

R a t g e b e r

Arbeitsverträge für Auslandstätigkeiten



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
auswärtige Angelegenheiten EDA

Arbeitsverträge für Ausländtätigkeiten

Inhaltsverzeichnis

Über diesen Ratgeber.....	3
Form und Dauer	4
Vertragsform und anwendbares Recht.....	4
Art und Ort der Beschäftigung	4
Vertragsdauer.....	4
Haftpflicht.....	5
Konventionalstrafen.....	5
Konkurrenzverbot	5
Streitigkeiten.....	5
Gerichtsstand und anwendbares Recht	5
Legalisierung	5
Beglaubigung	5
Arbeitszeiten.....	6
Probezeit.....	6
Arbeitszeit	6
Ferien.....	6
Feiertage	7
Kündigung.....	7
Bezahlung	8
Reisekosten	8
Lohn	8
Spesen	9
Auszahlung	9
Steuern	9
Unterkunft	10
Sozialleistungen	11
Krankheit.....	11
Unfall	11
Altersvorsorge	12
Nützliche Links.....	12
Kontakt.....	13

Vorlagen-Version: ASG

Über diesen Ratgeber

Zweck

Dieses Dossier richtet sich an Personen, die die Schweiz verlassen, sich im Ausland dauerhaft niederlassen und einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Der Inhalt und die Aussagen basieren auf den behördlichen und gesetzlichen Vorschriften, die für Schweizerinnen und Schweizer Gültigkeit haben.

Eine Erwerbstätigkeit im Ausland stellt in der Regel zusätzliche Anforderungen an die Arbeitnehmenden, eine gewisse Risikobereitschaft ist unabdingbar. Ein bis in die letzten Einzelheiten aufgesetzter Arbeitsvertrag kann zwar Schwierigkeiten und Risiken vermindern, bietet indessen keine absolute Gewähr für einen reibungslosen Vertragsablauf.

Dieser Ratgeber soll auf wesentliche Fragen in Zusammenhang mit einer Auslandstätigkeit hinweisen und Entscheide in Kenntnis möglicher Schwierigkeiten ermöglichen. Die Broschüre ist weder vollständig noch werden Sonderfälle (z. B. Verträge für Kaderpositionen oder andere spezielle Funktionen) berücksichtigt. Soweit Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, dürfen diese nicht ohne weiteres als Ausdruck einer Rechtslage gedeutet werden, aus der sich entsprechende Ansprüche ableiten; dafür ist die rechtliche Situation in den einzelnen Ländern zu unterschiedlich. Es geht vielmehr darum, auf die in der schweizerischen Praxis angewendeten Lösungen hinzuweisen.

Hinweise

Die Publikation und der Inhalt der EDA Webseiten dienen der Information. Das EDA hat die Aussagen und Quellenangaben sorgsam erarbeitet, übernimmt aber keine Gewähr für ihre Richtigkeit, Zuverlässigkeit und Vollständigkeit. Eine Haftung für den Inhalt und die aufgeführten Leistungen ist ausgeschlossen. Die schriftlichen und elektronischen Publikationen enthalten weder ein Angebot noch eine Verpflichtung und ersetzen keine individuelle Beratung. Unsere Publikationen und Webseiten enthalten sog. «externe Links» (Verknüpfungen zu Webseiten Dritter), auf deren Inhalt das EDA keinen Einfluss hat und für den wir aus diesem Grund keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte und Richtigkeit dieser Informationen ist der jeweilige Informationsanbieter der verlinkten Webseite verantwortlich. Die Dienstleistung von Auswanderung Schweiz basiert auf Art. 51 des Auslandschweizergesetz ASG (SR195.1) vom 26. September 2014.

Unter den in diesem Ratgeber verwendeten Personenbezeichnungen werden Frauen und Männer gleichbedeutend verstanden.

Glossar

Für die Erklärung von Begriffen, Abkürzungen sowie für die vollständigen Adressangaben von erwähnten Stellen konsultieren Sie bitte die separate Publikation «Glossar Auswanderung Schweiz».

Auslandschweizergesetz



Seit 1. November 2015 ist das Auslandschweizergesetz (ASG) in Kraft. Diese Broschüre wurde entsprechend aufdatiert.

Form und Dauer

Vertragsform und anwendbares Recht

Ausland-Arbeitsverträge mit in der Schweiz ansässigen Firmen halten sich im Allgemeinen an schweizerische arbeitsrechtliche Normen und richten sich üblicherweise nach den Bestimmungen des Orts, wo die Person arbeitet. Gesetzlich verankerte arbeitsrechtliche Schutzvorschriften müssen immer eingehalten werden. Je nach Land und Branche existieren Gesamtarbeitsverträge. Es gilt abzuklären welche lokalen Arbeitsschutzregeln und Gesamtarbeitsverträgen im Destinationsland Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben. Verträge nach Schweizer Recht dürfen nicht von den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen des Ziellandes abweichen (z. B. gesetzlich verankerte 35-Stunden-Woche in Frankreich, Wiedereinstellung bei missbräuchlicher Kündigung, Entlassungsentschädigungen).

