



2. Arbeitskräfte und Arbeitskosten

Inhalt

2.1 Produktivität, Motivation und internationale Erfahrung	2
2.2 Beschäftigungsbedingungen	2
2.3 Personalbeschaffung	3
2.4 Höhe von Gehältern	3
2.5 Sozialversicherungskosten	4
2.6 Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen	5
2.7 Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der Europäischen Union	5
2.8 Einwanderung von Nicht-EU-Staatsangehörigen	6

Hoch motiviert und hoch qualifiziert, mehrsprachig, zuverlässig und effizient: Dies sind nur einige der Vorzüge, die mit den Arbeitskräften in der GREATER GENEVA BERNE area (GGBa) verbunden werden. Mit dem zusätzlichen Vorteil einer liberalen Arbeitsgesetzgebung verfügt die Region über beneidenswerte Humanressourcen. Die Jahresarbeitszeit in der Schweiz beträgt 1.844 Stunden, in Deutschland sind es 1.601 und in Frankreich 1.562.

Dank der Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union können Unternehmen ihr Personal in einem Einzugsgebiet von 380 Millionen Menschen rekrutieren. Dank des hohen Lebensstandards in der Schweiz leben und arbeiten ausländische Staatsangehörige gerne in dieser Region. Die Gehälter in der Schweiz mögen hoch erscheinen, sind jedoch wettbewerbsfähig, wenn man die höhere Zahl der Arbeitsstunden und die niedrige Fehlzeitenquote berücksichtigt, ganz abgesehen davon, dass die Sozialversicherungskosten gering sind. Eine Normalarbeitsstunde in der Industrie kostet den Arbeitgeber in der Schweiz 34,78 EUR, in Westdeutschland 35,22 EUR und in Frankreich 33,23 EUR.



2.1 PRODUKTIVITÄT, MOTIVATION UND INTERNATIONALE ERFAHRUNG

Der Arbeitsmarkt in der Schweiz ist von einer liberalen Gesetzgebung und einer außergewöhnlichen sozialen Stabilität gekennzeichnet. Die Beziehung zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften ist in der Regel kooperativ und Streiks sind sehr selten. Die im Vergleich zu den Nachbarländern längere Arbeitszeit (40 bis 42 Stunden pro Woche), kürzere Urlaubsdauer (vier bis fünf Wochen pro Jahr) und die geringen Sozialversicherungskosten sorgen für eine hohe Produktivität der Arbeitskräfte. Schweizerische Arbeitskräfte bieten Vorteile, das bestätigen auch internationale Studien.

Schweizerische Arbeitnehmer sprechen oft zwei oder drei Sprachen (Französisch oder Deutsch und Englisch und häufig Italienisch oder Spanisch). In internationalen Unternehmen ist zunehmend Englisch die offizielle Unternehmenssprache. In der Industrie werden stets hoch qualifizierte Manager nachgefragt, die mehrere Sprachen fließend sprechen und mit der Kultur in ausländischen Märkten vertraut sind. Studien des IMD World Competitiveness Center belegen, dass die in der Schweiz tätigen Manager über erhebliche Erfahrung im internationalen Geschäft und Arbeitserfahrung im Ausland verfügen.

Die in der GGBa angesiedelten Universitäten von Bern, Freiburg, Genf und Lausanne sowie die Fachhochschulen und die Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne (EPFL) bringen auf allen Ebenen hoch qualifizierte Arbeitskräfte hervor. Weitere Informationen enthält das Fact Sheet „Bildung“.

