



Personenfreizügigkeit

Februar 2021

Mit dem bilateralen Freizügigkeitsabkommen (FZA) erhalten Staatsangehörige der Schweiz und der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) das Recht, Arbeitsplatz und Aufenthaltsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei zu wählen. Voraussetzung dafür ist, dass sie über einen gültigen Arbeitsvertrag verfügen, selbstständig erwerbend sind oder bei Nichterwerbstätigkeit ausreichend finanzielle Mittel nachweisen können und umfassend krankenversichert sind.

Chronologie

- 31.12.2020 Die Personenfreizügigkeit endet mit dem Vereinigten Königreich (Brexit)
- 27.09.2020 Ablehnung der Volksinitiative «Für eine massvolle Zuwanderung (Begrenzungsinitiative)» (mit 61,7% Nein-Stimmen)
- 01.07.2018 Inkrafttreten der Gesetzgebung zu Art. 121a BV
- 01.01.2017 Inkrafttreten des Protokolls III (Ausdehnung des FZA auf Kroatien)
- 16.12.2016 Beschluss zur Umsetzung von Art. 121a BV (Steuerung der Zuwanderung) durch das Parlament
- 09.02.2014 Annahme der Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung», neu Art. 121a BV (mit 50,3% Ja-Stimmen)
- 01.06.2009 Inkrafttreten des Protokolls II
- 08.02.2009 Genehmigung der Weiterführung des FZA sowie des Protokolls II (Ausdehnung des FZA auf Bulgarien und Rumänien) durch das Volk (mit 59,6% Ja-Stimmen)
- 01.04.2006 Inkrafttreten des Protokolls I
- 25.09.2005 Genehmigung des Protokolls I (Ausdehnung des FZA auf die 2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten) durch das Volk (mit 56% Ja-Stimmen)
- 01.06.2002 Inkrafttreten des Abkommens
- 21.05.2000 Genehmigung des Abkommens im Rahmen der Abstimmung zu den Bilateralen I durch das Volk (mit 67,2% Ja-Stimmen)
- 21.06.1999 Unterzeichnung des Abkommens (im Rahmen der Bilateralen I)

Stand der Dinge

Am 27. September 2020 hat die Schweizer Stimmbewölkerung die Volksinitiative «Für eine massvolle Zuwanderung (Begrenzungsinitiative)» mit 61.7 % der Stimmen abgelehnt. Die Initiative hatte vom Bundesrat verlangt, das Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA) mit der EU auf dem Verhandlungsweg innert Jahresfrist ausser Kraft zu setzen oder es einseitig zu kündigen, sollte dies nicht gelingen. Die Initiative stellte den bilateralen Weg grundsätzlich in Frage, denn würde das FZA einseitig gekündigt, fielen aufgrund der «Guillotine-Klausel» die anderen sechs Abkommen der Bilateralen I weg. Die Stimmbewölkerung hat mit der Ablehnung der Initiative den bilateralen Weg mit der EU ein weiteres Mal klar bestätigt.

Bei der Masseneinwanderungsinitiative, die am 9. Februar 2014 von Volk und Ständen angenommen wurde, entschieden sich National- und Ständerat für eine FZA-konforme Umsetzung von Art. 121a BV. Die 2016

beschlossenen Gesetzesänderungen umfassen u. a. befristete Massnahmen zur Förderung von Stellensuchenden in Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen und Wirtschaftsregionen, in welchen die Arbeitslosigkeit über dem Durchschnitt liegt. Am 8. Dezember 2017 hat der Bundesrat die Verordnungsanpassungen in Zusammenhang mit den Gesetzesänderungen zur Umsetzung von Art. 121a BV verabschiedet. Diese respektieren das FZA und traten zusammen mit den am 16. Dezember 2016 beschlossenen Gesetzesänderungen am 1. Juli 2018 in Kraft. Um das Potenzial an inländischen Arbeitskräften besser nutzen zu können, gilt seit dem 1. Juli 2018 eine Stellenmeldepflicht für Berufsarten, die einen bestimmten Schwellenwert bei der Arbeitslosenquote überschreiten. Konkret soll mit dieser Stellenmeldepflicht die Vermittlung von stellensuchenden Personen, die in der Schweiz bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung angemeldet sind, gefördert werden. Der anfänglich auf 8% festgelegte Schwellenwert wurde per 1. Januar 2020 auf 5% gesenkt.