Für Arbeitsverträge mit ausländischen Arbeitgebern ist das lokale Recht (Gesetzgebungen, Bestimmungen und Usancen des Ziellandes) massgebend.

Nach schweizerischem Recht bedarf der Arbeitsvertrag grundsätzlich keiner besonderen Form. Auslandsverträge sollten jedoch immer schriftlich abgeschlossen werden, um Missverständnisse und Beweis-schwierigkeiten zu vermeiden. Je nach Land ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag auch gesetzlich vorgeschrieben. Diesbezüglich sind lokale Regelungen zum anwendbaren Recht zu beachten.

Arbeitnehmer sollten Klarheit darüber haben, wer der Vertragspartner ist, d.h. wer die vertraglichen Pflichten als Arbeitgeber übernimmt und an wen man sich zur Geltendmachung von Ansprüchen zu halten hat. Die Parteien sollten deshalb im Vertrag eindeutig bezeichnet werden.

Art und Ort der Beschäftigung

Art und Ort der Beschäftigung sollten im Vertrag bezeichnet werden. Allgemeine Bezeichnungen (z.B. Vorarbeiter, Ingenieur) genügen meistens nicht. Sind verschiedene Beschäftigungsarten und mehrere Einsatzorte vorgesehen, sollten sie einzeln aufgeführt werden. Es empfiehlt sich, eine detaillierte Beschreibung des Arbeitsplatzes und der zu übernehmenden Aufgaben mit einer Begrenzung des Tätigkeitsbereichs und einer Festlegung der Unterstellungsverhältnisse und Zuständigkeiten zu erstellen. Die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu erbringenden Arbeitsleistungen können indessen kaum bis ins letzte Detail zum Voraus festgelegt werden.

Vertragsdauer

Bei allen Arbeitsverhältnissen sollte der genaue Zeitpunkt des Beginns, bei befristeten auch der Beendigung, festgesetzt werden. Unter Umständen ist eine Regelung zu treffen für den Fall, dass der Arbeitnehmer wegen fehlender formeller Voraussetzungen (Einreisevisum, Arbeitsbewilligung) die Arbeitsstelle nicht oder nicht rechtzeitig antreten kann (evtl. teilweise oder volle Lohnzahlung durch den Arbeitgeber). Vor der Ausreise zur Arbeitsaufnahme sollten Sie sich auf jeden Fall vergewissern, dass die Arbeitsbewilligung vorliegt.

Soll das Arbeitsverhältnis nach Erreichen eines bestimmten Zwecks enden, z.B. mit der Fertigstellung eines Bauwerks oder mit der erfolgreichen Einarbeitung einer einheimischen Fachkraft, so hat man es meistens mit einem befristeten Arbeitsverhältnis zu tun, das (vorbehaltlich anderer vertraglicher Abmachungen) nur ausnahmsweise vorzeitig aufgelöst werden kann. Wo die Dauer eines solchen befristeten Arbeitsverhältnisses im Voraus nur ungenau abgeschätzt werden kann, dürfte es sich empfehlen, entweder eine Höchstvertragsdauer festzulegen oder doch nach Ablauf einer bestimmten Dauer eine Kündigungsmöglichkeit vorzusehen, damit man bei unvorhergesehenen Verzögerungen nicht unzumutbar lang gebunden bleibt. Es gilt jedoch, immer im Voraus abzuklären, wie der Arbeitsvertrag nach lokalem Recht effektiv eingestuft wird (befristet / unbefristet).

Die Dauer des Arbeitsverhältnisses kann sich u. a. nach den klimatischen Verhältnissen des Ziellandes richten. Der ununterbrochene Aufenthalt in Tropengebieten ist Europäern oft unzutraglich. Daher wird üblicherweise eine ununterbrochene Beschäftigung in tropischen und subtropischen Gebieten nur für 1 bis 2 Jahre vereinbart. Haben Verträge für diese Gebiete eine längere Laufzeit, so sollte nach 1 bis 2 Jahren ein Europaurlaub (siehe Kapitel «Ferien») gewährt werden.

Haftpflicht

Nach schweizerischem Recht haften Arbeitnehmende nur für Schaden, die sie dem Arbeitgeber (und Dritten) schuldhaft, d.h. absichtlich oder fahrlässig zufügen. Es empfiehlt sich jedoch, vom Arbeitgeber Aufschluss über die rechtliche Lage im Aufenthaltsland zu verlangen, da die Haftungsverhältnisse unterschiedlich geregelt sein können. Zu prüfen ist auch die Frage des Abschlusses einer Haftpflichtversicherung für den Arbeitnehmenden.

