

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



School of Management and Law

Tagung

Internationales Arbeitsrecht:
Die Mobilität im Fokus

6. Juni 2012

TAGUNGSUNTERLAGEN

Building Competence. Crossing Borders.



Inhaltsverzeichnis

Folien zum Vortrag von lic. iur. Sara Licci Überblick zum rechtlichen Rahmen für internationale Arbeitsverhältnisse	3
Folien zum Vortrag von Dr. iur. Roger Hirschler Einbettung von Entsendung ins Vertragsrecht	28
Folien zum Vortrag von Prof. Dr. iur. Gabriel Aubert Sur le détachement du salarié dans les groupes de sociétés	40
Folien zum Vortrag von Dr. iur. Marc Spescha Rechtliche Bedingungen der Arbeitsmigration	56
Folien zum Vortrag von lic. rel. Int. (HEI) Stephan Cueni Koordination der Sozialversicherungssysteme	73
Folien zum Vortrag von Prof. Dr. iur. Kurt Pärli EU-Arbeitsrecht: Status quo, Entwicklungen und Bedeutung	110
Folien zum Vortrag von lic. iur. Stefan Oesterhelt, LL.M. Steuerrechtliche Aspekte von internationalen Arbeitsverhältnissen	134

Überblick zum rechtlichen Rahmen für internationale Arbeitsverhältnisse – Sara Licci



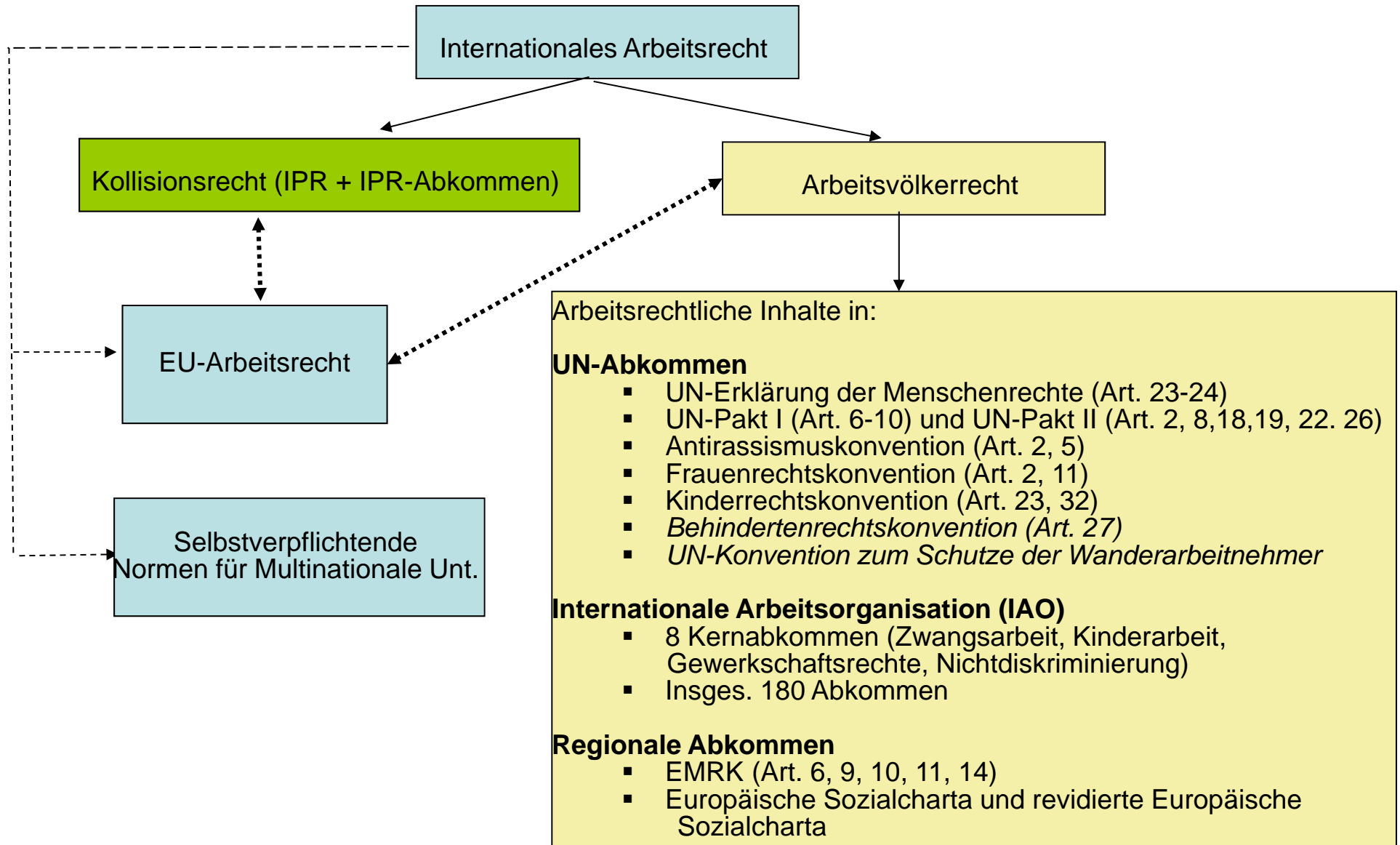
Zentrum für Sozialrecht
lic. iur. Sara Licci
Sara.licci@zhaw.ch
<http://www.zsr.zhaw.ch/>

Building Competence. Crossing Borders.

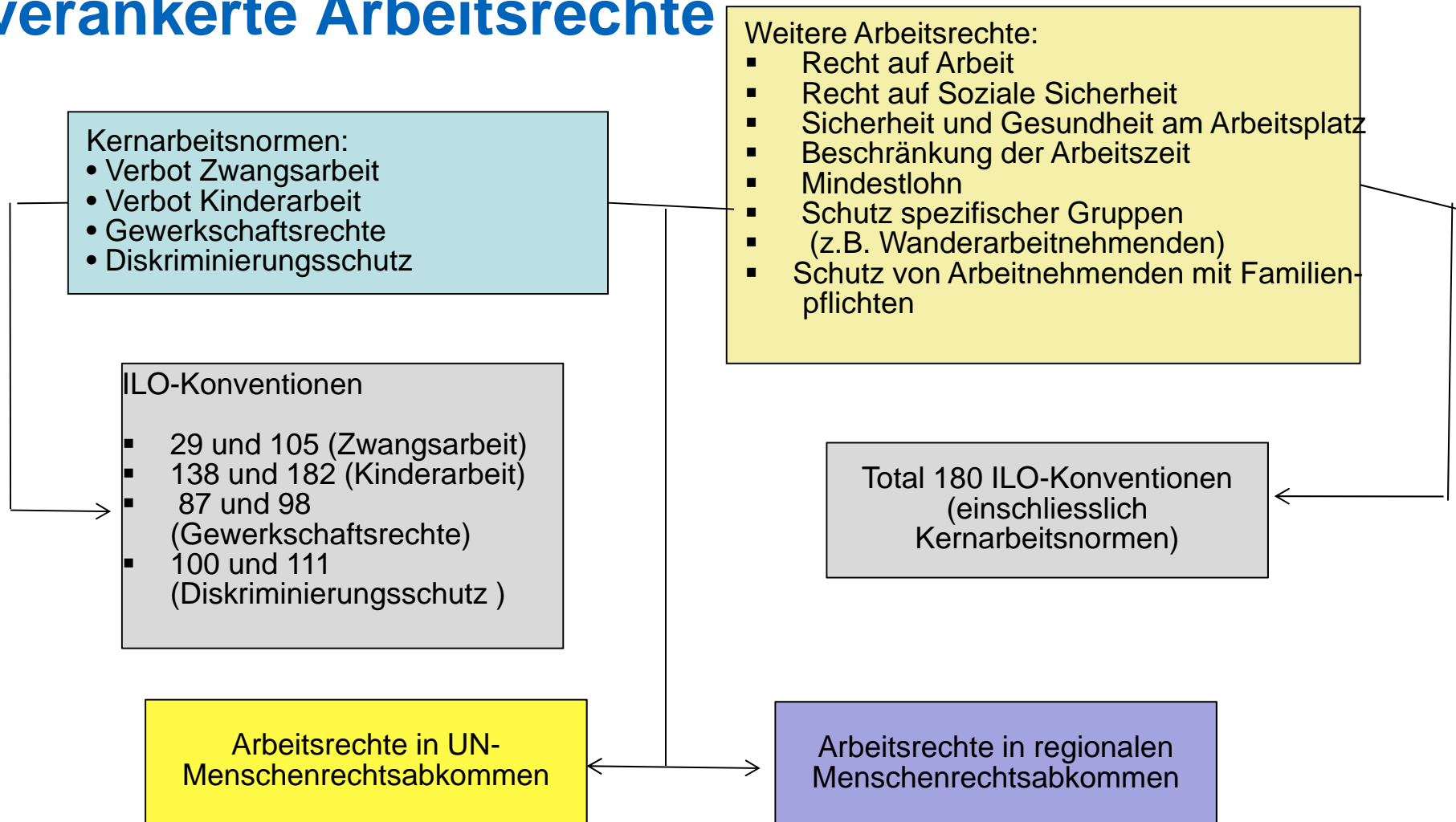
Inhaltsübersicht

- I) Internationales Arbeitsrecht: Definition; arbeitsrechtliche Inhalte im Völkerrecht
- II) Verpflichtung von Unternehmen im Lichte von CSR
- III) Kollisionsrecht aus Schweizer Sicht
- IV) Das Freizügigkeitsabkommen: Überblick über arbeitsrechtlich relevante Inhalte

I) Internationales Arbeitsrecht: Überblick



I) Internationales Arbeitsrecht: Völkerrechtlich verankerte Arbeitsrechte



	Individualbeschwerdeverfahren	Staatenbeschwerden	Staatenberichtsverfahren	Unmittelbare Anwendung	Programmnormen
AEMR	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
BeHi-K	Ja	Nein	Ja	Ja/Nein	Ja
IPbpR (UNO-Pakt II)	Ja (Zusatzprotokoll von CH noch nicht ratifiziert)	Nein	Ja	Ja/Nein	Ja
IPwskR (UNO-Pakt I)	Ja (Relevante Best. noch nicht in Kraft)	Nein	Ja	Ja/Nein	Ja
ILO	Nein	Ja (*)	Ja	Ja/nein	Ja
EMRK	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
ESC	Nein	Ja	Nein	Ja/nein	Ja
EUGRC	(Ja)	Nein	Nein	(Ja)	Ja
Grundfreiheiten (EU)	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja

Z.B. **UN-Pakt I:**

Art. 7

Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die **insbesondere gewährleistet wird**

- a) ein Arbeitsentgelt, das allen Arbeitnehmern mindestens sichert
 - i) angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied; insbesondere wird gewährleistet, dass Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und dass sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten,
 - ii) einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt;
- b) sichere und gesunde Arbeitsbedingungen;
- c) gleiche Möglichkeiten für jedermann, in seiner beruflichen Tätigkeit entsprechend aufzusteigen, wobei keine anderen Gesichtspunkte als Beschäftigungsdauer und Befähigung ausschlaggebend sein dürfen;
- d) Arbeitspausen, Freizeit, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit, regelmässiger bezahlter Urlaub sowie **Vergütung gesetzlicher Feiertage**.