Hintergrund

Das FZA wurde im Jahr 2000 vom Volk zusammen mit den anderen Abkommen der Bilateralen I genehmigt und trat am 1. Juni 2002 in Kraft. Die Ausdehnung des Abkommens auf die zehn 2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten (Protokoll I) sowie auf Bulgarien und Rumänien (Protokoll II) erfolgten 2006 respektive 2009, nachdem sich die Stimmbevölkerung jeweils vorgängig in Abstimmungen dafür ausgesprochen hatte. Seit dem 1. Januar 2017 gilt die Personenfreizügigkeit auch für Kroatien, nachdem der Bundesrat das Protokoll III zur Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien am 16. Dezember 2016 ratifiziert hat.

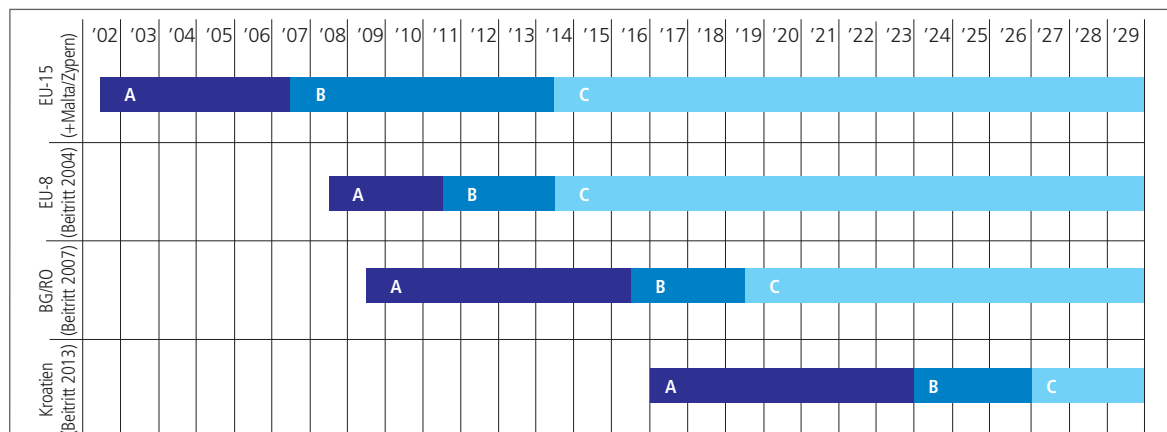
Die Personenfreizügigkeit wird nicht automatisch auf neue EU-Mitgliedstaaten ausgedehnt. Bei jeder EU-Erweiterung muss sie spezifisch ausgehandelt und in einem Zusatzprotokoll, das von beiden Seiten unterzeichnet und ratifiziert wird, festgehalten werden. In der

Schweiz muss das Protokoll von den Eidgenössischen Räten und im Falle eines Referendums von den Stimmberechtigten genehmigt werden.

Das Abkommen sieht einen schrittweisen Übergang zur Freizügigkeit der Arbeitnehmenden und der Selbstständigen vor. Um Missbräuche bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu verhindern, wurden am 1. Juni 2004 flankierende Massnahmen (FlaM) in Kraft gesetzt. Das FZA wird ergänzt mit der Koordination der nationalen Sozialversicherungssysteme (Anhang II FZA) sowie der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen (Anhang III FZA).

Das Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA) wird nach dem Brexit nach dem 31. Dezember 2020 nicht mehr auf das Vereinigte Königreich angewendet. Erworbene FZA-Rechte von britischen Staatsangehörigen in der Schweiz bleiben jedoch bestehen.