Konventionalstrafen

Vorsicht ist geboten bei der Vereinbarung von Konventionalstrafen (Bussen), die ein Vertragspartner dem andern bei Vertragsverletzung zu bezahlen hat. Am besten sind solche Vereinbarungen überhaupt zu vermeiden. Falls nicht möglich, ist unbedingt darauf zu achten, dass die Konventionalstrafe in ihrer Höhe eindeutig begrenzt und überdies genau festgesetzt wird, in welchen Fällen, d.h. bei welchen Vertragsverletzungen sie zu entrichten ist. Wer eine Konventionalstrafe abmacht, sollte ungefähr abschätzen können, was er damit riskiert.

Konkurrenzverbot

Ein vertraglich vorgesehene Verbot, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in eine Konkurrenzfirma einzutreten oder anderweitig eine den Arbeitgeber konkurrenzierende Tätigkeit auszuüben (Konkurrenzverbotsklausel), sollte nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen begrenzt sein. Das Verbot sollte nicht über den geografischen und sachlichen Geschäftsbereich des Arbeitgebers hinausreichen.

Streitigkeiten

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich bei Streitigkeiten an die offizielle Schweizer Vertretung im Zielland wenden. Wenn dort nicht genügend Rechtsauskunft erhältlich ist, wird Ihnen diese Vertrauensanwälte vermitteln.

Gerichtsstand und anwendbares Recht

Wenn es sich um einen Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz handelt, wird als Gerichtsstand in der Regel der Hauptsitz des Arbeitgebers in der Schweiz bezeichnet. Je nach gesetzlichen Bestimmungen im Gastland empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu erwähnen, dass für alle nicht geregelten Fragen sowie für die Interpretation des Vertrags schweizerisches Recht anwendbar ist. Trotzdem muss damit gerechnet werden, dass je nach Gesetzgebung im entsprechenden Land lokale Regelungen zur Anwendung kommen. Verträge nach Schweizer Recht dürfen nicht von den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen des Ziellandes abweichen.

Es gilt hier unbedingt vorab die gesetzlichen Vorschriften im Gastland abzuklären. Diese können unter Umständen den Arbeitnehmer stärker schützen als das Schweizer Recht.

Legalisierung

Zur Erhöhung der Rechtssicherheit und Wirksamkeit kann man jeden mit einem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossenen Vertrag vom Konsulat des in Frage kommenden Landes in der Schweiz legalisieren lassen. Dabei ist zu klären, ob zusätzlich noch die Genehmigung einer Fachbehörde im Zielland erforderlich ist. Für einzelne Staaten ist die Legalisierung eine Voraussetzung zur Erteilung des Visums.

Beglaubigung

Es empfiehlt sich, von einem fremdsprachigen Vertrag eine beglaubigte Übersetzung zu verlangen. Im Vertrag ist festzulegen, welche Sprache bei unterschiedlichem Wortlaut verbindlich ist.

Arbeitszeiten

Probezeit

Die Festlegung einer Probezeit liegt im beidseitigen Interesse. Bei unbefristeten Arbeitsverträgen ist die im Schweizerischen Obligationenrecht vorgesehene maximale Dauer der Probezeit von drei Monaten angemessen. Das gilt auch für befristete Arbeitsverträge. Während der Probezeit sollte das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit gleicher, nicht allzu kurzer Frist gekündigt werden können. Der Arbeitgeber sollte sich in folgenden Fällen verpflichten, die Kosten der Rückreise zu übernehmen:

- bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber
- bei fristloser Kündigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin aus wichtigen Gründen
- bei fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber aus wichtigen Gründen, jedoch ohne Verschulden des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer sollte die Rückreisekosten nur selbst tragen müssen, wenn er selbst das Arbeitsverhältnis während der Probezeit durch ordentliche Kündigung löst oder wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aus wichtigen, vom Arbeitnehmer verschuldeten Gründen fristlos gekündigt wird.

Arbeitszeit

Die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit richtet sich im Allgemeinen nach den Bestimmungen des Landes.

Die Verteilung der Arbeitszeit sowohl innerhalb der Arbeitswoche als auch der einzelnen Arbeitstage ist z. T. äusserst unterschiedlich. Es kann nicht ohne weiteres von der in der Schweiz üblichen Regelung ausgegangen werden. Um unliebsame Überraschungen zu vermeiden, erkundigt man sich mit Vorteil beim künftigen Arbeitgeber nach den Verhältnissen am neuen Arbeitsort und trifft mit ihm allenfalls die erforderlichen vertraglichen Regelungen. Dasselbe gilt für die Frage nach den Voraussetzungen, unter denen Überstunden zu leisten sind sowie nach deren Anzahl. Unter Umständen ist auch zu empfehlen, im Vertrag festzuhalten, welche Zeiten an die vereinbarte Arbeitszeit anzurechnen sind (z.B. Reisezeit bei auswärtiger Tätigkeit, Bereitschaftsdienst).