II) Verpflichtung von Unternehmen im Lichte von CSR: ‘Weiche’ Steuerungsinstrumente



International
Labour
Organization

ILO Erklärungen über
MNU und grundlegende
Prinzipien und Rechte
der Arbeit



Leitsätze für multinationale
Unternehmen



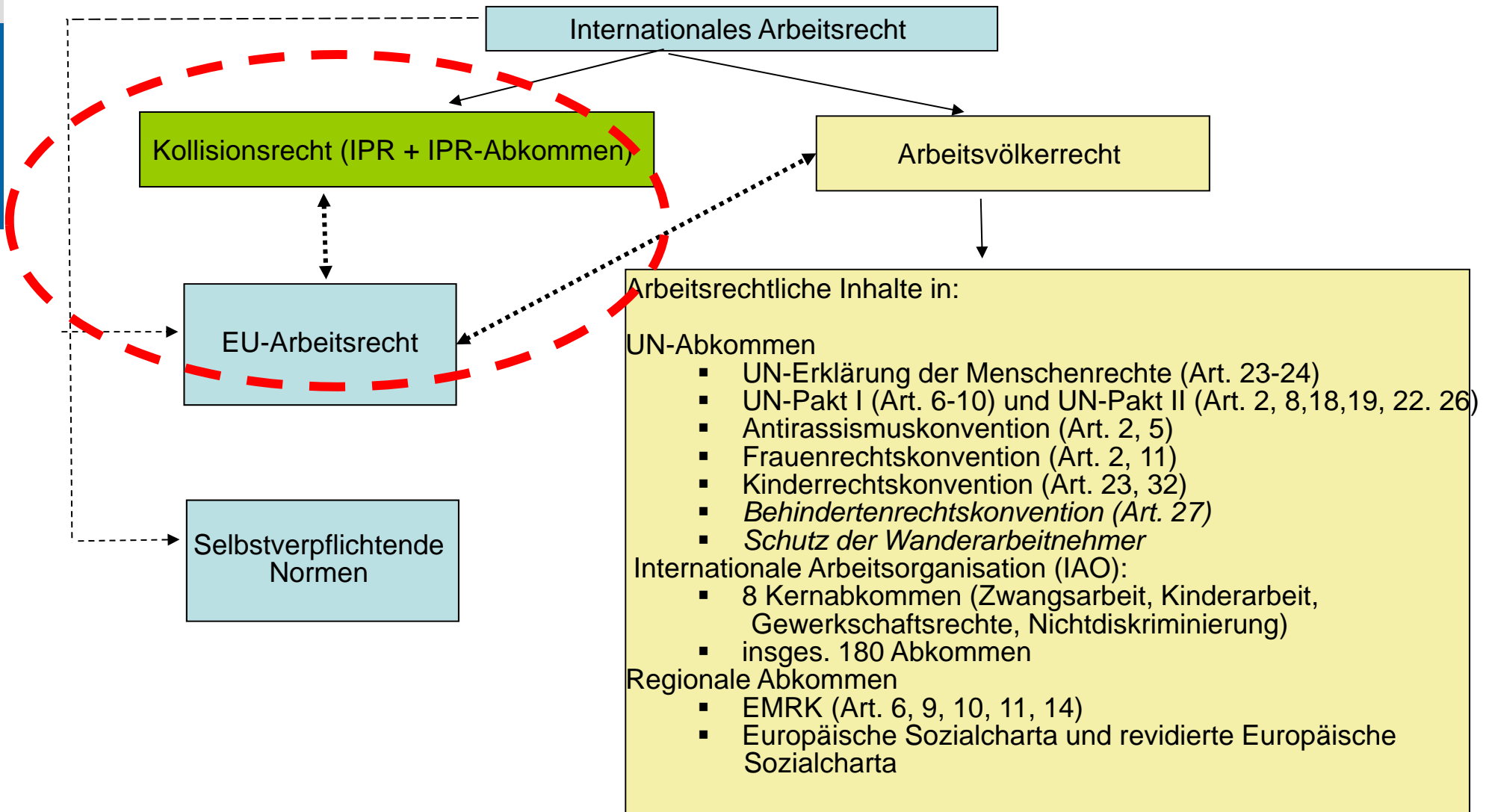
Global Reporting Initiative

Instrument & Rolle	Bezüge	Inhalte/Themen
<ul style="list-style-type: none"> Vereinbarte internationale Grundsätze An Regierungen zur Umsetzung im Inland gerichtet Freiwilliger globaler Rahmen für verantwortliches unternehmerisches Handeln 	<ul style="list-style-type: none"> AEMR 	<ul style="list-style-type: none"> Allgemeine Massnahmen Beschäftigung Ausbildung Arbeits- und Lebensbedingungen Arbeitsbeziehungen
<ul style="list-style-type: none"> Amtlich anerkannte Orientierung durch Zustimmung der 30 Mitglieds- und 11 weiterer Länder Umsetzung durch die teilnehmenden Regierungen in rechtsverbindlichen OECD-Beschlüssen geregelt Massgebliche globale Richtschnur für von Unternehmen erwartetes Handeln 	<ul style="list-style-type: none"> AEMR ILO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit Rio Deklaration Erklärung von Kopenhagen für soziale Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> Allg. Grundsätze Offenlegung von Informationen Beschäftigung Menschenrechte Umwelt Korruptionsbekämpfung Verbraucherinteressen Wissenschaft und Technologie Besteuerung und Wettbewerb
<ul style="list-style-type: none"> Initiative der VN, die von der VN Generalversammlung wiederholt anerkannt wurde Instrument, das einen freiwilligen globalen Aktionsrahmen für Unternehmen bietet Grösste Teilnehmerzahl stammt aus dem Unternehmenssektor 	<ul style="list-style-type: none"> AEMR ILO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit Rio Deklaration VN-Übereinkommen gegen Korruption 	<ul style="list-style-type: none"> Menschenrechte Arbeitsnormen Umweltschutz Korruptionsbekämpfung

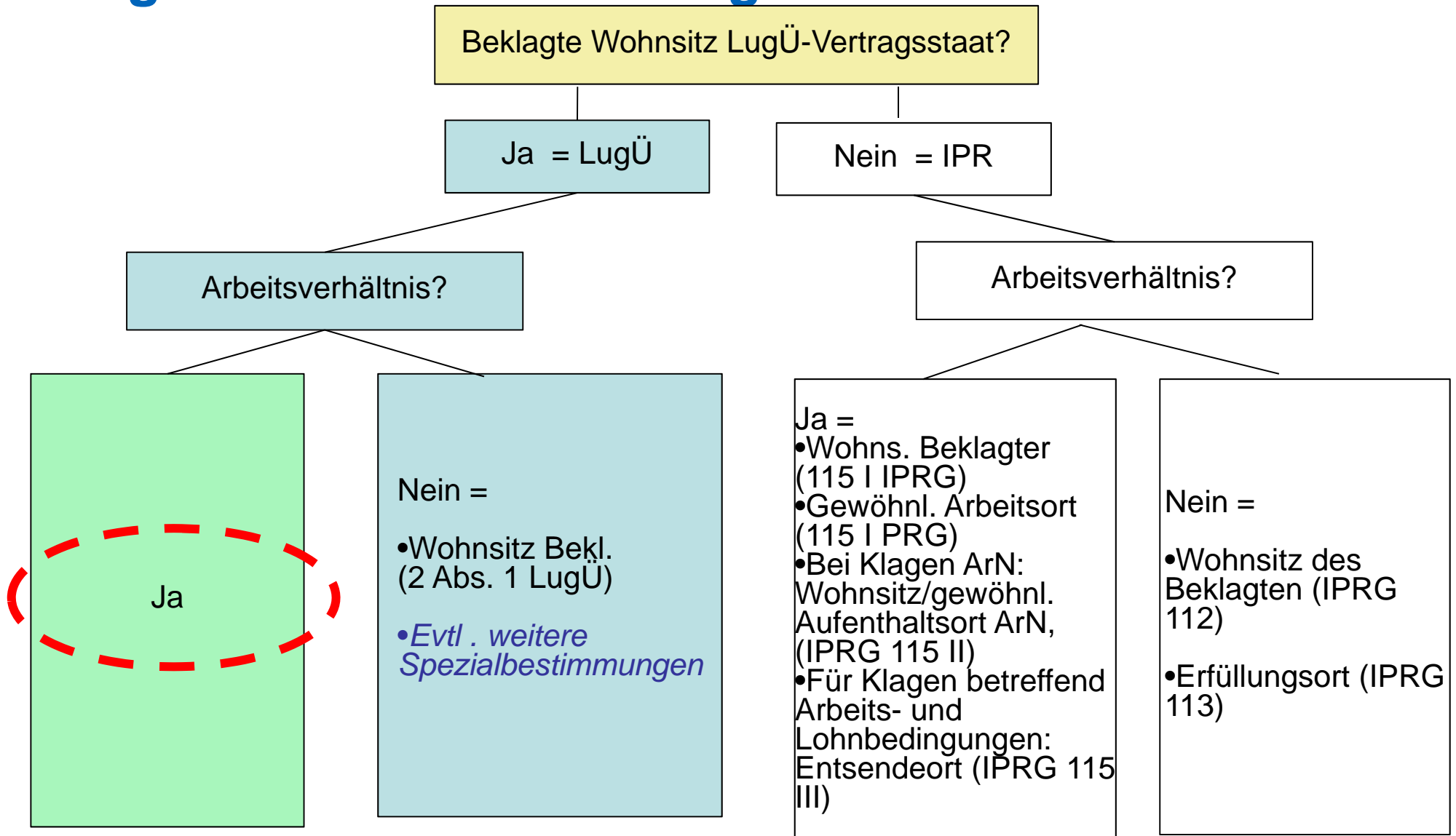
II) Verpflichtung von Unternehmen im Lichte von CSR: 'Weiche' Steuerungsinstrumente

Kategorie	Charakteristika	Beispiele
Unternehmens-Verhaltenskodizes	Erklärungen mit Anweisungsscharakter, die Orientierungshilfen bieten und bestimmte Verhaltensweisen untersagen	
Multistakeholder-Initiativen	Zusammenarbeit verschiedener Partner, darunter Unternehmen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Organisationen, NRO, staatliche Stellen, internationale Organisationen	ISO 26000 Norm für gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, Fair Labor Association*, Social Accountability International SA 8000*
Zertifizierung und Kennzeichnung (inkl. Berichterstattung)	Zielen darauf ab, Käufer (KonsumentInnen und Unternehmen) mit verlässlichen Informationen für Kaufentscheidungen zu versorgen	Social Accountability International SA 8000*, Kampagne für saubere Kleidung*, AccountAbility AA 1000 Assurance Standard, Fair Trade-Initiative der FLO
Modellkodizes	Verhaltenskodizes, die im Rahmen einer Multistakeholder Initiative von einer NRO, Gewerkschaften oder einem anderen Akteur aufgestellt werden und auf denen Unternehmen die Entwicklung eigener Kodizes aufbauen können	Arbeitsplatzverhaltenskodex der Fair Labor Association*, ISEAL Code of Good Practice for Setting Social and Environmental Standards, Kampagne für saubere Kleidung*
Sektor- und Branchen-Initiativen	Zielen darauf ab, weit verbreitete Herausforderungen in einem spezifischen Sektor anzugehen	Workers Rights Consortium, Kampagne für saubere Kleidung*+
Ansätze sozial verantwortlichen Investierens / Finanzierens	Im Finanzsektor ergriffene Initiativen, die sich auf die gesellschaftliche Verantwortung von Investitionsentscheidungen konzentrieren	SRI, Äquator Prinzipien (Investitionen in Projektfinanzierungen)*
Internationale Rahmenvereinbarungen	Vereinbarungen zwischen internationalen Branchengewerkschaften und grossen multinationalen Unternehmen	Breite Vielfalt an Sektoren, z.B. Landwirtschaft, Tourismus, Bergbau, Bekleidungsindustrie

III) Kollisionsrecht in internationalen Arbeitsverhältnissen aus CH Sicht: Einordnung



III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Bestimmung der gerichtlichen Zuständigkeit

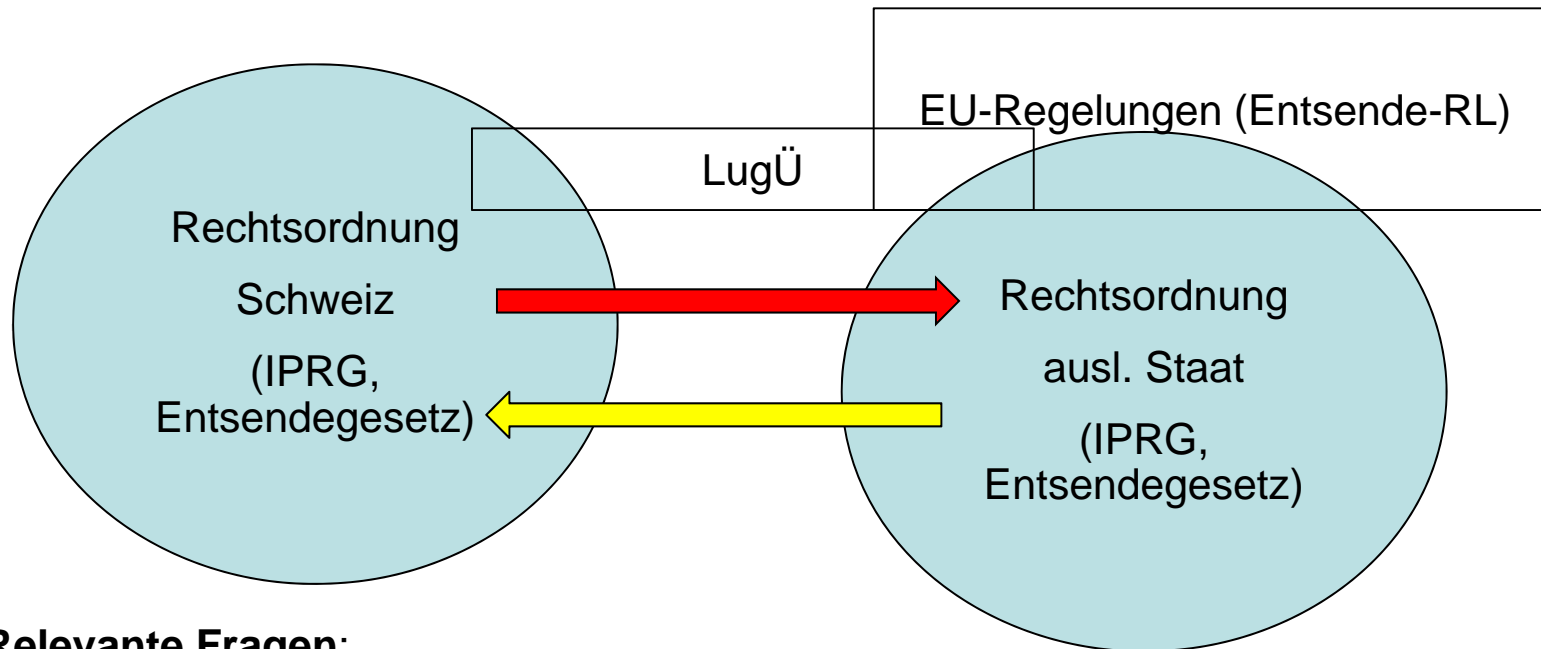


III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Bestimmung der gerichtlichen Zuständigkeit nach LugÜ

Neu: (SR 0.275.12):

- Art. 5 Ziff. 1 LugÜ: erwähnt Streitigkeiten aus Betrieb einer Niederlassung
- ABER: Abschnitt 5, **Art. 18 ff., spezielle Regelungen für Arbeitsverträge**, die Art. 5 vorgehen (Art. 18 Abs. 1)
- Art. 19 LugÜ: Klagen **gegen Arbeitgeberin**
 - Gewöhnlicher Arbeitsort (Art. 19 Ziff. 2 lit. a LugÜ)
 - Bei wechselndem Arbeitsort:: Niederlassung, die AN eingestellt hat (Art. 19 Ziff. 2 lit. b LugÜ)
- Art. 20 LugÜ: Klagen **gegen Arbeitnehmer**
 - Ausschliesslich Wohnsitz des AN (Art. 20 Ziff. 1 LugÜ)
 - Achtung Spezialbestimmung für Widerklage (Art. 20 Ziff. 2 LugÜ)

III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Problemlagen grenzüberschreitender Arbeitsverhältnisse



Relevante Fragen:

- Ausländerrecht (Aufenthaltsbewilligung? Familiennachzug?)
- Arbeitsrecht (Anwendbares Recht, Gerichtsstand, zwingende Bestimmungen, Bestimmungen über den Arbeitsverleih?)
- Sozialversicherungsrecht (Wo besteht die Beitragspflicht? Höhe der Beiträge? Leistungsexport?)
- Steuerrecht (Steuerort, Steuerhöhe?)