Übergangsregelungen



EU-15 und Malta und Zypern (EU-17):

- A Personenfreizügigkeit mit Beschränkungen:** Inländervorrang und vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen bis am 31. Mai 2004 sowie Kontingente bis am 31. Mai 2007. Seit dem 1. Juni 2007 bestehen keine Kontingente mehr.
- B Volle Personenfreizügigkeit, aber Ventilklausel** bis am 31. Mai 2014.
- C Volle Personenfreizügigkeit**

EU-8:

- A Personenfreizügigkeit mit Beschränkungen:** Inländervorrang und vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Kontingente bis am 30. April 2011. Seit dem 1. Mai 2011 bestehen keine Kontingente mehr.
- B Volle Personenfreizügigkeit, aber Ventilklausel** bis am 30. April 2014.
- C Volle Personenfreizügigkeit**

Bulgarien und Rumänien:

- A Personenfreizügigkeit mit Beschränkungen:** Inländervorrang und vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Kontingente bis am 31. Mai 2016.
- B Volle Personenfreizügigkeit, aber Ventilklausel** möglich bis am 31. Mai 2019.
- C Volle Personenfreizügigkeit**

Kroatien:

- A Personenfreizügigkeit mit Beschränkungen:** Inländervorrang und vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Kontingente bis am 31. Dezember 2023.
- B Volle Personenfreizügigkeit, aber Ventilklausel** möglich bis am 31. Dezember 2026.
- C Volle Personenfreizügigkeit**

Geregelte Öffnung der Arbeitsmärkte

Die gegenseitige Öffnung der Arbeitsmärkte erfolgt schrittweise und kontrolliert durch verschiedene Übergangsregelungen. Weiter besteht befristet die Möglichkeit, wieder Kontingente einzuführen, falls es zu einer Erhöhung des Zuzuges von EU-Arbeitskräften von mehr als 10% des Durchschnitts der drei vorangegangenen Jahre kommt (Ventilklausel). Die Zahl der Aufenthaltserlaubnisse kann in diesem Fall einseitig und für eine maximale Dauer von zwei Jahren auf den Durchschnitt der drei vorangegangenen Jahre plus 5% festgesetzt werden.

- Für die damaligen 15 EU-Staaten¹ (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich) sowie für Malta und Zypern (EU-17) gilt seit dem 1. Juni 2007 die volle Personenfreizügigkeit. Die acht Staaten (EU-8), welche nebst Malta und Zypern der EU 2004 beigetreten sind (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn), geniessen seit dem 1. Mai 2011 die volle Personenfreizügigkeit.
- Für Bulgarien und Rumänien (EU-2), die der EU 2007 beigetreten sind, gilt seit dem 1. Juni 2016 die volle Personenfreizügigkeit.
- Für kroatische Staatsangehörige gilt seit dem 1. Januar 2017 eine beschränkte Personenfreizügigkeit, d.h. es wird ihnen bis maximal am 31. Dezember 2023 ein kontingentierter Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt gewährt. Die Ventilklausel kann bis am 31. Dezember 2026 angewendet werden.

Aufenthaltsrecht für Erwerbstätige und Dienstleistungserbringende

- Stellenantritt in der Schweiz: Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses wird eine Kurzaufenthaltsbewilligung L EU/EFTA (Arbeitsvertrag zwischen drei Monaten und 364 Tagen) oder eine Aufenthaltbewilligung B EU/EFTA (überjährige oder unbefristete Vertragsdauer) ausgestellt. Beträgt die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber in der Schweiz nicht mehr als drei Monate, braucht es keine Kurzaufenthaltsbewilligung; eine Meldung über das Online-Verfahren reicht. Beim Stellenantritt von kroatischen Staatsangehörigen gelten nach wie vor Übergangsbestimmungen (Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Kontingentierung).

- Selbstständigerwerbende: EU/EFTA-Staatsangehörige müssen den Nachweis einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erbringen (z. B. Dokumente zum Startkapital, evtl. Eintrag ins Handelsregister etc.). Gelingt dieser Nachweis, erhalten sie eine Aufenthaltbewilligung B EU/EFTA. Selbstständigerwerbende verlieren ihr Aufenthaltsrecht, wenn sie nicht mehr für ihren Lebensunterhalt aufkommen können oder Sozialhilfe beziehen.
- Grenzgängerinnen und Grenzgänger: Für EU/EFTA-Staatsangehörige gilt eine wöchentliche Heimkehrpflicht. Bei kroatischen Staatsangehörigen müssen zudem Wohnsitz und Arbeitsort während den geltenden Übergangsbestimmungen in der Grenzzone liegen.
- Dienstleistungserbringende: Das FZA liberalisiert die personenbezogene, grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung für bis zu 90 Arbeitstage im Kalenderjahr. Es besteht eine vorgängige Meldepflicht. Dienstleistungserbringende (entsandte/selbstständige Dienstleistungserbringende) der EU/EFTA-Staaten haben sich acht Tage vor Beginn der Erwerbstätigkeit im Online Meldeverfahren in der Schweiz anzumelden. Aufenthalte von Dienstleistungserbringenden während mehr als 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr sind bewilligungspflichtig. Für kroatische Dienstleistungserbringer bestehen weiterhin gewisse Einschränkungen. In den Bereichen, in denen ein Dienstleistungsabkommen zwischen der Schweiz und der EU besteht (z. B. im öffentlichen Beschaffungswesen), soll die Dienstleistungserbringung nicht durch die Bestimmungen zum Personenverkehr erschwert werden. Für alle Dienstleistungserbringenden, die in der Schweiz einen reglementierten Beruf ausüben möchten, gilt eine zusätzliche Meldepflicht beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.