In tropischen und subtropischen Ländern empfiehlt sich für Europäer aus gesundheitlichen Gründen eine Sonderregelung. Arbeitsleistungen, die über den Rahmen der normalen Arbeitszeit hinausgehen (Überstunden), sollten hier nur für Sonderfälle vorgesehen werden.

Ferien

Es ist zweckmässig, Feriendauer und Ferienlohn vertraglich festzulegen. und sich über die entsprechenden gesetzlichen Regelungen des Ziellandes zu informieren.

Kann am Ende des Arbeitsverhältnisses der verbleibende Ferienanspruch nicht mehr bezogen werden, sollte der Arbeitgeber das restliche Ferienguthaben in bar abgelden.

Unter Umständen kann es ratsam sein, im Arbeitsvertrag auch den Zeitpunkt festzulegen, in dem die jährlichen Ferien zu beziehen bzw. zu gewähren sind, oder das Verfahren zur Festsetzung dieses Zeitpunktes zu bestimmen. Nach schweizerischem Recht zum Beispiel bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien; er hat dabei aber nach Möglichkeit die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Bei einer Tätigkeit in den Tropen oder Subtropen wird häufig, je nach den klimatischen Verhältnissen, nach ein bis zwei Jahren ein bezahlter Europurlaub von längerer Dauer (ein bis drei Monate) gewährt. Die Hin- und Rückreisekosten für den Arbeitnehmer und die Familie gehen im Allgemeinen zu Lasten des Arbeitgebers. Bei längerer Dauer des Europurlaubs muss man sich evtl. mit einer gewissen Kürzung der Bezüge einverstanden erklären. Das Urlaubsgeld wird im Allgemeinen in voller Höhe bei Antritt des Heimaturlaubs gezahlt.

Oft werden Überseeverträge so abgeschlossen, dass der Europurlaub am Ende der Vertragszeit liegt. Dann sollte vereinbart werden, dass die Lohnzahlung für die Urlaubsmonate bereits bei Beendigung der Auslandstätigkeit erfolgt.

Bei verheirateten Arbeitnehmenden, deren Ehepartner in der Schweiz zurückbleibt, ist allenfalls auch an eine Regelung von Besuchsreisen zum Arbeitsort in Betracht zu ziehen.

Feiertage

Die Feiertage sind je nach Land unterschiedlich geregelt. So werden z.B. christliche Feiertage in nicht-christlichen Ländern nicht anerkannt. Legt man Wert darauf, bestimmte Tage frei zu haben, sollte dies im Vertrag ausdrücklich festgehalten werden.

Schliesslich sollten für Feier- wie Urlaubstage die Frage der Lohnbezahlung geregelt werden. Wenn im Vertrag bloss Freitage eingeräumt werden, heisst das noch nicht unbedingt, dass dafür auch der Lohn bezahlt werden muss. Um die Entlohnung sicherzustellen, müssten im Vertrag bezahlte Feier- oder Urlaubstage vereinbart werden. Klären Sie, den im Ziel-land geltende, gesetzliche Anspruch auf (bezahlte) Ferien im Voraus ab.

Kündigung

Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen - deren Dauer nicht im Arbeitsvertrag festgelegt ist und die nicht durch Zeitablauf, sondern nur durch Kündigung enden - muss die ordentliche Kündigung eindeutig geregelt werden, wobei für Arbeitgeber und Arbeitnehmende stets die gleichen Kündigungsfristen gelten sollten.

Die Kündigungsfristen werden in der Regel mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses länger. Das schweizerische Obligationenrecht kennt folgende Kündigungsfristen: einen Monat im ersten, zwei Monate im zweiten bis neunten und drei Monate ab dem zehnten Dienstjahr, je auf das Ende eines Monats. Selbstverständlich sind anders lautende Rechtsvorschriften des Beschäftigungslandes zu berücksichtigen.

Manche Länder kennen einen z. T. weitgehenden gesetzlichen Kündigungsschutz. Wo ein solcher Schutz fehlt, kann auf vertraglicher Basis z.B. eine Abfindung vereinbart werden für den Fall, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden des Arbeitnehmers kündigt. Die Höhe dieser Abfindung wird

sich nach den Umständen des Einzelfalls richten müssen. Als Massstab könnte beispielsweise ein Monatslohn für jedes Beschäftigungsjahr vorgesehen werden.

Befristete Arbeitsverhältnisse können in der Regel nicht vorzeitig gekündigt werden, wenn es im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich vorgesehen ist. Soll die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ihren Sinn nicht verlieren, so sollte eine vorzeitige Kündigung nur bei Vorliegen wichtiger Gründe, wie beispielsweise Nichtvertragen des Klimas, vorgesehen werden.