2.2 BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern regelt das Schweizer Arbeitsrecht. Die Vorschriften sind deutlich weniger umfangreich als in EU-Ländern. Diese Vorschriften sind in verschiedenen Gesetzen enthalten, vor allem im Obligationenrecht betreffend Einzelarbeitsverträge, Gesamtarbeitsverträge und Normalarbeitsverträge, im Arbeitsgesetz betreffend allgemeinen Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeiten, Jugendliche, Schwangere und stillende Mütter und im Unfallversicherungsgesetz betreffend Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Die wichtigsten Bestimmungen:

Arbeitsstunden pro Woche

40–42 (maximal 45)

Durchschnittliche Arbeitszeit pro Jahr: 1.844 Stunden

Vergütung von Überstunden

Durch Freizeit oder einen Zuschlag von 25%, bei Mitarbeitern in leitenden Positionen nicht üblich

Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Mit Einschränkungen möglich; Genehmigung erforderlich

Urlaub

- bis zum Alter von 20 Jahren: 25 Tage
- über 21 Jahre: 20 Tage
- über 50 Jahre: in der Regel 25 Tage

Mutterschaftsgeld wird gezahlt, wenn die Begünstigte mindestens fünf Monate lang beschäftigt war. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs beträgt 14 Wochen. Das Mutterschaftsurlaubsgeld beläuft sich auf 80% des durchschnittlichen Verdienstes der Mutter vor der Geburt des Kindes.

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen oder Unvereinbarkeit sind immer möglich, ohne dass lange Zeit Abfindungszahlungen zu leisten sind.

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt mindestens:

- bei Probezeiten bis zu drei Monaten: 7 Tage
- im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat
- vom 2. bis zum 9. Anstellungsjahr: 2 Monate
- ab dem 10. Anstellungsjahr: 3 Monate

Die Kündigungsfrist kann entfallen, wenn der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers aufgrund eines schweren Fehlverhaltens gekündigt wird.



© Canton of Berne



2.3 PERSONALBESCHAFFUNG

Die Arbeitslosenquote in der Schweiz liegt im Allgemeinen niedriger als in den Nachbarländern. In den vergangenen Jahren schwankte sie zwischen drei und fünf Prozent. Dies mag sehr niedrig erscheinen; die Zahl der Menschen, die einen neuen Arbeitsplatz suchen, ist jedoch deutlich höher. Da ein Unternehmen Arbeitnehmer aus jedem EU-Land einstellen kann, ist die Suche nach geeigneten qualifizierten Mitarbeitern unkompliziert. Ausländische Staatsangehörige aus der EU können in der Schweiz leben und arbeiten, Nicht-EU-Ausländer müssen eine entsprechende Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis beantragen.

Es gibt viele nationale und internationale Personalagenturen in der *GREATER GENEVA BERNE area* (GGBa). Sie können Ihnen dabei helfen, die besten Mitarbeiter für Ihr Unternehmen zu finden. Auch die kantonalen Personalagenturen sind eine unschätzbare Hilfe bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern, da sie Zugriff auf die landesweite Profildatenbank haben.

In der Schweiz erfolgt die Anwerbung neuer Mitarbeiter üblicherweise durch Anzeigen in den überregionalen Tageszeitungen, im Internet oder durch Beauftragung von Personalvermittlern oder Headhuntern. Allgemeine Informationen zum Thema Arbeiten in der Schweiz finden Sie unter www.travailler-en-suisse.ch (nur französisch).

Einige der am häufigsten besuchten Links zum Thema Personalbeschaffung:

- www.alpha.ch
- www.jobscout.ch
- www.jobup.ch: Stellenanzeigen für die französischsprachige Schweiz
- www.monster.ch: alle Berufe, alle Branchen
- www.topjobs.ch: Stellen für Spezialisten, Manager und Führungskräfte

Adressen von Personalvermittlungen finden Sie unter www.swissstaffing.ch und www.hrtdoday.ch (einschließlich Agenturen, die Führungskräfte vermitteln).

2.4 HÖHE VON GEHÄLTERN

Die Höhe eines Gehalts hängt nicht nur von der Ausbildung, der Berufserfahrung und dem Alter des Mitarbeiters ab, sondern auch von der Größe des Unternehmens, der Art des Jobs und anderen Kriterien.