Aufenthaltsrecht für Nichterwerbstätige

Personen, welche nicht erwerbstätig sind (z. B. Studierende oder Rentnerinnen und Rentner), haben das Recht auf Einreise und Aufenthalt. Voraussetzung ist, dass sie umfassend krankenversichert sind und über ausreichend finanzielle Mittel verfügen, damit sie keine Sozialhilfe beanspruchen. Genügend sind die finanziellen Mittel dann, wenn Schweizerinnen und Schweizer in der gleichen Situation keine Sozialhilfe beantragen können.

¹ Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelungen war das Vereinigte Königreich ein Mitgliedsstaat der EU.

- Aufenthalte bis 90 Tage: Während 90 Tagen können sich nichterwerbstätige EU/EFTA-Staatsangehörige bewilligungsfrei in der Schweiz aufhalten.
- Stellensuchende können grundsätzlich für sechs Monate zur Stellensuche in die Schweiz einreisen. Während drei Monaten können sie sich bewilligungsfrei in der Schweiz aufhalten, danach erhalten sie eine Kurzaufenthaltsbewilligung L EU/EFTA für weitere drei Monate, wenn sie über ausreichende finanzielle Mittel verfügen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Sie haben keinen Anspruch auf Sozialhilfe.

Weitere Bestimmungen

- Familiennachzug: Ungeachtet der Aufenthaltsdauer besteht mit einer Aufenthaltsbewilligung grundsätzlich das Recht auf Familiennachzug.
- Geografische Mobilität: Kurzaufenthalts-, Aufenthalts-, Grenzgänger- und Niederlassungsbewilligungen EU/EFTA gelten grundsätzlich für das ganze Gebiet der Schweiz.
- Berufliche Mobilität: Die Aufenthaltsbewilligung EU/EFTA berechtigt unselbstständig erwerbstätige EU/EFTA-Staatsangehörige zum Stellen- und Berufswechsel sowie zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit. Die Kurzaufenthaltsbewilligung EU/EFTA erlaubt EU/EFTA-Staatsangehörigen einen Stellen- und Berufswechsel im Rahmen einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit. Der Wechsel zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ist für EU/EFTA-Staatsangehörige mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung EU/EFTA meldepflichtig. EU/EFTA-Staatsangehörige behalten beim Wechsel von einer selbstständigen zu einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit ihre Aufenthaltsbewilligung EU/EFTA.

Berufsqualifikation

Das Anerkennungssystem der EU, an dem die Schweiz gestützt auf Anhang III des FZA teilnimmt, gilt für reglementierte Berufe, die aufgrund von Rechts- und Verwaltungsvorschriften nur mit einer bestimmten Berufsqualifikation im Aufnahmestaat ausgeübt werden dürfen. Für sieben reglementierte Berufe (Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Pflegepersonal in allgemeiner Pflege, Hebammen und Architekten) gilt grundsätzlich die automatische Anerkennung ohne Prüfung der Ausbildungsinhalte, da die Ausbildungsanforderungen in der EU harmonisiert wurden. Bei den meisten reglementierten Berufen vergleicht der Aufnahmestaat die Ausbildung des Herkunftslandes mit der inländischen. Im Falle wesentlicher Unterschiede ist der Aufnahmestaat verpflichtet, Ausgleichsmaßnahmen in Form einer Eignungsprüfung oder eines Anpassungslehrgangs anzubieten.