III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Bestimmung der gerichtlichen Zuständigkeit nach LugÜ

Art. 67

1. Dieses Übereinkommen lässt Übereinkünfte unberührt, denen die Vertragsparteien und/oder die durch dieses Übereinkommen gebundenen Staaten angehören und die für besondere Rechtsgebiete die gerichtliche Zuständigkeit, die Anerkennung oder die Vollstreckung von Entscheidungen regeln. Unbeschadet der Verpflichtungen aus anderen Übereinkünften, denen manche Vertragsparteien angehören, schliesst dieses Übereinkommen nicht aus, dass die Vertragsparteien solche Übereinkünfte schliessen.

...

...

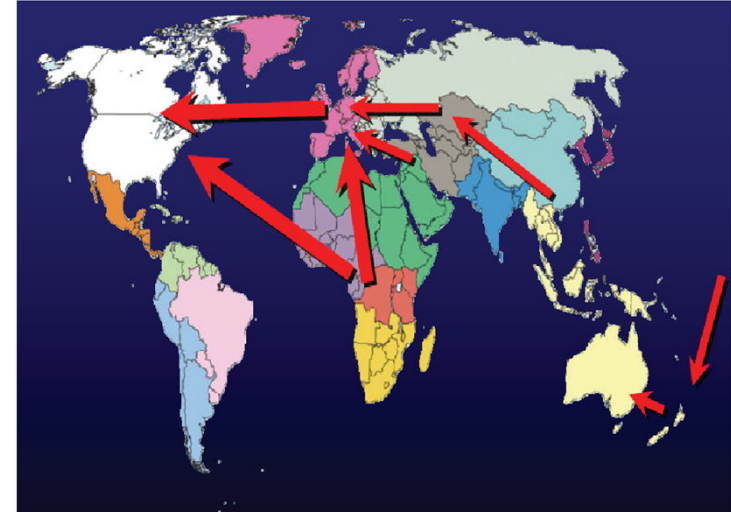
III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Bestimmung der gerichtlichen Zuständigkeit; Ansätze aus dem EU Recht

Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Artikel 6: Gerichtliche Zuständigkeit

Zur Durchsetzung des Rechts auf die in Artikel 3 gewährleisteten **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** kann eine **Klage in dem Mitgliedstaat** erhoben werden, **in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist oder war**; dies berührt nicht die Möglichkeit, gegebenenfalls gemäß den geltenden internationalen Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit in einem anderen Staat Klage zu erheben.

III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Gerichtliche Zuständigkeit nach Art. 115 IPRG



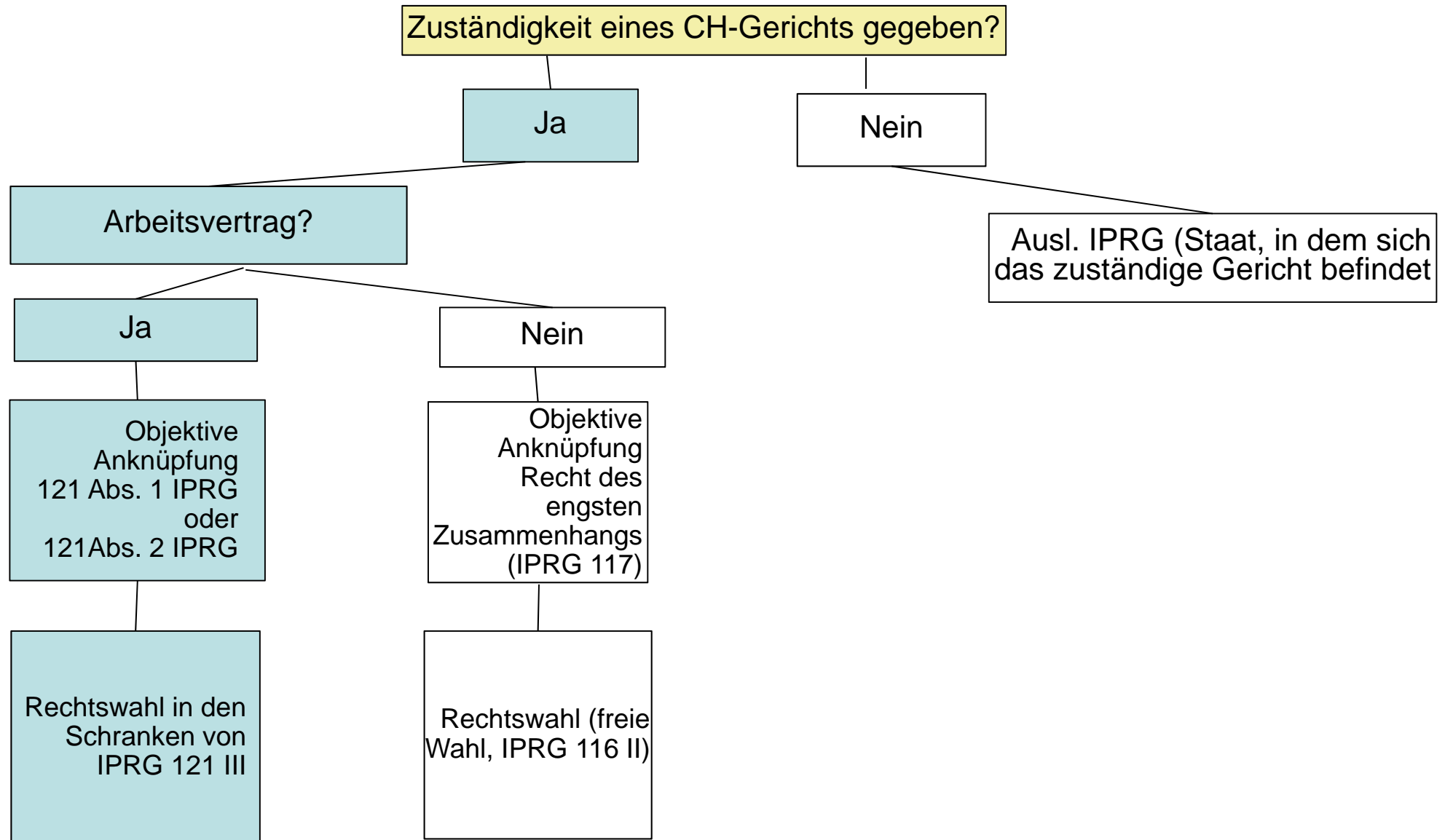
Abs. 1: CH-Gerichte sind zuständig

- Am Wohnsitz des Beklagten oder
- Am Ort, wo der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet

Abs. 2: bei Klagen des Arbeitnehmers: überdies Wohnsitz des Arbeitnehmers oder gewöhnlicher Aufenthalt des Arbeitnehmers

Abs. 3: „Für Klagen bezüglich der auf die Arbeitsleistung anzuwendenden Arbeits- und Lohnbedingungen sind zudem die Schweizer Gerichte am Ort zuständig, an den der Arbeitnehmer für einen begrenzten Zeitraum und zur Verrichtung auch nur eines Teils seiner Arbeit aus dem Ausland entsandt worden ist.“

III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Bestimmung des anwendbaren Rechts



III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Das anwendbare Recht nach IPRG



Anknüpfung nach **Art. 116 IPRG** für **Verträge**,

Sonderanknüpfung in **Art. 121 IPRG** für **Arbeitsverträge** (Beachte Art. 20 und 21, Definitionen von Wohnsitz, Niederlassung, gewöhnlicher Aufenthalt)

1. Der **Arbeitsvertrag untersteht** dem Recht des Staates, in dem der **Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet**.
2. Verrichtet der Arbeitnehmer **seine Arbeit gewöhnlich in mehreren Staaten**, so untersteht der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem sich **die Niederlassung oder**, wenn eine solche fehlt, der **Wohnsitz** oder der gewöhnliche Aufenthalt des **Arbeitgebers** befindet.
3. Die Parteien können den **Arbeitsvertrag dem Recht** des Staates **unterstellen**, in dem der **Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat** oder im dem **der Arbeitgeber seine Niederlassung**, seinen **Wohnsitz** oder seinen **gewöhnlichen Aufenthalt** hat.

III) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Das anwendbare Recht nach IPRG



Anknüpfungspunkte:

- Gewöhnlicher (Arbeits-)Aufenthalt des Arbeitnehmers
- Niederlassung des Arbeitgebers
- Wohnsitz des Arbeitgebers
- Gewöhnlicher Aufenthalt des Arbeitgebers
- Eingeschränkte Rechtswahl der Parteien
 - Gewöhl. Aufenthalt Arbeitnehmer
 - Niederlassung, Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt Arbeitgeber

IV) Das Freizügigkeitsabkommen: Überblick über arbeitsrechtlich relevante Inhalte

1. Aufbau

Allgemeine Bestimmungen Art. 1 – 9

Schlussbestimmungen Art. 10 – 25

- Ausführungsvorschriften
- Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit
- Anerkennung von Diplomen



Abkommen

Anhänge I-III

IV) Das Freizügigkeitsabkommen: Überblick über arbeitsrechtlich relevante Inhalte

2. Arbeitsrechtliche Inhalte (Ausländerrecht ausgenommen)

Grundsatz:

- FZA schafft einen gemeinsamen Arbeitsmarkt ungehinderter Arbeitsmarktzugang
- Koordinierung der Sozialversicherungen
- Anerkennung von Berufsdiplomen

Zentrale Bestimmung:

- Diskriminierungsverbot
- In allen Materien (u.a. auch Bildung, Wohnen und Versicherungen)

IV) Das Freizügigkeitsabkommen: Überblick über arbeitsrechtlich relevante Inhalte Art. 9 Anhang I

Hauptinhalt	Genauere Beschreibung	Konsequenz
Nicht-Diskriminierung in Bezug auf Arbeitsbedingungen	Darf auf Grund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen , insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und, falls er arbeitslos geworden ist, im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung nicht anders behandelt werden als die inländischen Arbeitnehmer	Konkretisierung von Art. 2 FZA
Soziale Vergünstigungen	Familienangehörige geniessen dort die gleichen steuerlichen und sozialen Vergünstigungen wie die inländischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen	
Zugang zu Berufsschulen	Mit dem gleichen Recht und unter den gleichen Bedingungen wie die inländischen Arbeitnehmer am Unterricht der Berufsschulen und der Umschulungszentren teilnehmen.	Anspruch
Keine diskriminierende Bestimmungen in GAVs	Bestimmungen in Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen oder sonstigen Kollektivvereinbarungen betreffend den Zugang zur Beschäftigung, die Beschäftigung, die Entlohnung und alle übrigen Arbeits- und Kündigungsbedingungen sind von Rechts wegen insoweit nichtig , als sie für ausländische Arbeitnehmer, die Staatsangehörige der Vertragsparteien sind, diskriminierende Bedingungen	Bestimmungen sind nichtig
Zugang und Tätigwerden in Gewerkschaften	Anspruch auf gleiche Behandlung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte , einschliesslich des Wahlrechts und des Zugangs zu Verwaltungs- oder Führungsämtern in einer Gewerkschaft	Anspruch gegeben. Diese Bestimmungen berühren nicht die Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, durch die den Arbeitnehmern aus der anderen Vertragspartei im Aufnahmestaat weitergehende Rechte eingeräumt werden.
Arbeitnehmervertretung	Er hat ferner das Recht auf Wählbarkeit zu den Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben .	dito
Wohnung, einschliesslich der Erlangung des Eigentums an benötigten Wohnung, gleichen Rechte und Vergünstigungen	Arbeitnehmer kann sich mit dem gleichen Recht wie inländische Arbeitnehmer in dem Gebiet, in dem er beschäftigt ist, in die Listen der Wohnungssuchenden der Orte, wo solche Listen geführt werden, einschreiben und geniess die damit verbundenen Vergünstigungen und Rangstellungen	Seine im Herkunftsstaat verbliebene Familie wird zu diesem Zweck als in diesem Gebiet wohnend betrachtet, soweit auch für inländische Arbeitnehmer eine entsprechende Vermutung gilt.