Weitere Einzelheiten zu Gehältern in der Schweiz finden Sie unter www.bfs.admin.ch.

Arbeitskosten in der GGBa

Position

Jahresbruttogehalt (inklusive 13. Monatsgehalt) in Schweizer Franken

Management

Junior Manager (0–2 Jahre Erfahrung)	ab 70,000
Manager (2–5 Jahre Erfahrung)	ab 85,000
Senior manager (über 5 Jahre Erfahrung)	ab 110,000

Finanzen und Rechnungswese

Junior Accountant (0–2 Jahre Erfahrung)	ab 50,000
Senior Accountant (über 5 Jahre Erfahrung)	ab 75,000
Lohnbuchhaltungsspezialist (2–5 Jahre Erfahrung)	ab 75,000
Wirtschafts-/Finanzanalyst (2–5 Jahre Erfahrung)	ab 80,000
Fertigungscontroller (2–5 Jahre Erfahrung)	ab 80,000
Leiter Finanzabteilung (über 5 Jahre Erfahrung)	ab 110,000

Verwaltungsmitarbeiter

Zweisprachige Sekretärin (2–5 Jahre Erfahrung)	ab 55,000
Erfahrene Managementassistentin, dreisprachig (über 5 Jahre Erfahrung)	ab 75,000

Ingenieure

Nachwuchsingenieur (0–2 Jahre Erfahrung)	ab 65,000
Leitender Ingenieur, zweisprachig (über 5 Jahre Erfahrung)	ab 90,000

Arbeiter

Hilfsarbeiter (2–5 Jahre Erfahrung)	ab 45,000
Industriefacharbeiter (über 5 Jahre Erfahrung)	ab 70,000



2.5 SOZIALVERSICHERUNGSKOSTEN

Die Beiträge zur Sozialversicherung werden zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen (außer Arbeitsunfallversicherung, Familienzulage und persönliche Altersvorsorge). Für den Arbeitgeber belaufen sich die Zusatzkosten auf 15,3% des Bruttogehalts. Arbeitnehmern werden rund 12,45% vom Bruttogehalt für Sozialversicherungsbeiträge abgezogen. Einkommensteuer und private Krankenversicherung (die vorgeschrieben ist) werden direkt von den Arbeitnehmern bezahlt.

Zusammenfassung der Sozialversicherungskosten (in Prozent vom Einkommen)

Versicherung	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Alters und Hinterbliebenenversicherung, Invalidenversicherung und Erwerbsersatzordnung: „erste Säule“	5.05	5.05
Arbeitslosenversicherung (bis zu einem Jahresgehalt von 126.000 CHF)	1.0	1.0
Pensionskasse: „zweite Säule“ (je nach Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zw. 5 und 10% des Bruttogehalts)	5	5
Arbeitsunfallversicherung	2	1.4
Familienzulage	2.25	-
Gesamt	15.3	12.45

Die Beiträge zur Sozialversicherung werden auf drei Altersvorsorge-„Säulen“ aufgeteilt.

Erste Säule: Sozialversicherung für ältere Bürger und Hinterbliebenenversicherung (Altersversicherung), plus Invalidenversicherung. Diese beiden Versicherungspläne decken die Existenzsicherung des Arbeitnehmers und sind für jeden, der in der Schweiz lebt oder arbeitet, Pflicht.

Zweite Säule: Berufliche Vorsorge/obligatorische betriebliche Altersvorsorge (Arbeitnehmer über 25 Jahre). Diese Versicherung ermöglicht es dem Begünstigten (Arbeitnehmer), seinen Lebensstandard im Ruhestand zu halten. Sie ist für alle Arbeitnehmer mit einem Jahresgehalt von über 25.320 CHF obligatorisch. Einige Unternehmen zahlen über 50% der Prämien ein.