Für die Erbringung von Dienstleistungen bis maximal 90 Tage pro Kalenderjahr besteht eine beschleunigte Prüfung der Berufsqualifikationen. Dieses Verfahren wird durch eine zentrale Meldung beim SBFI ausgelöst und ermöglicht eine rasche Ausübung der reglementierten Berufe. Eine Nachprüfung der Bildungsinhalte erfolgt nur bei Berufen mit Auswirkung auf die Gesundheit oder die öffentliche Sicherheit.

Koordination der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit

Die nationalen Sozialversicherungssysteme werden im Rahmen der Personenfreizügigkeit nicht vereinheitlicht oder harmonisiert, sondern ausschliesslich koordiniert. Jedes Land kann frei entscheiden, wer nach seinen nationalen Rechtsvorschriften versichert werden soll und welche Leistungen zu welchen Bedingungen gewährt werden. Durch die Koordinierung soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmende Versicherungsansprüche nicht verlieren, wenn sie in einem anderen Staat arbeiten. Die Koordinierungsvorschriften gelten für alle Sozialversicherungszweige, nicht jedoch für die Sozialhilfe.

Dabei gelten folgende fünf Grundregeln:

- 1. Festlegung der massgeblichen Rechtsvorschriften und Zahlung von Beiträgen:** Eine Person unterliegt immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Landes und zahlt daher auch nur in einem Land Beiträge an die Sozialversicherungen. In der Regel sind Beiträge am Arbeitsort zu bezahlen. Bei einer vorübergehenden Entsendung ins Ausland können Beiträge weiterhin im ursprünglichen Land entrichtet werden.
- 2. Das Gleichbehandlungsgebot:** Eine Person hat grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten wie die Angehörigen des Landes, in dem sie versichert ist.
- 3. Leistungsexport:** Geldleistungen werden grundsätzlich auch dann gewährt, wenn die anspruchsberechtigte Person in einem anderen als dem Land lebt, das die Leistung gewährt. Dies gilt jedoch nicht für Arbeitslosenentschädigungen, da zwecks Arbeitssuche in einem EU-Staat ein beschränkter Leistungsexport während max. dreier Monate gilt. Bestimmte besondere Geldleistungen, die nicht auf Beiträgen beruhen (beitragsunabhängige Leistungen), werden nicht ausgerichtet, wenn die betroffene Person im Ausland wohnt.
- 4. Anrechnung von ausländischen Versicherungszeiten:** Für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung werden Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Aufenthaltszeiten aus anderen Ländern angerechnet, sofern dies nötig ist.
- 5. Grundsatz der Kooperation:** Die Mitgliedsstaaten sind zur Zusammenarbeit verpflichtet.

In Bezug auf die Sozialversicherungssysteme gilt ergänzend:

- **Kranken- und Unfallversicherung:** Grundsätzlich sind Beiträge am Arbeitsort zu entrichten. Behandlungen werden im Wohnstaat gewährt und in gewissen Fällen, z. B. bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern, auch am Arbeitsort. Bei vorübergehendem Aufenthalt im Ausland werden die medizinisch notwendigen Leistungen am Aufenthaltsort erbracht. Die Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK) hilft in diesem Fall als Nachweis für einen Anspruch auf Leistungen bei Krankheit im Ausland.
- **Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung:** Grundsätzlich besteht die Versicherungspflicht am Arbeitsort. Jedes Land, in dem mindestens ein Jahr lang Beiträge geleistet wurden, gewährt eine Altersrente, wenn das Rentenalter des betreffenden Landes erreicht ist. Erworbene Rentenansprüche werden auch ins Ausland exportiert. Wer in zwei oder mehr Staaten versichert war, erhält von jedem Staat eine separate Teilrente. Die Kriterien für die Gewährung von Hinterlassenen- und Invalidenrenten sind je nach Land unterschiedlich.
- **Berufliche Vorsorge:** Erworbene Rentenansprüche aus der beruflichen Vorsorge werden auch ins Ausland exportiert. Bei definitivem Verlassen der Schweiz ist die Barauszahlung der Austrittsleistung, die aus dem obligatorischen Versicherungsteil resultiert, nicht möglich, sofern bzw. solange eine Person in einem EU-Mitgliedstaat versicherungspflichtig ist. Solche Personen können ihr Guthaben auf einer Freizügigkeitspolice oder einem Freizügigkeitskonto gutschreiben lassen, damit der Vorsorgeschutz gewährleistet bleibt.
- **Arbeitslosenversicherung:** Grundsätzlich ist der letzte Beschäftigungsstaat für Leistungen bei Arbeitslosigkeit zuständig. Im Fall von Grenzgängerinnen und Grenzgängern ist der Wohnsitzstaat zuständig; der Beschäftigungsstaat muss als Ausgleich für die vereinnahmten Beiträge dem Wohnsitzstaat je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses drei bzw. max. fünf Monate der gewährten Arbeitslosenentschädigung erstatten. Bei Arbeitssuche in einem anderen Staat wird während max. dreier Monate die Arbeitslosenentschädigung aus dem ursprünglichen Staat weitergezahlt.
- **Familienzulagen:** Grundsätzlich besteht das Recht auf Familienzulagen am Arbeitsort, auch wenn die Kinder in einem anderen Land wohnen. Wird zusätzlich ein Anspruch durch eine Erwerbstätigkeit im Wohnland der Kinder ausgelöst, ist das Land zuständig, in dem die Kinder leben.