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass nach schweizerischem (und in der Regel auch ausländischem) Recht befristete wie unbefristete Arbeitsverhältnisse bei Vorliegen wichtiger Gründe von Gesetzes wegen (also auch, wenn der Vertrag nichts darüber aussagt) von beiden Seiten fristlos aufgelöst werden können. Fristlos heisst, dass die sonst geltende Kündigungsfrist nicht einzuhalten ist. Als wichtige Gründe gelten nur solche, die der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen. Geringfügige Verstösse gegen die Arbeitsdisziplin dürften dafür in der Regel nicht ausreichen. Immerhin können auch verhältnismässig kleine Verfehlungen (z.B. mangelnde Pünktlichkeit, unentschuldigte Kurzabsenzen) eine fristlose Entlassung rechtfertigen, wenn sie trotz Verwarnungen wiederholt werden.

Werden mit einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Sanktionen verbunden, wie etwa, dass die vertraglich vereinbarte Übernahme der Rückreisekosten durch den Arbeitgeber dahinfallen soll, so empfiehlt es sich, zugleich festzulegen, in welchen Fällen eine solche Sanktion nicht eintreten, d.h. die Verpflichtung des Arbeitgebers auf Bezahlung der Rückreisekosten weiterbestehen soll (z.B. Heimschaffung aus Krankheitsgründen oder Entzug der Aufenthaltserlaubnis während der Laufzeit des Vertrags).

Bezahlung

Reisekosten

Wenn bei Überseeverträgen der Arbeitgeber die Reisekosten übernimmt, so sollte Klarheit darüber bestehen, auf welche Flug-, bzw. Bahn- oder Schiffsklasse sich diese Regelung bezieht. Ist für die Fahrt zum Arbeitsort keine Flugreise vorgesehen, empfiehlt es sich, bei einer längeren Reisedauer ein Reisetaggeld zu vereinbaren. Aus dem Vertrag sollte auch ersichtlich sein, dass der Arbeitgeber für folgende Kosten aufkommt: Transportkosten für das Umzugsgut (Höchstgewicht), für ein möglicherweise mitzunehmendes Auto, evtl. Visa-, Arbeits-, Aufenthaltserlaubnisgebühren, Kautionen beim Eintreffen im Zielland, Zollgebühren, Transportversicherung und andere mit der Übersiedlung zusammenhängende Abgaben.

Eine entsprechende Regelung sollte auch für die Rückreise getroffen werden. Dabei wird meistens verlangt, dass der Arbeitnehmer die erste zur Verfügung stehende Beförderungsmöglichkeit benützt.

Inwieweit eine vertraglich vereinbarte Übernahme der Rückreisekosten durch den Arbeitgeber bei vorzeitiger Kündigung gegenstandslos wird, hängt vom Einzelfall ab. Es sollte aber im Vertrag aufgenommen werden, wann diese Verpflichtung des Arbeitgebers bei vorzeitiger Kündigung weiterbesteht (z.B. Heim-schaffung aus Krankheitsgründen oder Entzug der Aufenthaltserlaubnis während der Laufzeit des Vertrags; siehe auch Abschnitt «Kündigung»).

Für diese Fälle sollte im Vertrag festgelegt werden, dass der Arbeitgeber die Rückreisekosten des Arbeitnehmers und gegebenenfalls der Familie zu tragen hat, wenn die Gründe für die Krankheit oder die Ausweisung nicht Arbeitnehmer oder Familie angelastet werden können.

Bei einer längeren Vertragsdauer ist es üblich, dass der Arbeitgeber auch die Reisekosten für den Ehepartner und die Kinder übernimmt, selbst wenn diese erst später nachreisen.

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Verschulden des Arbeitnehmers (auch ernsthafte Krankheit) sollte der Arbeitgeber die Rückreisekosten tragen.

Lohn

Die Höhe des Lohns wird u. a. vom Stand der Lebenshaltungskosten im betreffenden Land abhängig sein. Es ist zu beachten, dass Neuankommende für Miete und ganz allgemein zur Bestreitung der Lebenskosten mit grösseren Ausgaben rechnen müssen als Einheimische. Besonders in tropischen Gebieten ist die Lebenshaltung für Europäer immer teurer als für Einheimische der gleichen Berufsgruppen.

Ferner sind zu berücksichtigen: Erhöhte Kosten einer doppelten Haushaltsführung bei einer Familientrennung, gesundheitliches Risiko bei Arbeitseinsatz in den Tropen, allfälliges politisches Risiko, häufig unzulänglicher oder fehlender Sozialversicherungsschutz sowie allfällige Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung in der Heimat.

Abgesehen von diesen allgemeinen und situationsbedingten Kriterien sind für die Höhe des Lohns in erster Linie Leistung, Erfahrung, Alter und Beruf massgebend. Auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers kann mitbestimmend sein. Zu beachten sind hier zudem die gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne.