Anwendungsbeispiel

Art. 42 Landesmantelvertrag Baugewerbe (LMV):

- Lohnklasse Q setzt drei Jahre Erfahrung auf schweizerischen Baustellen voraus
- Beschwerdeführer weist sechs Jahre Erfahrung auf, aber nicht auf schweizerischen Baustellen

Obergericht Glarus, bestätigt vom Bundesgericht:

- Art. 42 LMV verstösst gegen das FZA-Verbot indirekter Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit
- Arbeitgeber muss die Lohndifferenz nachzahlen
- **Allgemeinverbindlicherklärung** des LMV durch den Bundesrat **schliesst** eine gerichtliche **Überprüfung**, ob ein Verstoss gegen zwingendes Bundes- oder Völkerrecht vorliegt, **nicht aus**.

Bger v. 5.3.2010, 4A_593/2009 *

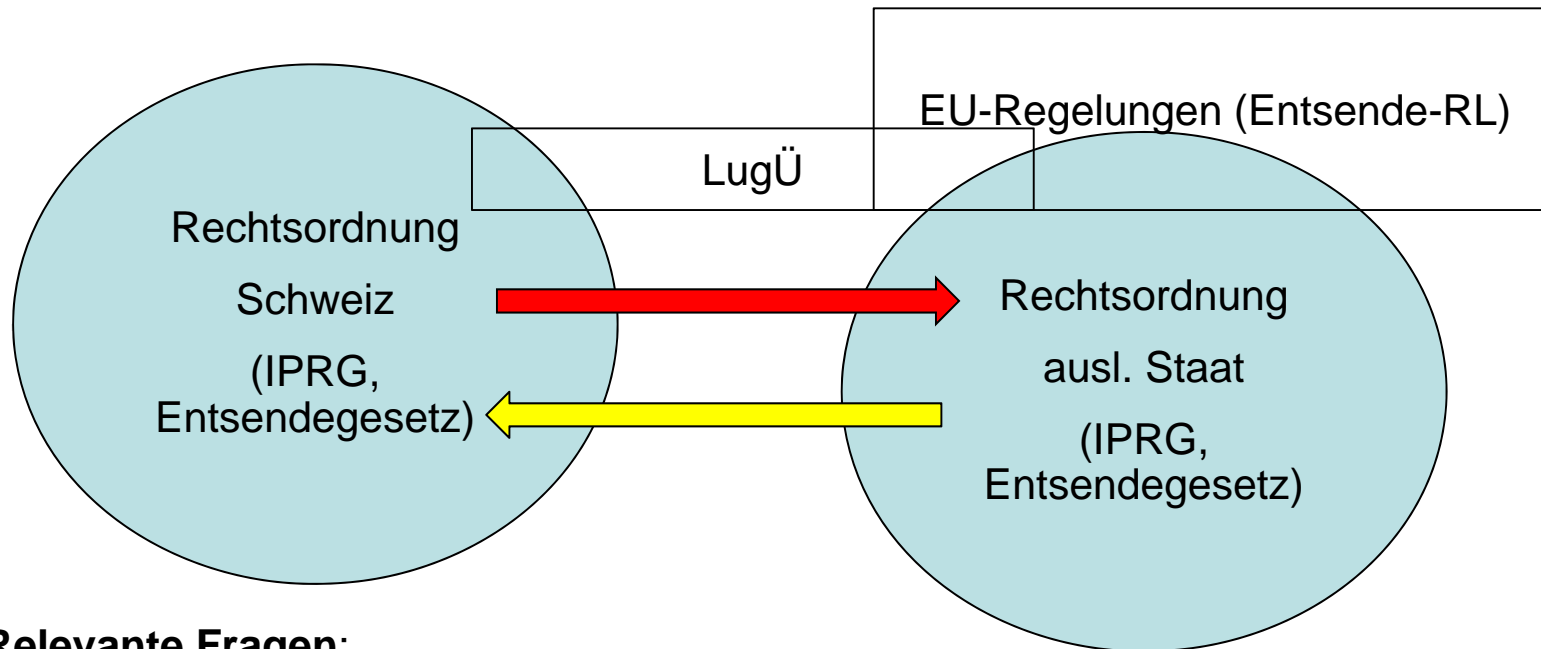
* Siehe auch: 4A_290/2009 und 4A_595/2009

IV) Das Freizügigkeitsabkommen: Überblick über arbeitsrechtlich relevante Inhalte



- Normen des FZA sind **überwiegend unmittelbar anwendbar**
- Voraussetzung für die Anwendbarkeit: **Grenzüberschreitender Sachverhalt**; liegt ein solcher vor, sollte sich auch ein/e Schweizer/in in der CH auf das FZA berufen können (entspricht nicht dem Wortlaut von Art. 2 FZA; dieser legt eine enge Auslegung nahe)
- Verfahren in der **Schweiz: Anwendung** des FZA **durch jedes Gericht**, letztinstanzlich durch das Bger
- Verfahren in den **Mitgliedstaaten: Anwendung** des FZA **durch jedes Gericht**; Gerichte **können (bzw. müssen)**: letzte nationale Instanz)
Auslegungsfragen zum FZA dem **EuGH zu Vorabentscheidung** vorlegen

II) Kollisionsrecht aus CH Sicht: Problemlagen grenzüberschreitender Arbeitsverhältnisse



Relevante Fragen:

- Ausländerrecht (Aufenthaltsbewilligung? Familiennachzug?)
- Arbeitsrecht (Anwendbares Recht, Gerichtsstand, zwingende Bestimmungen, Bestimmungen über den Arbeitsverleih?)
- Sozialversicherungsrecht (Wo besteht die Beitragspflicht? Höhe der Beiträge? Leistungsexport?)
- Steuerrecht (Steuerort, Steuerhöhe?)



Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Diese Präsentation basiert teilweise auf Darstellungen von Prof. Dr. iur. Kurt Pärli

EINBETTUNG VON ENTSENDUNGEN INS VERTRAGSRECHT

INTERNATIONALES ARBEITSRECHT: DIE MOBILITÄT IM FOKUS

Winterthur, 6. Juni 2012

Dr. iur. Roger Hischier

Fürsprecher , Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Spahni Stein Rechtsanwälte, Zürich

Slide no. 1

© by Dr. R. Hischier

ENTSENDUNG

1. OBJEKTIVE ELEMENTE

- Auslandstätigkeit im Interesse des inländischen Arbeitgebers
- Arbeitsverhältnis im Inland vor Auslandstätigkeit

2. SUBJEKTIVE ELEMENTE

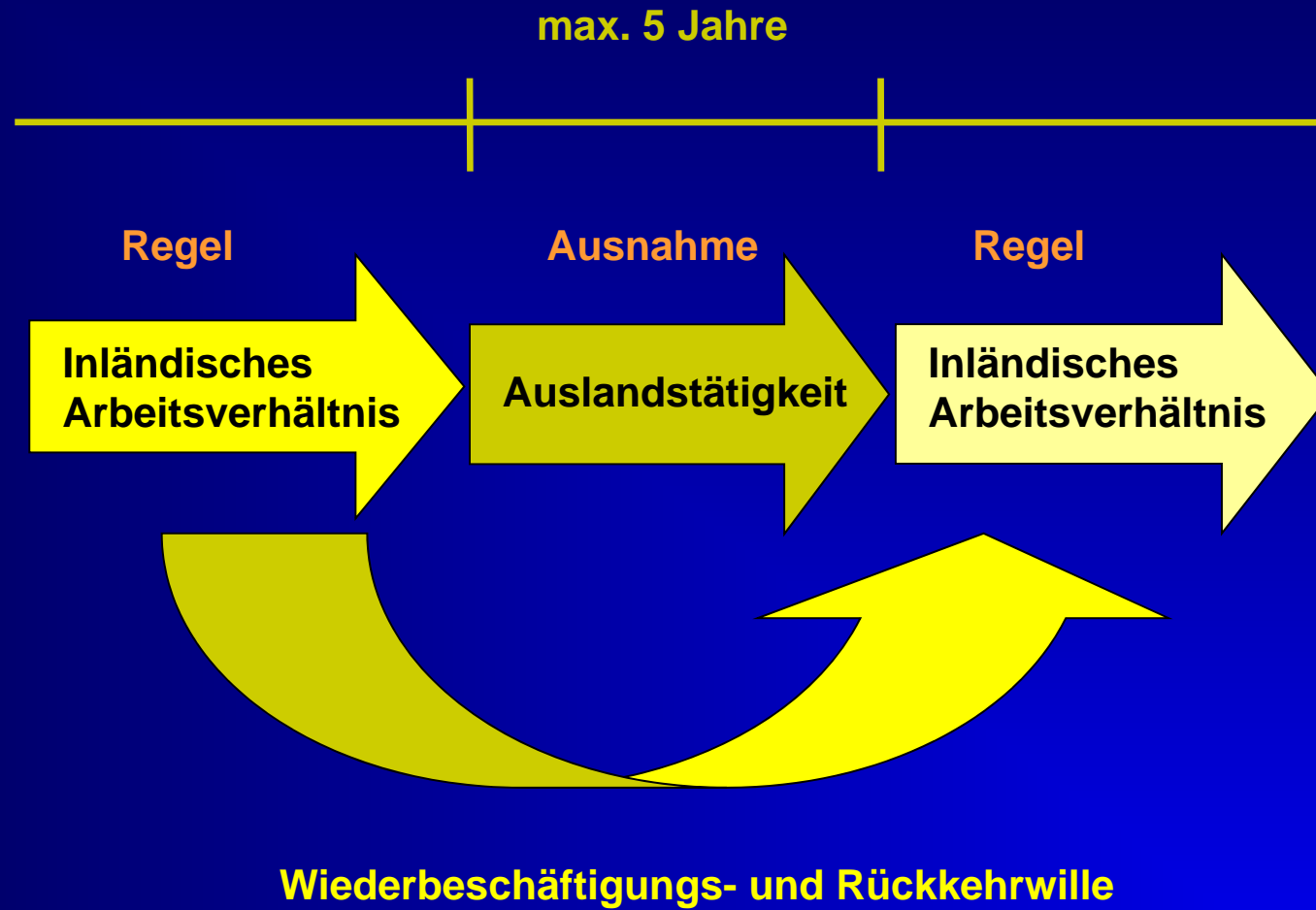
- Wiederbeschäftigungs- und Rückkehrwille
Rückberufungsrecht alleine genügt nicht
(Arbeitsverhältnis im Inland nach Auslandstätigkeit)



3. ZEITLICHER FAKTOR

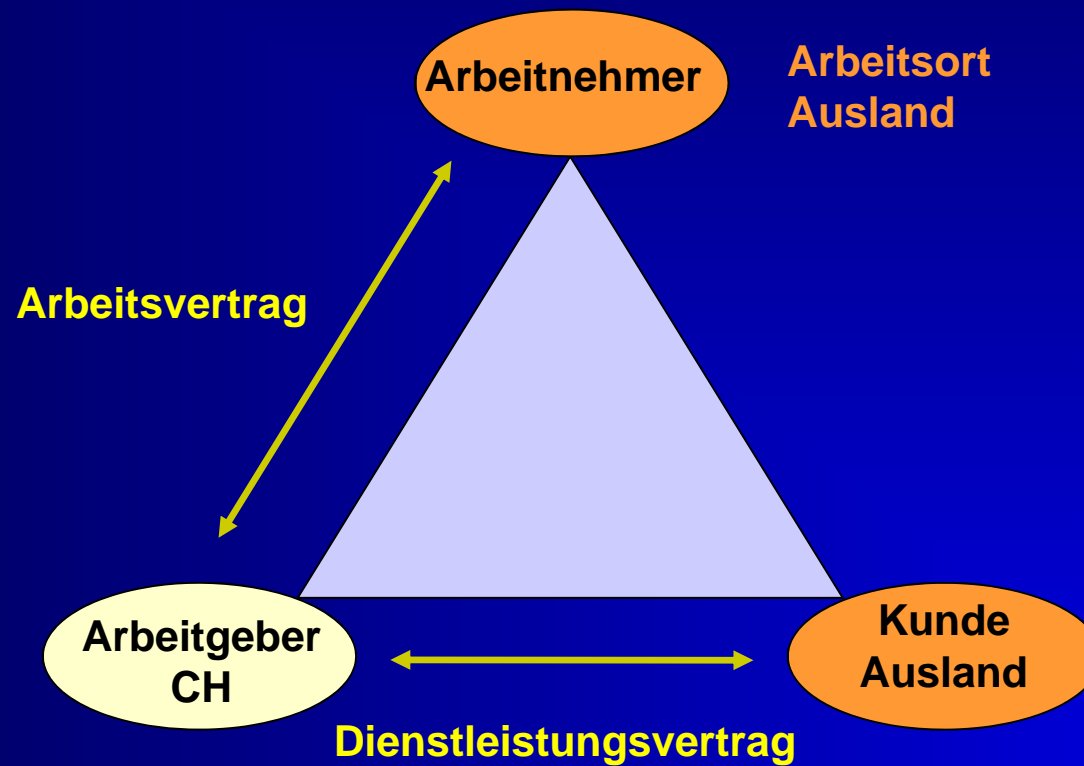
- Höchstgrenze: 5 Jahre (Praxis)
(Parteiwille massgebend)