Flankierende Massnahmen

Die in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen von allen Erwerbstätigen und Arbeitgebern eingehalten werden. Aus diesem Grund wurden per 1. Juni 2004 flankierende Massnahmen eingeführt: Mit ihnen soll die missbräuchliche Unterschreitung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz verhindert werden.

Die flankierenden Massnahmen umfassen im Wesentlichen die folgenden Regelungen:

1. Entsendegesetz (EntsG): Das Entsendegesetz verpflichtet ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmende im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung in die Schweiz entsenden, zur Einhaltung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäss den entsprechenden schweizerischen Vorschriften. Die Einhaltung der Mindestbedingungen wird anhand nachträglicher, stichprobenweise durchgeführter Kontrollen überprüft. Zwecks Vereinfachung der Kontrollen müssen ausländische Arbeitgeber den Schweizer Behörden acht Tage vor Arbeitseinsatz schriftlich Angaben über die Identität, die Einsatzdauer, den Arbeitsort usw. ihrer entsendeten Angestellten liefern. Bei Verstössen gegen diese Meldepflicht oder bei Unterschreitung von Mindestlöhnen – die namentlich in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) oder in zwingenden Normalarbeitsverträgen festgesetzt sind – können die fehlbaren Arbeitgeber mittels Bussen sanktioniert und in schwerwiegenden Fällen befristet vom schweizerischen Markt ausgeschlossen werden. Der Ausschluss ist auch bei der Nichtbezahlung rechtskräftiger Bussen möglich. Werden die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen eines ave GAV unterschritten, können ausländische Arbeitgeber zudem mit Konventionalstrafen und der Zahlung der Kontrollkosten belegt werden.

2. Erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV): Im Fall von festgestellter wiederholter missbräuchlicher Unterbietung der orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und Arbeitszeiten können die in einem GAV enthaltenen Bestimmungen über Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Vollzugskostenbeiträge, paritätische Kontrollen und Sanktionen erleichtert allgemeinverbindlich erklärt werden und gelten somit für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden einer Branche.

3. Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen: In Branchen ohne GAV können Bund und Kantone bei festgestellter wiederholter missbräuchlicher Unterbietung der orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne zwingende Mindestlöhne in einem befristeten Normalarbeitsvertrag einführen.

Seit ihrem Inkrafttreten wurden Wirksamkeit und Vollzug dieser Massnahmen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Kantonen mehrfach verstärkt und optimiert und der Arbeitnehmerschutz erhöht.

Umsetzung der flankierenden Massnahmen

Mit der Umsetzung der flankierenden Massnahmen wurden verschiedene Akteure betraut. In Branchen ohne ave GAV überwachen tripartite Kommissionen (TPK), zusammengesetzt aus Vertreterinnen und Vertretern von Behörden, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, auf Stufe Bund und in den Kantonen den Arbeitsmarkt. Stellen sie Missbräuche fest, können sie den befristeten Erlass von zwingenden Mindestlöhnen in einem Normalarbeitsvertrag oder mittels erleichterter Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV beantragen.