Über die Höhe und die Bestandteile des Lohns, die Entschädigung von Überzeit, Zulagen (Gratifikation) und Zuschläge (z.B. für Nacht- oder Sonntagsarbeit), den Zahlungsort und die Zahlungsweise sowie die Fälligkeit der Lohnzahlungen sollte bei Vertragsabschluss unbedingte Klarheit herrschen. Ebenso darüber, ob es sich beim vereinbarten Lohn um Brutto- oder Nettobeträge handelt. Diese Punkte sind in vielen Ländern gesetzlich geregelt. Es kann zum Beispiel vereinbart werden, dass die Zahlung der im Zielland erhobenen Steuern und Beiträge für soziale Sicherheit vom Arbeitgeber übernommen wird, so dass es sich bei dem vereinbarten Arbeitsentgelt um Nettobeträge handelt. Für Arbeitnehmende ist entscheidend, dass sie wissen oder abschätzen können, welcher Betrag ihnen schliesslich zur Verfügung stehen wird.

Die Art des Lohns sollte genau geregelt werden: ob z.B. Zeit- oder Akkordlohn, ob Erfolgslohn oder ob (z.B. in der Landwirtschaft und bisweilen auch im Gastgewerbe) ausser dem Barlohn auch Naturalleis-

tungen gewährt werden. Diese sollten im Arbeitsvertrag einzeln aufgeführt und bewertet werden. Eine Gewinn- oder Umsatzbeteiligung sollte genau festgelegt werden. Bei Akkordlohn empfiehlt sich unter Umständen eine klare Regelung für den Fall, dass der Arbeitgeber wegen Arbeitsmangel oder aus andern Gründen nicht genügend Arbeit zuweisen kann.

Zuschläge sind einzeln festzulegen. In einer Reihe überseeischer Länder sind Zuschläge für die Erziehung schulpflichtiger Kinder in Internaten der Heimat oder andere sogenannte «Hardship-Zuschläge» üblich (für Versorgungsprobleme, gesellschaftliche Isolierung, politische Unsicherheit, Klima, usw.). Ein allfälliger Teuerungsausgleich richtet sich in erster Linie nach den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Ziellandes (evtl. Aufnahme einer Index-Klausel).

Mit jeder Lohnauszahlung sollte der Arbeitgeber eine detaillierte Lohnabrechnung vorlegen.

Spesen

Je nach Sachlage sollte im Vertrag auch der Ersatz aller Auslagen geregelt werden, die dem Arbeitnehmer in Erfüllung der Pflichten entstehen. Zu denken ist vor allem an Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungsspesen auf Dienstreisen. Am sichersten ist die Vereinbarung eines Ersatzes der tatsächlichen Auslagen. Wird nach festen Ansätzen entschädigt, dürfte es oft schwer fallen, ihre Angemessenheit zu beurteilen. Ist man regelmässig spesenberechtigt und lassen sich die Auslagen im Voraus abschätzen, empfiehlt sich die Vereinbarung einer Pauschalvergütung.

Stellt der Arbeitgeber ein Auto zur Verfügung oder benützt der Arbeitnehmer einen eigenen Wagen für Dienstleistungen für den Arbeitgeber, sollten die Benutzungsbedingungen bzw. Fragen der Kostenübernahme für Wartung, Reparaturen, Öl und Treibstoff, sowie Haftpflichtversicherung und Steuern im Vertrag geregelt werden. Transportkosten Schweiz/Zielland und Zahlung der evtl. anfallenden Zollgebühren siehe auch unter «Reisekosten».

Auszahlung

Währung und Auszahlungsort des Arbeitsentgelts richten sich nach den Devisenbestimmungen des Ziellandes. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union EU sind z.B. verpflichtet, die Überweisung des

Arbeitsentgelts in die Heimat, so genannte Transfer zuzulassen.


Währungsdifferenzen und hohe Bankspesen können allenfalls nachteilige Effekte haben. Deshalb kann bei der Berechnung des Arbeitsentgelts unter Umständen im Vertrag eine so genannte Hartwährung zugrunde gelegt werden, um bei Kursschwankungen eine Benachteiligung zu vermeiden. Eine Währung gilt als «hart», wenn sie für In- und Ausländer frei austauschbar ist. Solche Währungen sind z.B. US-Dollar, Schweizerfranken, Euro, etc.

Festlegung und Zahlung des Lohns in «harter» Währung (Fremdwährungsschuld) sind in Ländern mit «weicher» Währung (keine Austauschbarkeit für In- und Ausländer) oft nicht zulässig. In manchen Ländern bedürfen Währungsvereinbarungen dieser Art und Devisentransfer einer staatlichen Genehmigung. In einem solchen Fall sollte der Arbeitgeber sich verpflichten, diese Genehmigung noch vor der Einreise des Arbeitnehmers zu beschaffen und nachzuweisen. Dabei prüfe man, bis zu welcher Höhe und zu welchem Kurs Geldbeträge in die Schweiz überwiesen werden dürfen. Allfälligen Devisensteuern, Aufgeld, Bearbeitungsgebühren, usw. sollte im Vertrag Rechnung getragen werden, indem sie beispielsweise vom Arbeitgeber übernommen werden. Gegen Kaufkraftverlust bei Festlegung und Zahlung in Landeswährung kann man sich allenfalls dadurch schützen, dass das Arbeitsentgelt an den amtlichen Lebenshaltungskosten-Index gebunden wird, indem z.B. der Lohn dem Index anzugleichen bzw. über eine Lohnanpassung zu verhandeln ist, wenn dieser über eine bestimmte, vertraglich festgelegte Marke gestiegen ist.