ENTSENDUNG



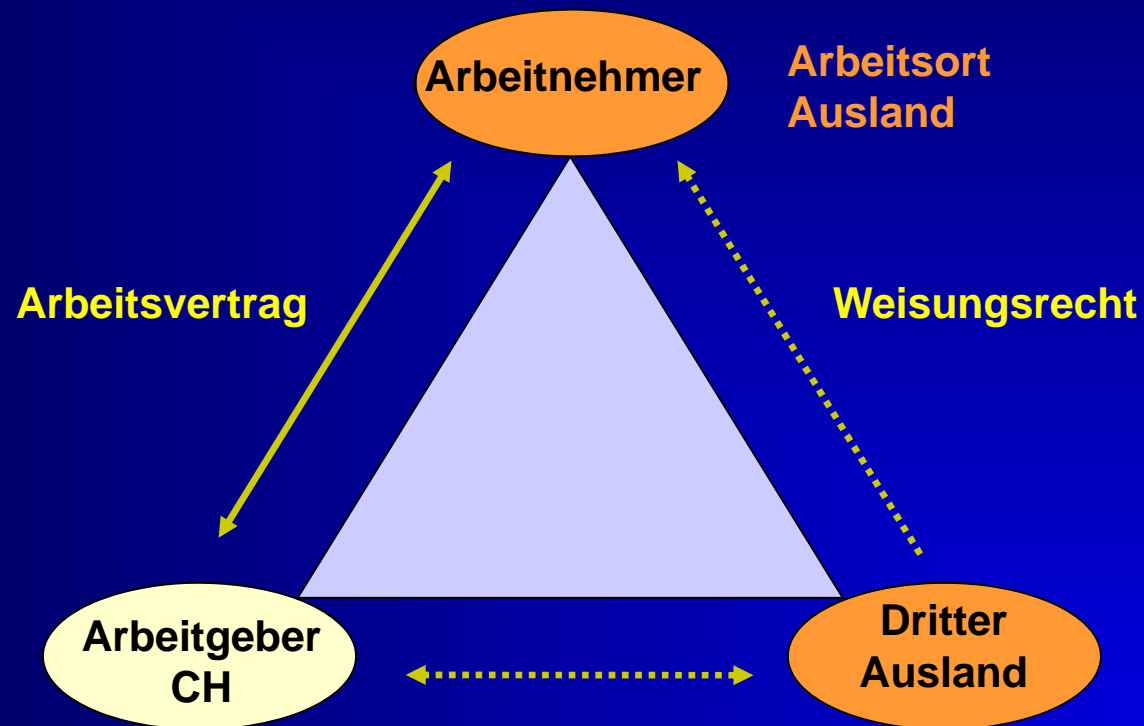
ENTSENDUNG

A. UNVERÄNDERTE ARBEITGEBERSEITE (ohne Eingliederung)



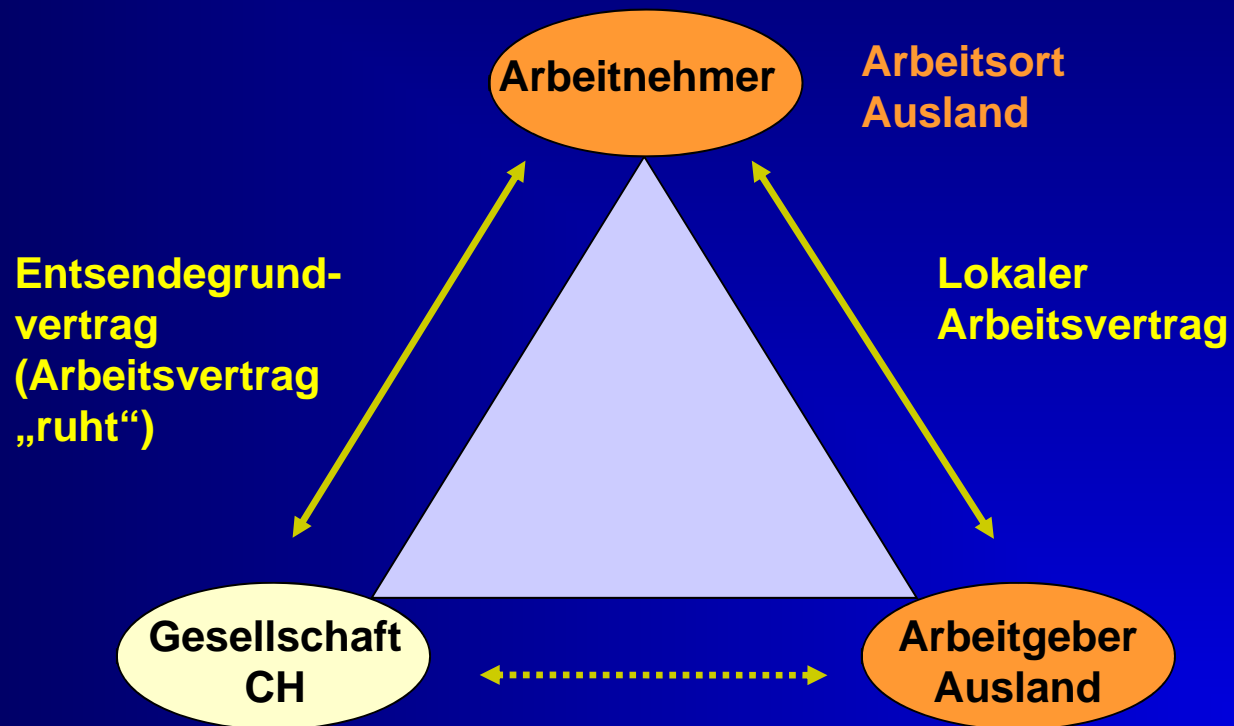
ENTSENDUNG

B. UNVERÄNDERTE ARBEITGEBERSEITE (mit Eingliederung)



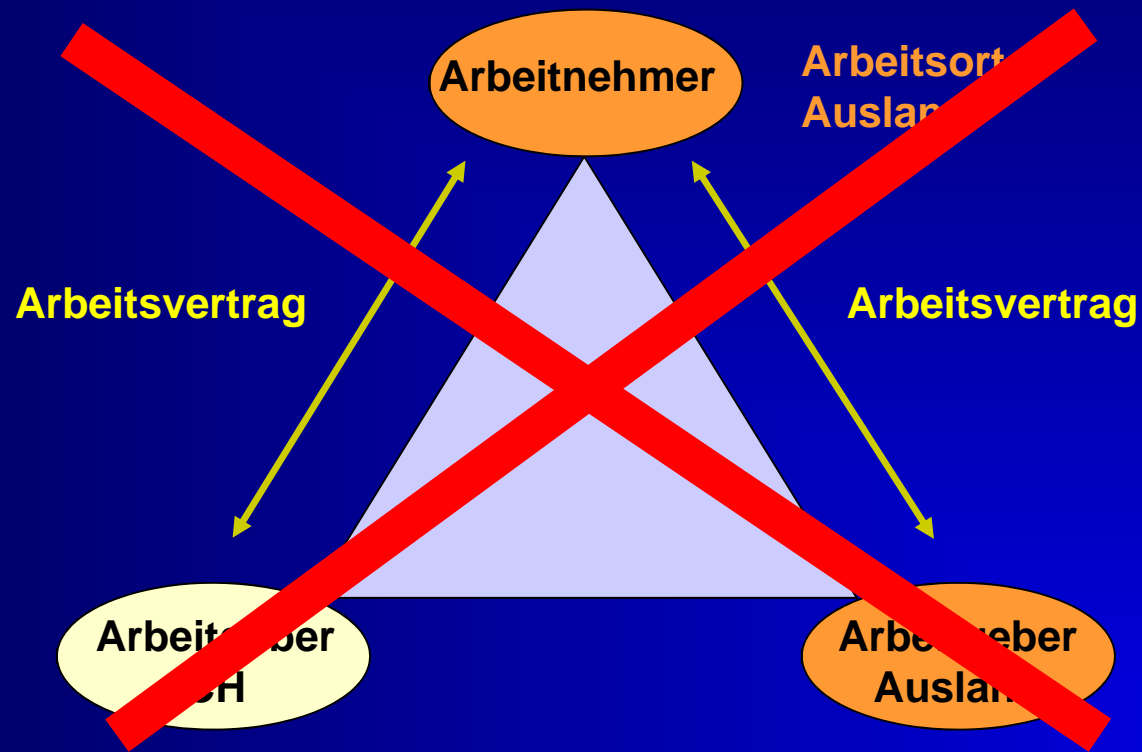
ENTSENDUNG

C. LOKALER ARBEITSVERTRAG / ENTSENDEGRUNDVERTRAG



ENTSENDUNG

D. GEMEINSCHAFTSARBEITSVERHÄLTNIS



PROBLEMFELDER

„INTERNATIONALER“ MITARBEITEREINSATZ

- > **Berührung mit zwei oder mehreren Staaten**
- > **Die Bestimmungen von mindestens zwei Rechtsordnungen verschiedener Staaten harren ihrer Anwendung!!**

Dies kann insbesondere in folgenden Rechtsgebieten zu Unsicherheiten bzw. Problemen führen:

- **AUFENTHALTS- UND ARBEITSBEWILLIGUNGSRECHT**
- **SOZIALVERSICHERUNGSRECHT**
- **STEUERRECHT**
- **ARBEITSRECHT (privat- und öffentlichrechtliches)**

PROBLEMFELDER

ARBEITSRECHT = ARBEITNEHMERSCHUTZ

(Vertragsfreiheit wird eingeschränkt)

- > auf nationaler Ebene durch
 - zwingende Vorschriften

 - > auf internationaler Ebene durch
 - Einschränkung/Ausschluss von Gerichtsstandsvereinbarungen
 - Einschränkung/Ausschluss der Rechtswahl
- ➔ Regelanknüpfung am **GEWÖHNLICHEN ARBEITSORT**

PROBLEMFELDER

DAMIT BESTEHT BEI INTERNATIONALEN MITARBEITEREINSÄTZEN DIE LATENTE GEFAHR

- dass ein anderes, als das erwartete (vereinbarte) Gericht angerufen wird und dieses (insb. am tatsächlichen Arbeitsort) seine Zuständigkeit bejaht;
- dass dieses (ungeachtet einer Rechtswahl) das eigene Recht zur Anwendung bringt;
- dass zwingende Bestimmungen einer Rechtsordnung, die grundsätzlich nicht anwendbar ist, Beachtung beanspruchen.

MINIMIERUNG DER GEFAHR

➡wendbare Rechtsordnung = Rechtsordnung am tatsächlichen
Arbeitsort

ALLES KLAR?

Slide no. 11

© by Dr. R. Hischer

Dr. iur. Roger Hischier
Fürsprecher , Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Spahni Stein Rechtsanwälte
Florastrasse 44
CH-8008 Zürich
Tel.: 043 488 52 90
Fax: 043 499 80 56
hischier@lawbiz.ch
www.lawbiz.ch

Le détachement des salariés dans les groupes de sociétés

Gabriel Aubert, avocat
Professeur à l'Université de
Genève

Begriff des Konzerns

- Gesellschaften, die einer einheitlichen Leitung unterstehen (Muttergesellschaft)
 - BGE 130 III 213 E. 2.2.1; BG, 4C.158/2002 E. 3.1.2

Allgemeine Hinweise

- Grundsätze: vgl. Vortrag von Herrn Dr. iur. Roger HIESCHER
- GEISER/UHLIG, Arbeitsverhältnisse im Konzern, ZBJV 139/2003, S. 757
- HEITZ, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, Diss., Zürich 2004.
- BG, 4C.158/2002 E. 3.1.2

Teil 1: Wer ist der Arbeitgeber ?

Teil 2: Besondere Fragen
im Arbeitsvertragsrecht

Spaltung der Funktionen

Vergleich mit Leiharbeitsverhältnis

Instrumentarium

- Auslegung (Art. 18 OR)
- Durchgriff (Art. 2 II ZGB)
- Faktischer Arbeitsvertrag (Art. 320 II OR)

Entsendung im eigentlichen Sinne

Beispiele: BG, 4C.62/2006, 4C.355/2000

Scheinbare Entsendung

- Arbeitsvertrag mit der Muttergesellschaft statt mit der Tochtergesellschaft
 - JAR 2005 S. 384 (Simulation)

Scheinbare Entsendung

- Arbeitsvertrag mit zwei Tochtergesellschaften
 - BG, 4C.41/1999 (einfache Gesellschaft)

Scheinbare Entsendung

- Arbeitsvertrag mit der Muttergesellschaft und der Tochtergesellschaft
 - BGE 137 III 550

Scheinbare Entsendung

- Vertrag mit der Muttergesellschaft oder mit dem Herrscher des Konzerns

– Art. 320 Abs. 2 OR

Treuepflicht und Weisungsrecht

- Treuepflicht
 - 130 III 213 E. 2
- Weisungsrecht
 - BG, 4C.158/2002 E. 3
- Treuepflicht, Weisungsrecht
 - BG, 4C.95/2004 E. 3

Konkurrenzverbot

- Welche Gesellschaft des Konzerns wird geschützt?