Dritte Säule: Neben den ersten beiden Säulen können Einzahlungen in zusätzliche Sparpläne erfolgen, die bis zu einer bestimmten Höhe steuerlich absetzbar sind. Diese Sparpläne sind freiwillig, bieten jedoch einen umfangreicheren Schutz.

Weitere Informationen zur Sozialversicherung in der Schweiz finden Sie unter www.bsv.admin.ch (schweizerisches Bundesamt für Sozialversicherungen), www.taxation.ch oder www.justlanded.com.



2.6 ARBEITS- UND AUFENTHALTSGENEHMIGUNGEN

Die Zulassung ausländischer Arbeitskräfte ist durch ein duales System geregelt: Staatsangehörige der Europäischen Union (EU) und der Europäischen Freihandelszone (EFTA) erhalten durch das Personenfreizügigkeitsabkommen bewilligungsfreien Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt, während Nicht-EU-Staatsangehörige der Bewilligungspflicht unterliegen.

Ausländische Besucher, die legal für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten in die Schweiz einreisen und die keiner Erwerbstätigkeit im Land nachgehen, benötigen keine Aufenthalts- oder Arbeitsbewilligung. Diese Genehmigungen sind nur dann erforderlich, wenn der Besucher beabsichtigt, länger als drei Monate in der Schweiz zu leben und zu arbeiten.

2.7 PERSONENFREIZÜGIGKEIT ZWISCHEN DER SCHWEIZ UND DER EUROPÄISCHEN UNION

Die Freizügigkeit von Personen wird durch die schrittweise Öffnung des Arbeitsmarktes zwischen der Schweiz und der Europäischen Union herbeigeführt. Darunter fallen Arbeitnehmer, Selbstständige und Personen, die zwar keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, jedoch über entsprechende Finanzmittel verfügen.

EU-/EFTA-Staatsangehörige der ursprünglichen 15 EU-Mitgliedsstaaten plus Malta und Zypern benötigen keine Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung mehr. Ihr Arbeitgeber muss diese Staatsangehörigen bei der entsprechenden Kantonsbehörde melden.

Die Meldung kann (kostenlos) online auf der jeweiligen Kantonswebsite (d. h. des Kantons, in dem sich der Schweizer Hauptsitz des Unternehmens befindet) erfolgen.

- **Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von weniger als drei Monaten in einem Kalenderjahr:** Erlaubnis nicht erforderlich, der Arbeitgeber muss den neuen Mitarbeiter jedoch über das Online-Verfahren beim Bundesamt für Migration melden (<https://meweb.admin.ch>).

- **Arbeitsverträge mit Laufzeiten zwischen drei Monaten und 364 Tagen:** Für die Vertragsdauer wird der „Ausweis L EG/EFTA (Kurzaufenthaltsbewilligung)“ ausgestellt. Verlängerungen sind möglich.

- **Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von einem Jahr und mehr (einschließlich unbefristeter Verträge):** Es wird der „Ausweis B EG/EFTA (Aufenthaltsbewilligung)“ ausgestellt, der zunächst fünf Jahre gültig ist.

- **Grenzgängerbewilligung:** Arbeitnehmer, die in der EU/EFTA leben und in der Schweiz beschäftigt sind, können den „Ausweis G EG/EFTA (Grenzgängerbewilligung)“ beantragen, sofern sie mindestens einmal wöchentlich an ihren Hauptwohnsitz zurückkehren. Wenn sie in der Schweiz bleiben, müssen sie sich bei der Behörde des Ortes, an dem sie leben, melden.

Für Staatsangehörige der neueren EU-Länder (Polen, Ungarn, Tschechien, Slowenien, Slowakei, Estland, Lettland und Litauen) herrschen bis 2011 Übergangsbeschränkungen, für rumänische und bulgarische Staatsangehörige gelten diese Beschränkungen bis 2019 (und eine Arbeitsbewilligung wird nach wie vor benötigt). Die Gewährung von Arbeitsbewilligungen unterliegt der wirtschaftlichen Nachfrage, Lohnkontrollen, Arbeitsbedingungen und Kontingenten. Anträge von Staatsangehörigen dieser Länder, die eine Beschäftigung aufnehmen möchten, müssen vom Arbeitgeber bei den Arbeitsmarktbehörden des Kantons eingereicht werden, in dem die Person zu arbeiten beabsichtigt.