Steuern

Es ist wichtig zu wissen, ob zwischen der Schweiz und dem Gastland ein Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung besteht, da unter Umständen mit einer zweifachen Besteuerung des Arbeitsentgelts gerechnet werden muss. Bei Fragen wenden Sie sich an das Staatssekretariat für internationale Finanzfragen SIF in Bern.

WWW

 www.sif.admin.ch > Internationale Steuerpolitik > Doppelbesteuerung und Amtshilfe

Wegen der unterschiedlichen Höhe der im jeweiligen Einsatzland zu entrichtenden Steuer ist es unbedingt erforderlich, vor der Festlegung der Bruttobezüge den Steuersatz des Einsatzlandes zu kennen. Eine höhere Steuer- und Sozialbelastung im Ausland kann auch durch Zahlung eines Einkommensteuerausgleichs ausgeglichen werden. Unter Umständen ist es ratsam, den Arbeitslohn in Grundgehalt und Zulagen aufzuteilen, so z.B. wenn nach ausländischem Recht nur die Grundbezüge zu versteuern sind.

Unterkunft

Die in vielen Ländern bestehende Knappheit des Wohnraums und die Höhe der Mieten, die oft den grössten Ausgabenposten des Haushaltbudgets darstellen, sollten Anlass sein

- im Vertrag die Vermittlung einer angemessenen freien Wohnung bzw. einer Wohnung zu annehmbarem Mietzins zu vereinbaren. Dabei sind Zahl der Zimmer und Nebenräume, sowie das Wohnungszubehör (Grundmobiliar/board furnishings wie z.B. Herd, Heizung, Kühlschrank, Klimaanlage etc.) und die Übernahme der Kosten für Strom, Gas, Wasser und anderes (Instandstellung, Müllabfuhr, Nachtwächter, Gärtner, etc.) einzeln aufzuführen. Eine Angabe über die be-

wohnbare Fläche sowie bei Etagenwohnungen über das Stockwerk sollte ebenfalls erfolgen;

- bei Selbstbeschaffung der Wohnung durch den Arbeitnehmer die Zahlung eines besonderen Wohnungsgeldes zu vereinbaren, dessen Höhe sich nach dem Mietindex für nichtbewirtschafteten Wohnraum in dem betreffenden Land richtet.

In Ländern, die europäischem Standard nicht entsprechen, ist es wichtig, dass der Arbeitgeber nach Möglichkeit eine den Verhältnissen des Heimatlandes angemessene und entsprechend ausgestattete Wohnung organisiert. Eine Unterbringung im Hotel - auch wenn nur vorübergehend - ist in manchen Ländern eine Notlösung, zumal wenn europäischen Ansprüchen entsprechende Hotels selten und - wo vorhanden - sehr teuer sind. In tropischen Gebieten kann auch vereinbart werden, dass dieser nicht nur eine Wohnung, sondern auch das dort üblicherweise benötigte Hauspersonal vermittelt.

Falls die Wohnung vom Arbeitsort weit entfernt ist, empfiehlt sich eine Vereinbarung über den Transport und dessen Kosten.

Sozialleistungen

Krankheit

Die vom Arbeitgeber zu gewährenden Leistungen im Falle einer Krankheit des Arbeitnehmers, allenfalls auch für die in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen, sind im Vertrag festzuhalten. Nach schweizerischem Recht zum Beispiel haben Arbeitnehmende bei Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung für eine beschränkte Zeit, die von drei Wochen im ersten Dienstjahr mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses ansteigt. Dieser Anspruch wird oft durch den Abschluss einer Krankentaggeld-Versicherung abgedeckt, die den Lohn nicht voll, dafür aber für eine längere Dauer, als sie das Gesetz vorschreibt, ersetzt und an deren Prämie sich der Arbeitgeber beteiligt (in der Regel Prämienbeteiligung des Arbeitgebers zur Hälfte bis Zweidrittel; Taggeld bis 80 Prozent des ausfallenden Lohns für eine Leistungsdauer von 720 innerhalb von 900 Tagen). Ein Anspruch auf Arzt- und Arzneikosten gegenüber dem Arbeitgeber steht den Arbeitnehmenden nach unserem Recht dagegen nicht zu; die Prämien für eine Krankenpflegeversicherung gehen in der Regel zu ihren Lasten.