Stock Options

- IPR

- Oracle Corp. v. Falotti (9th Cir. 2003) 319 F.3d 1106)

Arbeitsvermittlung

- AVG: Keine Bewilligungspflicht im Konzern
 - Seco, Weisungen und Erläuterungen zu AVG, p. 147.

Datenschutz

- Personendaten: Bekanntgabe ins Ausland
 - Art. 6 Abs. 2 DVG

Internationales Arbeitsrecht – Die Mobilität im Fokus

Rechtliche Bedingungen der Arbeitsimmigration

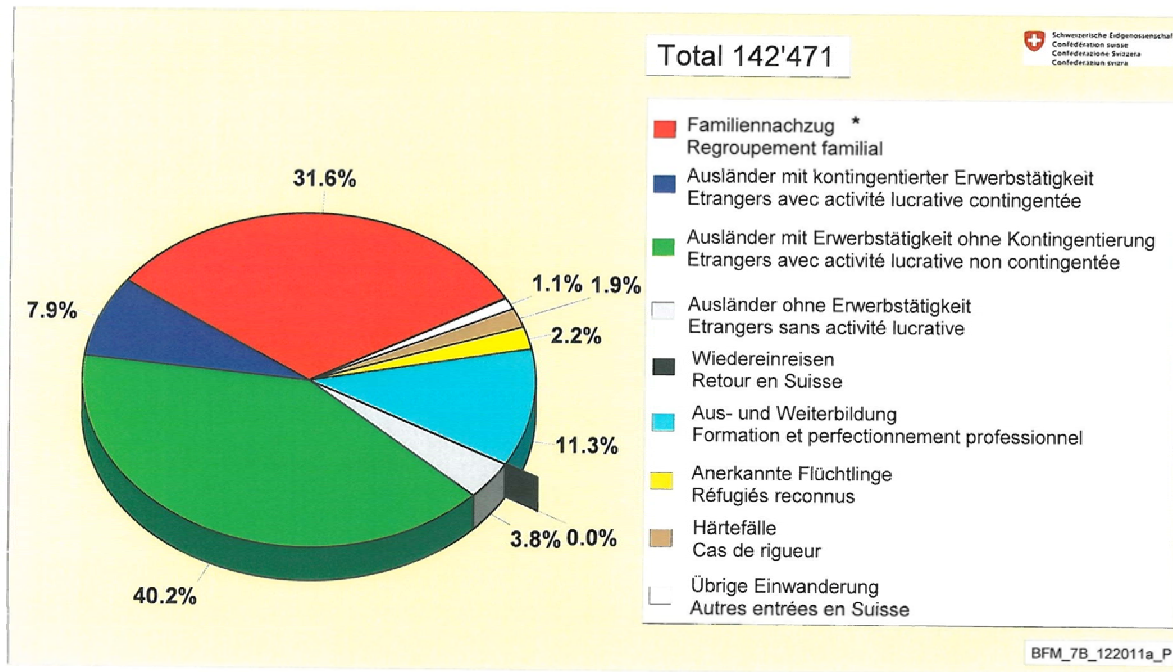
Referat von Dr. Marc Spescha, Rechtsanwalt
und Lehrbeauftragter für schweizerisches
Migrationsrecht

ZHAW-Tagung vom 6. Juni 2012

Inhaltsübersicht

1. Dimensionen der aktuellen Arbeitsimmigration
2. Das duale Zulassungssystem der Arbeitsimmigration:
FZA – AuG
3. Aktuell: 4 Kategorien von ArbeitsimmigrantInnen
4. Arbeitsmarktliche Hürden der Arbeitsimmigration
5. Insbesondere Kontingente und Ventilklausele
6. Flankierende Massnahmen zum Schutz gegen
Lohndumping durch Freizügigkeitsberechtigte
7. „Grenzgänger“ und Dienstleistungserbringer
8. Familienimmigration und Erwerbstätigkeit
9. Berufliche und geografische Mobilität?

In die Schweiz eingereiste Ausländer nach Einwanderungsgrund, Jahr 2011 Etrangers entrés en Suisse par motif d'immigration, année 2011



* davon 9'028 Ausländer/-innen mit Schweizer Ehepartner/-in / dont 9'028 étrangers/-ères avec conjoint/-e suisse

Duales Zulassungssystem und Subsidiarität des AuG gemäss Art. 2 AuG

- ¹ Dieses Gesetz gilt für Ausländerinnen und Ausländer, soweit keine anderen Bestimmungen des Bundesrechts oder von der Schweiz abgeschlossene völkerrechtliche Verträge zur Anwendung kommen.
- ² Für Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft (EG), ihre Familienangehörigen sowie für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die in einem dieser Staaten ihren Wohnsitz oder Sitz haben, gilt dieses Gesetz nur so weit, als das Abkommen vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit keine abweichenden Bestimmungen enthält oder dieses Gesetz günstigere Bestimmungen vorsieht.
 - Dito gemäss Abs. 3 für EFTA-Staatsangehörige
 - *Für rund 70% der Nicht-SchweizerInnen gilt das AuG nur subsidiär*

Die vier Kategorien zur Regelung der Arbeitsimmigration

- 1) EU-17/EFTA mit vollständig freiem Personenverkehr seit 1.6.2007 gestützt auf FZA
- 2) EU-8 mit freiem PV seit 1.5.2011; Kontingente (2180) für Aufenthaltsberechtigte vom 1.5.2012 bis 30.4.2013 (gest. auf FZA 10 Abs. 4a i.V. mit Abs.4: Ventilklause)l)
- 3) EU-2 (Rumänien und Bulgarien) mit Übergangsfristen gemäss FZA bezüglich arbeitsmarktlicher Hürden
- 4) Drittstaatsangehörige gestützt auf AuG

Arbeitsimmigration der EU-17/EFTA *Arbeitnehmenden* = volle Freizügigkeit

- Für **Arbeitnehmer** FZA 6¹ I
 - 5jährige Bewilligung bei Arbeitsverträgen befristet auf mind. 1 Jahr oder **von unbestimmter Dauer**; Verlängerungsanspruch bzw. ev. Anspruch auf C-Bewilligung, wenn vor Fristablauf nicht > 1 Jahr erwerbslos
 - gemäss Dauer des Arbeitsvertrages bei **unterjährig** befristeten Arbeitsverhältnissen (FZA 6² I)
 - für Arbeitsverhältnisse bis 3 Monate keine Aufenthaltsbewilligung erforderlich (FZA 6² I)
- Ob Teilzeit-Arbeit oder Arbeit auf Abruf unerheblich
- **Geografische und berufliche Mobilität** (FZA 8 I)
- Gleichbehandlungsanspruch (FZA 9 I)

Arbeitsimmigration der EU-17/EFTA *Selbständigen* = volle Freizügigkeit

- ***Für selbstständig Erwerbende FZA 12 I***
- - Abs.1: 5jährige Bewilligung, wenn Tätigkeit nachgewiesen wird; Verlängerungsanspruch, wenn Tätigkeit weiterhin ausgeübt wird
- geographische und berufliche Mobilität (14 I)
- Gleichbehandlung (15), aber Sozialhilfebezug kann Aufenthaltsrecht gefährden (12 Abs. 6 I; anders bei Arbeitnehmenden, 6 Abs. 6 I letzter Alternativsatz !)
- Bei Interessenabwägung gilt Gewährleistung der PF als öffentliches Interesse!

Arbeitsmarktliche Hürden der Arbeitsimmigration

- **Kontingente** (AuG 20/VZAE 19/19a/20/20 Anh. 1 und 2)
- **Inländervorrang** (AuG 21)
- Präventive **Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen** (AuG 22)
- Nachweis **bes. beruflicher Funktion bzw. Qualifikationen** (AuG 23)

→ Für Drittstaatsangehörige ist die Arbeitsimmigration gemäss AuG 3¹ i.V. mit AuG 18ff. eine zahlenmässig eng begrenzte Eliteimmigration (Kontingente im laufenden Kalenderjahr: 3'500 Aufenthaltsbew./ 5'000 KA)

Arbeitsimmigration der EU-8 Angehörigen

- FZA in Kraft seit 1.4.2006
- Seit 1. 5. 2011: volle Personenfreizügigkeit
- ABER: Seit 1.5.2012 bis 30.4.2013 erneute **Kontingentierung** der Aufenthaltsbewilligungen B EG/EFTA (≠ Kurzaufenthaltsbewilligungen L EG/EFTA, gestützt auf **Ventilklausel** (FZA 10 Abs. 4a i.V. mit FZA 10 Abs. 1a/4; Art. 38⁶ VEP)
- Kontingent für Aufenthaltsbewilligung B f. EU-8 Staatsangehörige: 2'180 (für selbst. oder unselfst. ET); Aufschaltung erfolgt quartalsweise (je 545 1.5., 1.8., 1.11. und 1.2.2013); Ausweichen auf L EG/EFTA möglich...
- Inländervorrang gilt nicht

Arbeitsimmigration der EU-2 (Rumänien und Bulgarien)

- Kontingentierung, Inländervorrang bis 1.6.2016 möglich für Aufenthalte von 4 Monaten und mehr (FZA 10 Abs. 1b/2b/3b/4c/5b)
- Aktuelles Kontingent (1.6.2012 – 31.5.2013):
Aufenthaltsbew. B 885; Kurzaufenthaltsbew. L 7'722
- Seit 1.6.2011 sind Bewilligungen an selbstständig Erwerbende nicht mehr kontingentiert → **Bei EU-8 aufgrund der Ventilklausel erneute Kontingentierung!! = (unbeabsichtigte) Besserstellung von EU-2 Staatsangehörigen!!.....**
- Ventilklausel ? (FZA 10 Abs. 4c Erster Satz = Hinweis auf Anwendbarkeit von FZA 10 Abs. 4)

Flankierende Massnahmen anstelle von Kontingentierung und Inländervorrang

- EntsendeG für AN: Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss CH-Recht
- Erleichterte AGVE GAV bei Missbräuchen (AVEG)
- Festsetzung von Mindestlöhnen via Normalarbeitsverträgen bei Missbräuchen
- Schriftlichkeit des Vertrages (OR 330b)
- Tripartite Kommissionen zwecks Arbeitsmarktkontrolle
- Sanktionen gem. EntsendeG Art. 9
- Problem „Scheinselbständige“

Verschärfung der flankierenden Massnahmen gemäss Vorschlag des Bundesrates März 2012

- Zwecks Bekämpfung von „Scheinselbständigkeit“: Ausl. DL müssen ihre Selbständigkeit am Arbeitsort belegen durch Vertrag mit Auftraggeber und Nachweis der Sozialversicherungsdeckung im Herkunftsland (→ Sanktion: Arbeitsunterbruch)
- Ausl. Entsendebetriebe, die rechtskräftige Dienstleistungssperre missachten: Bussen bis 40'000
- Verletzung von NAV-Mindestlohnvorschriften durch CH-Arbeitgeber: Busse bis 5000.—
- Sanktionen bei Verstössen gg. GAV mit erl. AGVE ebenfalls AGVE
- Zusätzlich: (Begrenzte) Solidarhaftung als Gegenstand parl. Beratungen

„Grenzgänger“ und Dienstleistungserbringer

1. FZA-„Grenzgänger“ sind **internationale Pendler**, da keine Wohnsitzpflicht in Grenzzone
 - Kriterium: mind. 1x wöchentlich Rückkehr an ausl. Wohnort (FZA 7¹ I bzw. 13¹ I FZA)
 - Benötigen keine Aufenthaltserlaubnis, erhalten im Regelfall aber während fünf Jahren gültige Bewilligung (FZA 7²I bzw. 13² I)
 - Keine arbeitsmarktlichen Schranken! (anders für Drittstaatsangehörige → AuG 25)
2. Grenzüberschreitende Dienstleister = befristete Erwerbstätigkeit durch entsandte AN oder selbständige ET mit Wohnsitz in anderem Vertragsstaat (FZA 5 bzw. VZAE 3)

Dienstleistungserbringer EU-27/EFTA **bis 90** effektive Arbeitstage

- EU-25/EFTA
 - Blosser Meldepflicht (VEP 14):
 - unabhängig von der Dauer des Einsatzes im Bau-, Gast-, Reinigung, Bewachung, Sicherheits- und Erotikgewerbe (Meldung 8 Tage im Voraus gem. EntsG 6³ und VEP 9¹)
 - Andere Erwerbszweige: Meldepflicht bei ET von mehr als 8 Tagen
- EU-2
 - Bewilligungspflicht vom 1. Tag an in u.a. Bau-, Garten-, Reinigungsgewerbe (VEP 14)
 - Meldepflicht Gast- und Erotikgewerbe ab 1. Tag
 - Andere Erwerbszweige: MP bei mehr als 8 Tagen

Dienstleistungserbringer EU-27/EFTA > 90 effektive Arbeitstage

- EU-27/EFTA

- Bewilligungspflichtig und grundsätzlich kontingentiert gemäss VEP 15 i. V. mit VZAE 19a (KA) und 20a (JA); Vorbehalt VZAE 19a Abs. 2 i.V. mit VZAE 12
- Kontingent f. KA gem. VZAE Anh. 1 Ziff. 4/5: 3000 (quartalsweise); f. JA gem. VZAE Anh. 2 Ziff. 4/5: 500 (quartalsweise)
- Falls DL im Rahmen von *DL-Abkommen* steht Ausschöpfung der K. Bewilligung nicht entgegen, da Rechtsanspruch (VEP 13)

- Drittstaatsangehörige

- **Bewilligungspflichtig** und kontingentiert
- Vorbehalt: VZAE 19⁴ lit.a für KA i.V. mit VZAE 12 (bei längstens 4monatiger ET bzw. Künstlern etc. 8 Monaten)

Familienimmigration und Erwerbstätigkeit

- Für **Familienangehörige** zugelassener Arbeitsimmigranten **gelten keine arbeitsmarktlichen Schranken**
- Sie sind ohne zusätzliches Bewilligungsverfahren erwerbsberechtigt, mit voller Gültigkeit der beruflichen und geografischen Mobilität (und ohne Anrechnung an Kontingente!)
- Für Freizügigkeitsberechtigte: FZA 3 I Abs. 5
- Für nach AuG nachgezogene Familienangehörige:
AuG 46 i.V. mit VZAE 27

Berufliche und geografische Mobilität?