Informationen zur Verfahrensweise bei der Einstellung ausländischer Staatsangehöriger finden Sie unter www.bfm.admin.ch. Klicken Sie auf „Freier Personenverkehr Schweiz - EU/EFTA“ oder „Arbeit / Arbeitsbewilligungen“.



2.8 EINWANDERUNG VON NICHT-EU-STAATSANGEHÖRIGEN

Nicht-EU-Bürger erhalten nur dann eine Arbeitsbewilligung, wenn ihr Arbeitgeber nachweist, dass er die jeweilige Position nicht mit einem Staatsangehörigen der Schweiz oder der EU besetzen konnte. Einige Ausnahmen zu dieser Regel werden für hoch qualifizierte/spezialisierte Positionen und/oder Positionen im oberen Management gemacht. Die Zahl der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige ist begrenzt.

Der Arbeitgeber muss dem ausländischen Staatsangehörigen ein offizielles Beschäftigungsangebot schicken. Nimmt der zukünftige Mitarbeiter das Angebot an, muss der Arbeitgeber eine „Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung“ bei der Fremdenpolizei (entsprechend etwa einer deutschen Ausländerbehörde) des jeweiligen Kantons beantragen. Wird diese Bewilligung erteilt, schickt der Arbeitgeber die „Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung“ zusammen mit dem Arbeitsvertrag an den ausländischen Staatsangehörigen. Bei seiner Ankunft in der Schweiz legt der ausländische Staatsangehörige dieses Dokument vor, um die eigentliche Aufenthaltsbewilligung formal zu beantragen.

Das Antragsverfahren für Arbeitsbewilligungen kann zwei bis drei Monate dauern, und es gibt keine Garantie, dass eine Bewilligung erteilt wird. Ein Arbeitgeber kann zwar sagen, dass die Voraussetzungen für den Erhalt einer Bewilligung erfüllt sind, die endgültige Entscheidung liegt jedoch bei den Schweizer Bundesbehörden.

Ausnahmen

Nicht-EU/EFTA-Bürger, die von einem ausländischen Arbeitgeber (Unternehmen in der EU/EFTA) für einen Aufenthalt von bis zu 90 Werktagen pro Kalenderjahr als Arbeitnehmer entsendet werden, benötigen keine Bewilligung. Sie müssen jedoch vorher gemeldet werden. Hierzu muss ein Online-Formular ausgefüllt werden. Üblicherweise muss der entsendete Mitarbeiter zuvor mindestens zwölf Monate eine gültige Arbeitserlaubnis in einem EU-/EFTA-Staat besessen haben.

Entsandte

Ausländische Staatsbürger, die für bis zu fünf Jahre in der Schweiz in Führungspositionen für internationale Unternehmen tätig sind, können als Entsandte anerkannt werden. Als solche unterliegen sie nicht der Schweizer Sozialversicherung (zweite Säule). Das Unternehmen muss eine Arbeitsbewilligung beantragen, die gewährt wird, wenn die Person eine führende Position im Unternehmen bekleidet.

GREATER GENEVA BERNE area
Wirtschaftsförderung

World Trade Center
Avenue de Gratta-Paille 2
Postfach 252
1000 Lausanne 22
Schweiz

Tel. +41 21 644 00 90
Fax +41 21 644 00 99

info@ggba-switzerland.ch
www.ggba-switzerland.ch



GREATER GENEVA BERNE area ist eine Initiative der Kantone Bern, Freiburg, Waadt, Neuenburg, Genf und Wallis.