Man sollte sich erkundigen, ob und inwieweit das Aufenthaltsland zwingende Leistungen des Arbeitgebers im Krankheitsfall vorsieht. Bei vertraglichen Regelungen sollte festgelegt werden, welche Leistungen der Arbeitgeber zu übernehmen hat bzw. wofür eine Versicherung abzuschliessen ist (Krankenpflege, Krankentaggeld) und wer die Prämien trägt. Man muss aber jedenfalls damit rechnen, dass die Behandlung verschleppter bzw. nach Antritt der Auslandstätigkeit ausbrechender alter Krankheiten hierbei ausgenommen wird. Es kann auch eine medizinische Untersuchung zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung vereinbart werden. Unter Umständen empfiehlt sich auch eine ausdrückliche Abrede, dass der Arbeitnehmer freie Arztwahl genießt.

Die Arbeitnehmenden haben abzuklären, ob sie bei Verlegung des Wohnsitzes ins Ausland die bestehenden Zusatzkrankenversicherungen weiterführen oder sistieren können.

Ferner ist die Versicherungsdeckung gegen Krankheit, Unfall und Mutterschaft der Familienangehörigen zu überprüfen, auch wenn diese in der Heimat wohnhaft bleiben. Je nach Konstellation (Familienangehörige erwerbstätig oder nicht, Entsendung oder nicht und je nach Beschäftigungsland) bleiben sie in der Schweiz krankenversicherungspflichtig, oder sie haben sich zusammen mit dem Arbeitnehmer im Beschäftigungsland zu versichern.


Die Kosten der Rückreise des Arbeitnehmers und gegebenenfalls der Familie werden üblicherweise vom Arbeitgeber getragen, wenn die Gründe für die Krankheit nicht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin oder der Familie angelastet werden können.

Unfall

Betriebsunfälle sind häufig durch eine obligatorische Unfallversicherung gedeckt, deren Prämien - zumindest überwiegend - vom Arbeitgeber getragen werden, was für die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung eher selten zutrifft. Es ist zu prüfen, ob solche Versicherungen bestehen und ob ihre Leistungen ausreichend sind. Andernfalls wären zusätzliche Leistungen zu vereinbaren, etwa die Übernahme von Beiträgen für eine private Unfallversicherung. Nach schweizerischem Recht trägt der Arbeitgeber die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten, der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin diejenigen für Nichtberufsunfälle. Manche Firmen schliessen für ihre im Ausland tätigen Angestellten besondere Versicherungen, die auch Nichtbetriebsunfälle decken, bzw. Lebensversicherungen, ab.

Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt SUVA hat einen Prospekt über die Unfallversicherung von Arbeitnehmern bei Tätigkeit im Ausland herausgegeben.

WWW

 www.suva.ch > Suche mit dem Stichwort «Ausland» oder Best. N°. «1673/19.D»

Altersvorsorge

Die Leistungen staatlicher Sozialversicherungen (nicht überall vorhanden) haben selten denselben Standard wie in der Schweiz. Sie können von ausländischen Arbeitnehmer/innen manchmal auch nicht beansprucht werden, weil diese der Regel nicht lange genug im Zielland beschäftigt sind, um die erforderliche Mindestbeitrags- und Wartezeit zu erfüllen. In den EU/EFTA-Staaten müssen Schweizer Arbeitnehmende in der Regel zwingend Beiträge an die Rentenversicherung des Landes entrichten und erhalten im Alter dann Teilrenten (Pro-rata-System).

Wer durch eine Schweizerfirma ins Ausland entsendet wird bleibt grundsätzlich dem schweizerischen Sozialversicherungssystem unterstellt

Im aussereuropäischen Raum ist eine freiwillige Weiterführung der Schweizerischen AHV/IV möglich, die AHV hat dazu ein Merkblatt verfasst.

WWW

☞ www.ahv-iv.info > Merkblätter & Formulare > Merkblätter > [International](#)

Im Falle der Freiwilligen Versicherung ist der Arbeitnehmer beitragspflichtig. Eine allfällige Beteiligung an den Beiträgen durch den Arbeitgeber ist allenfalls im Rahmen des Arbeitsvertrags zu regeln.

Grössere Firmen im Ausland bieten teilweise eine betriebliche Vorsorge an, die die gesetzliche Altersvorsorge ergänzt. Leistungen werden oft erst bei langjähriger Mitgliedschaft wirksam (Ausnahme: Invaliditäts- oder Todesfall). Informieren Sie sich, unter welchen Umständen und in welchem Ausmass Sie Anspruch auf Leistungen haben.

Nützliche Links

WWW

☞ www.seco.admin.ch > Themen > Arbeit > Arbeitsrecht > [FAQ zum privaten Arbeitsrecht](#)

Kontakt

- ✉ Eidgenössisches Departement
für auswärtige Angelegenheiten EDA
Konsularische Direktion KD
Auswanderung Schweiz
Effingerstrasse 27, 3003 Bern
- ☎ **+41 800 24-7-365**, +41 58 465 33 33
- ✉ helpline@eda.admin.ch
- 🌐 www.swissemigration.ch