EU-27/EFTA:

Volle berufliche und
geografische Mobilität
gemäss FZA 8 I und 12 I

Drittstaatsangehörige:

- **Geografische Mobilität** für ET (AuG 38) für JA, KA und C-Ausl.
- **Stellenwechsel** kann KA bewilligt werden (AuG 38¹); für JA und C-Ausl. nicht bewilligungspflichtig (38²⁺⁴); Vorbehalt Bedingung nach AuG 33²...
- **Kantonswechsel** (AuG 37):
 - KA und JA müssen im Voraus Bewilligung beantragen; JA haben *bedingten* Anspruch
 - C-Ausl. wenn keine Widerrufsründe nach AuG 63



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

Koordination der Sozialversicherungssysteme

Stephan Cueni , Leiter Bereich Abkommen



Übersicht

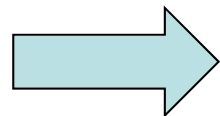


- Weshalb eine Koordinierung?
- Vertragsnetz und Weiterentwicklung
- Geltungsbereich und Grundsätze der europäischen Koordinierung
- Koordinationsbestimmungen der VO (EG) Nr. 883/04 und 987/09
- Elektronischer Datenaustausch
- Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA
- Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen
- Weitere Informationen



Weshalb eine Koordinierung?

- Nationale Sozialversicherungssysteme sind unterschiedlich ausgestaltet
- Grenzüberschreitende Sachverhalte, zwei oder mehrere nationale Sozialversicherungsordnungen betroffen
- Mögliche Folge: Probleme/Nachteile bei grenzüberschreitenden Sachverhalten
- Erleichterung des Personenverkehrs in Europa



KOORDINIERUNG erforderlich
KEINE HARMONISIERUNG/Vereinheitlichung der nationalen Systeme.



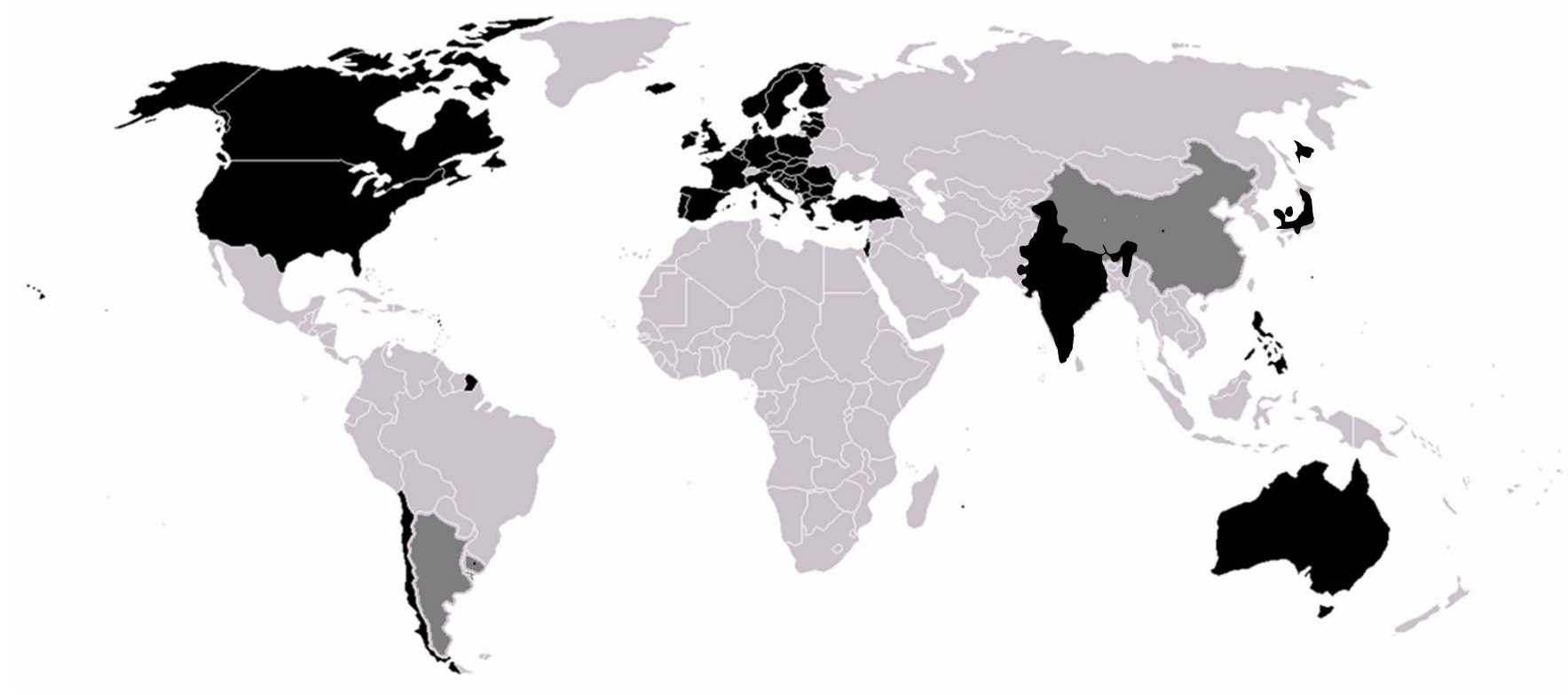
Übersicht



- Weshalb eine Koordinierung?
- Vertragsnetz und Weiterentwicklung
- Geltungsbereich und Grundsätze der europäischen Koordinierung
- Koordinationsbestimmungen der VO (EG) Nr. 883/04 und 987/09
- Elektronischer Datenaustausch
- Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA
- Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen
- Weitere Informationen



Vertragsnetz und Weiterentwicklung





Koordinierung mit EU/EFTA-Staaten

- In den Beziehungen zu den EU-Mitgliedstaaten gilt seit dem 1. Juni 2002 das **multilaterale** europäische Koordinationsrecht im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens CH-EU (**FZA, Anhang II**); 3. Aktualisierung in Kraft seit 1.4.2012 (VO 1408 -> **VO 883/04**);
- In den Beziehungen zu den EFTA-Mitgliedstaaten gilt seit dem 1. Juni 2002 das **multilaterale** europäische Koordinationsrecht im Rahmen des **EFTA-Übereinkommens (Anhang K, Anlage 2)**; **VO 1408** weiterhin anwendbar, 3. Aktualisierung ausstehend.
- Kein «Dachabkommen» zwischen FZA und EFTA-Übereinkommen



Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA

In den Beziehungen zu Staaten ausserhalb der EU/EFTA gelten **bilaterale Sozialversicherungsabkommen**:

Südosteuropa: Jugoslawien (gilt noch für Bosnien-Herzegowina, Montenegro, Serbien, nicht für Kosovo!), Kroatien, Mazedonien, San Marino, Türkei (in Revision)

Nordamerika: USA (in Revision), Kanada

Südamerika: Argentinien (exploratorische Gespräche), Chile, Uruguay (in Verhandlung)

Asien: China (exploratorische Gespräche), Indien (beschränkt auf Unterstellung und Beitragserstattung), Israel, Japan (seit 1.3.2012), Philippinen

Ozeanien: Australien



Übersicht



- Weshalb eine Koordinierung?
- Vertragsnetz und Weiterentwicklung
- Geltungsbereich und Grundsätze der europäischen Koordinierung
- Koordinationsbestimmungen der VO (EG) Nr. 883/04 und 987/09
- Elektronischer Datenaustausch
- Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA
- Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen
- Weitere Informationen



Europäische Koordinationsgrundsätze

Gleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit

Ausdruck dieses Diskriminierungsverbots:

- keine Diskriminierung aufgrund des Wohnsitzes (Leistungsexport, Anspruch auf Behandlungen im Ausland);
- Unterstellung unter die Rechtsvorschriften eines einzigen Staats (Ausschliesslichkeitsprinzip);
- Anrechnung von ausländischen Zeiten (Totalisierungsprinzip);
- Gleichstellung von ausländischen Tatbeständen (in VO 1408/71 nur punktuell geregelt)



Geltungsbereich der europäischen Koordinationsgrundsätze

Persönlicher Geltungsbereich

Koordinationsrecht gilt für alle versicherten oder ehemals versicherten Personen (VO 1408 nur für Erwerbstätige), Drittstaatsangehörige ausgeschlossen.

Sachlicher Geltungsbereich

Koordinationsrecht gilt für alle gesetzlichen Sozialversicherungsleistungen



Übersicht



- Weshalb eine Koordinierung?
- Vertragsnetz und Weiterentwicklung
- Geltungsbereich und Grundsätze der europäischen Koordinierung
- Koordinationsbestimmungen der VO (EG) Nr. 883/04 und 987/09
- Elektronischer Datenaustausch
- Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA
- Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen
- Weitere Informationen



Koordinierung der nationalen Zuständigkeit: Unterstellung unter die Rechtsvorschriften eines einzigen Staates

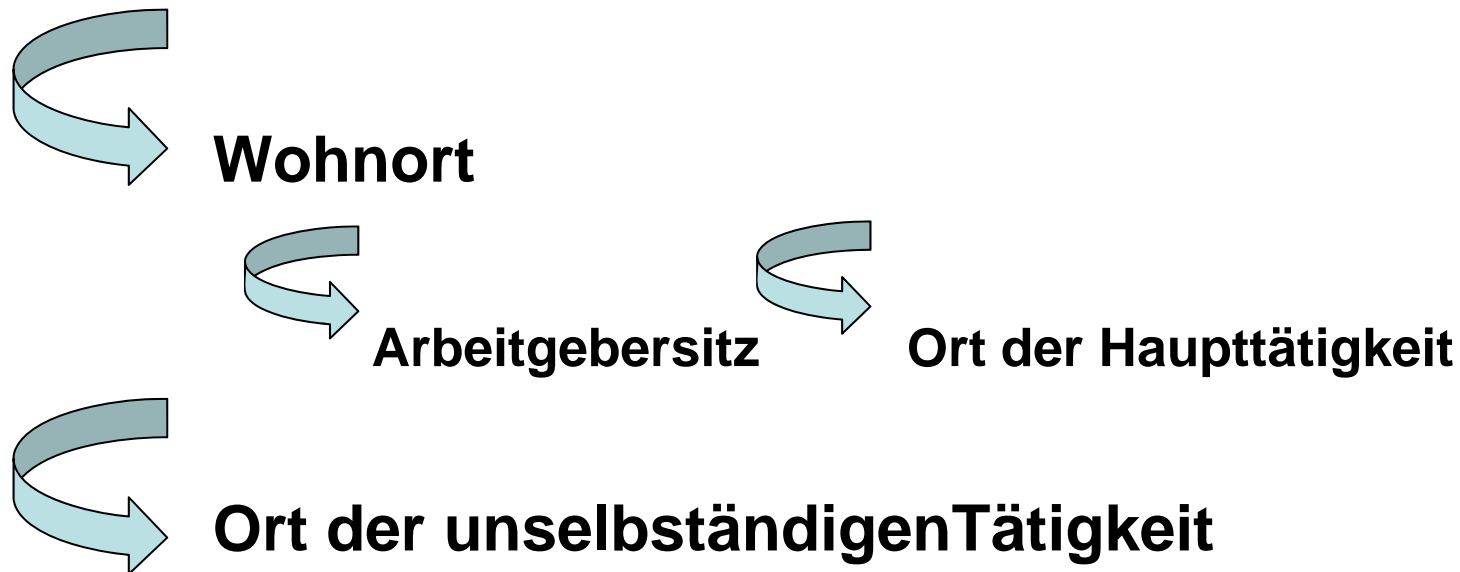
- Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften bei verschiedenen grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Hilfe eines Katalogs von Kollisionsnormen (Art. 11 ff. VO 883/2004);
- Unterstellungen gemäss VO 1408/71 gelten bis maximal 31.3. 2022 weiter