In Branchen mit zwingenden Mindestlöhnen, die von einem ave GAV abgedeckt sind, kontrollieren die paritätischen Kommissionen (PK) – bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) – die Einhaltung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Die Professionalisierung der Kontrollorgane führte zu einer gezielteren und wirksameren Bekämpfung von Lohnunterbietungen. Gemäss dem Bericht über die flankierenden Massnahmen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (2020) bewegt sich die Anzahl durchgeführter Überprüfungen weiterhin auf hohem Niveau. So wurden im Jahr 2019 über 41'305 Kontrollen durchgeführt und damit deutlich mehr, als in der Entsendeverordnung vorgeschrieben sind (35'000 Kontrollen jährlich).

Im Rahmen dieser Kontrollen wurden die Lohn- und Arbeitsbedingungen von mehr als 160'000 Personen überprüft.

Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Arbeitsmarkt

Insgesamt lässt die Arbeitsmarktentwicklung über die letzten 18 Jahre darauf schliessen, dass die Zuwanderung weitgehend ergänzend und nicht substitutiv zum bestehenden Erwerbspersonenpotenzial erfolgt ist. Hierfür spricht insbesondere die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, welche in besagtem Zeitraum ausgehend von einem ohnehin bereits hohen Niveau – sowohl für Schweizerinnen und Schweizer als auch für die Zugewanderten selbst – noch weiter zugenommen hat. Ansässige Erwerbspersonen wurden demnach nicht verstärkt in die Nichterwerbstätigkeit gedrängt, vielmehr ist es in den letzten Jahren offensichtlich gelungen, auch die in der Schweiz verfügbaren Erwerbspotenziale noch stärker zu nutzen.

Anzeichen für allfällige negative Auswirkungen der Zuwanderung auf die Erwerbslosigkeit – sei es nun auf das Niveau insgesamt oder die relative Entwicklung der Erwerbslosenquoten von Ansässigen sowie von Ausländerinnen und Ausländern – sind in der langfristigen Entwicklung ebenfalls nicht zu erkennen. Auf der Grundlage der bislang verfügbaren empirischen Literatur zu den Auswirkungen der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt darf aber dennoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Konkurrenz in einzelnen Teilarbeitsmärkten als Folge der Zuwanderung zugenommen hat und dass die Beschäftigungschancen einzelner Bevölkerungsgruppen geschmälert worden sind.

Im Zeitraum 2002–2018 wuchsen die Reallöhne in der Schweiz mit durchschnittlich 0,7% pro Jahr robust. Die Lohnentwicklung ist seit der Einführung der Personenfreizügigkeit insgesamt stabil und über die Lohnverteilung hinweg ausgewogen. Am ehesten deutet hier ein leicht gedämpftes Lohnwachstum bei den Hochqualifizierten auf einen möglichen Zusammenhang mit der Zuwanderung hin, dies wird zum Teil auch von der bestehenden empirischen Literatur bestätigt. Demgegenüber hat das Lohnwachstum im Tieflohnbereich insgesamt gut mit den mittleren Löhnen Schritt gehalten. Die flankierenden Massnahmen haben sich damit gerade in diesem Bereich als wirksames Instrumentarium zum Schutz der Löhne der einheimischen Erwerbsbevölkerung erwiesen.

Link zum PDF

www.eda.admin.ch/europa/personenfreizuegigkeit

Weitere Informationen

Freizügigkeitsabkommen und Europapolitik des Bundesrates:
Staatssekretariat EDA, Abteilung Europa
Tel. +41 58 462 22 22, europa@eda.admin.ch
www.eda.admin.ch/europa

Freizügigkeitsabkommen und Migration:
Staatssekretariat für Migration SEM
Tel. +41 58 465 11 11, eu_immigration@sem.admin.ch
www.sem.admin.ch

Anerkennung von Berufsqualifikationen:
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI
Tel. +41 58 462 28 26, kontaktstelle@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch/diploma

Arbeitslosenversicherung:
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Tel. +41 58 462 56 56, info@seco.admin.ch, www.seco.admin.ch

Sozialversicherungen:
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Tel. +41 58 462 90 32, international@bsv.admin.ch
www.bsv.admin.ch

Flankierende Massnahmen:
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Tel. +41 58 462 56 56, info@seco.admin.ch, www.seco.admin.ch