens beschliessen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit eines fakultativen Referendums.</p>
<p>Ab Juni 2014</p>	<p>Die Schweiz hat keine Möglichkeit mehr, einseitig Kontingente einzuführen, sondern kann dies nur noch einvernehmlich mit den übrigen Vertragspartnerstaaten tun (Einvernehmliche Schutzklausel).</p>
<p>Handlungsbedarf des Arbeitgebers schon heute:</p>	<p>Um Risiken, insbesondere potentielle Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers bei Leistungsverweigerungen der Sozialversicherungsanstalten, zu vermeiden, muss die Versicherungsunterstellung von jedem Bürger aus einem EU/EFTA-Staat individuell geprüft werden, ansonsten sozialversicherungsrechtliche Doppelzahlungen, Rückerstattungsverwirrungen und bei Eintritt des Leistungsfall eines Versicherungsträgers Leistungsverweigerungen auftreten können. Werden Verschiebungen der Sozialversicherungspflicht in einen anderen Staat eruiert, müssen die Leistungspflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer neu berechnet, die Löhne neu berechnet und Einzelarbeitsvertrag bzw. Entsendevertrag angepasst werden. Dazu sind neue Erhebungen des Arbeitgebers erforderlich. Dies wiederum zieht die Anpassung von Mitarbeiterreglementen nach sich.</p>
<p>Informationen, die der Arbeitgeber ab sofort neu von allen Mitarbeitern haben muss:</p>	<p>Nebenbeschäftigungen des Arbeitnehmers in einem anderen Land (z.B. bezahlte Vereinstätigkeit, Behördentätigkeit, Verwaltungsratsstätigkeit, Tätigkeit als Direktoren oder Geschäftsführer im Ausland etc.) unter Angabe, ob als Selbständigerwerbender oder als Unselbständigerwerbender zwecks korrekter Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.</p> <p>Im Ausland befindliche Kinder der Mitarbeiter: Anzahl und Alter der Kinder im Ausland mit Hinblick auf Kinderzulagen.</p> <p>Quellensteuerpflicht für Grenzgänger: Für Mitarbeiter, die in einer ausländischen Grenzzone wohnen und in der Schweiz aufgrund einer Grenzgängerbewilligung steuerpflichtig sind: Angabe, ob tägliche oder nur wöchentliche Heimkehr, zwecks korrekter Abführung der Quellensteuern.</p> <p>Mitarbeiter mit sozialversicherungsrechtlicher Entsandtenbescheinigung: Die Unterstellung der Versicherungen muss noch vor Ablauf der Entsandtenbescheinigung überprüft werden.</p>
<p>Die Spezialisten von Ernst & Young unterstützen Sie:</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitsbewilligungsrechtliche Beratung (in Zusammenarbeit mit unserer Rechtsabteilung) · Überprüfung der Sozialversicherungs- und krankenversicherungsrechtlichen Situation Ihrer Mitarbeiter · Anpassung von Arbeitsverträgen und Reglementen, insbesondere für Entsandte vom und ins Ausland (in Zusammenarbeit mit unserer Rechtsabteilung) · Berechnung der Entlohnungsanpassungen · Schulung Ihres Personals