Unterstellung unter die Rechtsvorschriften eines einzigen Staates

Erwerbort (Ausnahme Entsendung)

Bei mehreren Tätigkeiten:





Unterstellung am Erwerbort

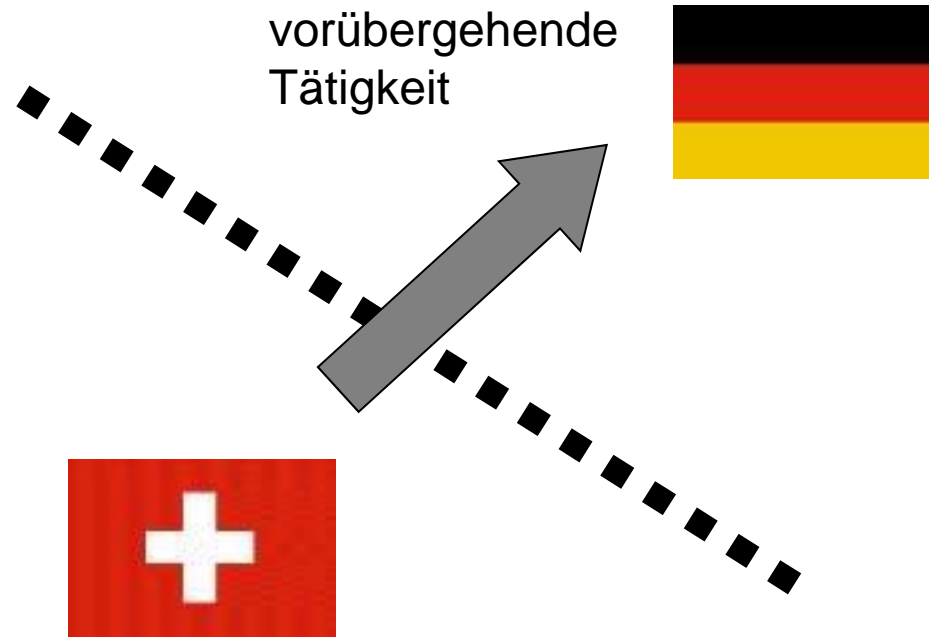
z.B. Grenzgänger



Schweizerisches Recht gilt in allen Versicherungszweigen.
Ausnahme: Optionsrecht Krankenversicherung (bei Wohnsitz
in AT, DE, FR und IT)



Entsendung



Arbeitgeber



Verordnung 883/04

Neu: Bis max. 24 Monate:
Ausgleichskasse stellt
Bescheinigung A1 aus*

Sondervereinbarung bis 6
Jahre (Art. 16 VO 883): BSV
stellt **Bescheinigung** aus

* vorübergehend auch Formular E101

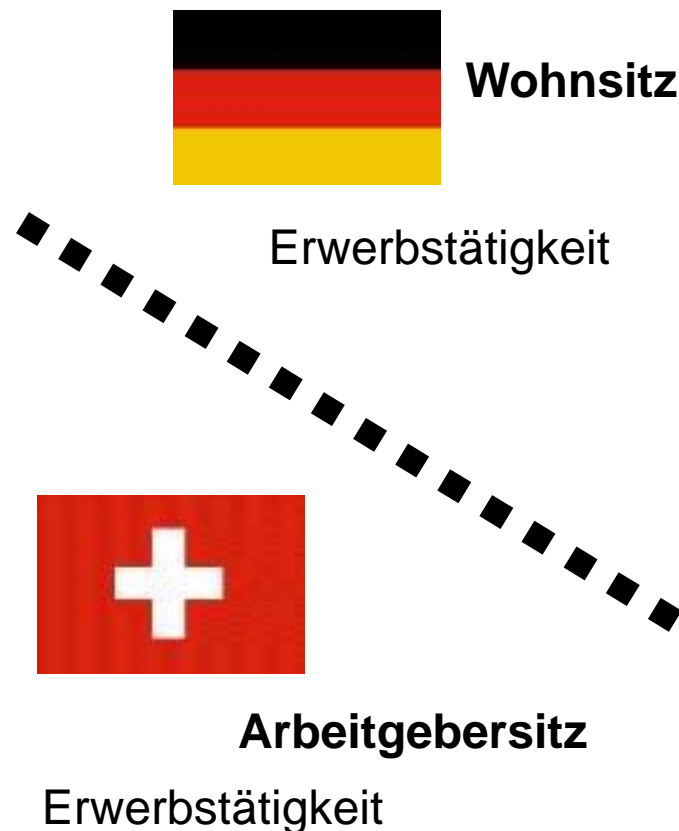


Entsendung – Voraussetzungen

- **Vorübergehende Dauer:** Max. Entsendungsdauer nach VO 883/04: 24 Monate
- **Vorhergehende Versicherung** im Ursprungsland
- **fortbestehende arbeitsrechtliche Bindung** zw. entsendendem Arbeitgeber und entsandtem Arbeitnehmer (Kündigungsrecht, Bestimmung der Arbeit in den Grundzügen, im Interesse und auf Rechnung des entsendenden Arbeitgebers).
Nicht erforderlich: Auszahlung Lohn durch Arbeitgeber
- **Gewöhnliche nennenswerte wirtschaftliche Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers** im Ursprungsland
- **Achtung: Staatsangehörigkeit!**



Gewöhnliche unselbständige Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten für einen Arbeitgeber



Abgrenzung zur Entsendung:
„gewöhnlich“ vs. „vorübergehend“

Neu VO 883/04: Wohnstaat
zuständig, wenn Tätigkeit im WS-Staat eine wesentliche ist (gilt auch für Arbeitnehmende im internationalen Transportwesen)

Andernfalls: Sitz des Arbeitgebers
massgebend!

Arbeitgeber muss Beiträge im Wohnstaat des Arbeitnehmers zahlen. Aber Möglichkeit der **Vereinbarung über Beitragsentrichtung (Art. 21 VO 987/2009)**.

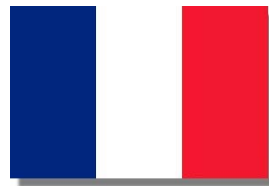


Gewöhnliche unselbständige Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten für mehrere Arbeitgeber

Erwerbsstaat
Arbeitgeber A



Wohnsitz



Erwerbsstaat
Arbeitgeber B

Unselbständige Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten für zwei oder mehr Arbeitgeber, die ihren Sitz in verschiedenen Staaten haben,

→ **Wohnsitzstaat,**

Unabhängig davon, ob dort auch ein wesentlicher Teil der Tätigkeiten ausgeübt wird.



Gewöhnliche Ausübung einer unselbständigen Tätigkeit und gleichzeitig selbständigen Tätigkeit in mehreren Staaten



Selbständige
Erwerbstätigkeit



Unselbständige
Erwerbstätigkeit

Unterstellung im Staat der unselbständigen Erwerbstätigkeit

Gesamtes Einkommen ist nach den Rechtsvorschriften und mit den Trägern des Staates der unselbständigen Tätigkeit abzurechnen .



Koordinierung der Rentenleistungen

- Anspruch auf (Teil-)Renten aus jedem Staat, in dem die Person versichert war, sofern die Voraussetzungen der nationalen Gesetze erfüllt sind
- Rentenalter, Bemessung des Invaliditätsgrades, Berechnung der Rente etc. nach den jeweiligen nationalen Vorschriften
- Anrechnung ausländischer Versicherungszeiten, falls nötig
- Rentenanspruch im Wohnstaat löst grundsätzlich Ansprüche in allen anderen Staaten aus



Koordinierung der Sachleistungen bei Krankheit und Unfall

- Sachleistungsaushilfe: Erstattung von Behandlungen bei Aufenthalt/Wohnsitz im Ausland.
- Leistungsgewährung im Wohn- oder Aufenthaltsland, wie wenn die Person dort versichert wäre
- Verwendung der Europäischen Krankenversicherungskarte oder von speziellen Bescheinigungen



Koordinierung der Familienleistungen

Prioritätsregeln bei Anspruchskonkurrenz:

- In erster Linie Leistungen, die auf einer Erwerbstätigkeit basieren
- Bei Tätigkeiten in zwei Staaten prioritäre Zuständigkeit des Wohnstaates
- Gegebenenfalls Differenzzahlung durch den anderen Staat



Koordinierung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit

- Vollarbeitslose Grenzgänger:
 - Leistungspflicht Wohnsitzstaat, kann sich aber auch bei der Arbeitsvermittlungsstelle im ehemaligen Beschäftigungsstaat einschreiben
 - Teilweise Erstattung an den Wohnsitzstaat durch ehemaligen Beschäftigungsstaat
- Export bei Arbeitssuche im Ausland



Übersicht



- Weshalb eine Koordinierung?
- Vertragsnetz und Weiterentwicklung
- Geltungsbereich und Grundsätze der europäischen Koordinierung
- Koordinationsbestimmungen der VO (EG) Nr. 883/04 und 987/09
- Elektronischer Datenaustausch
- Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA
- Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen
- Weitere Informationen

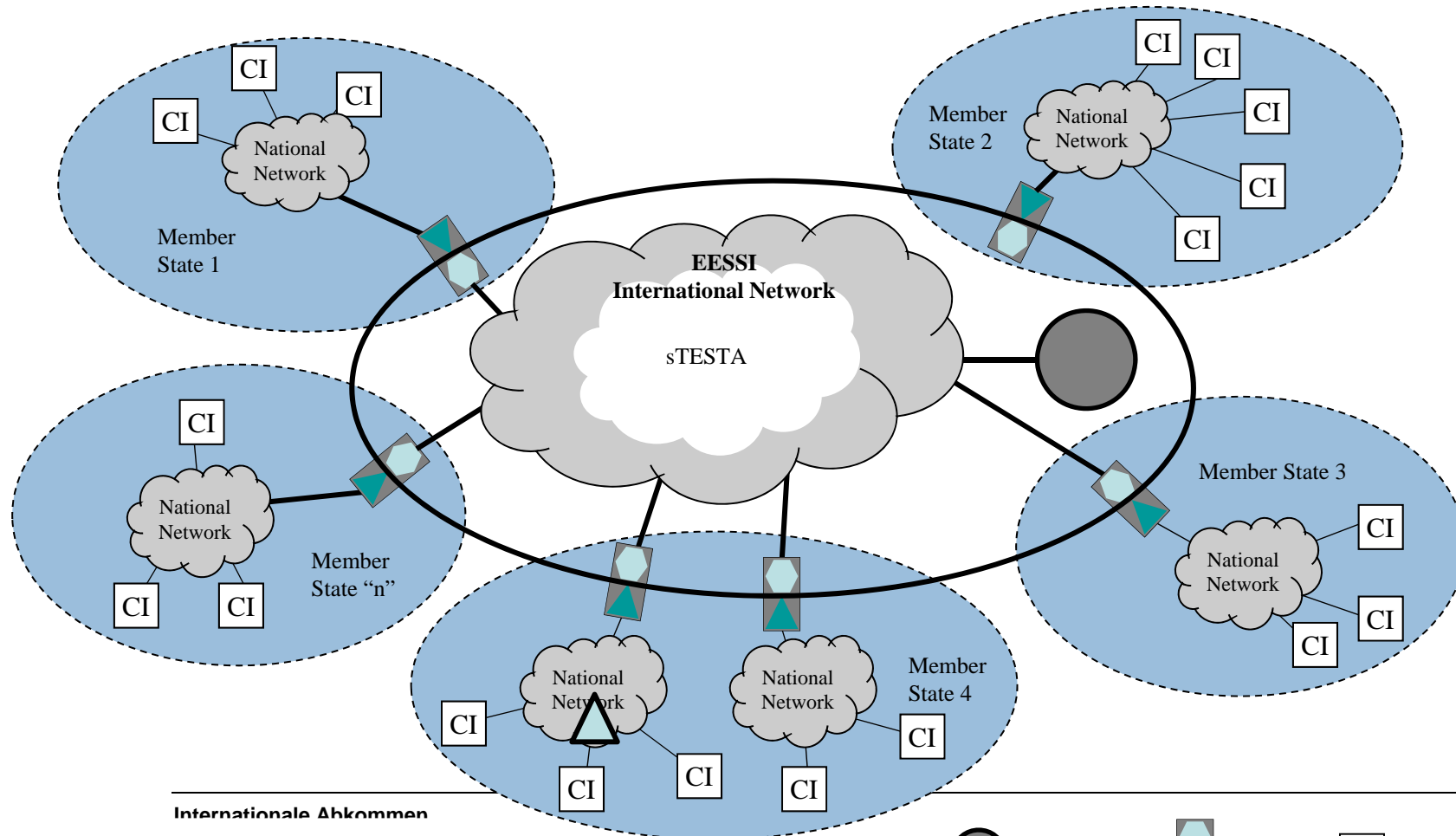


Ausblick: Elektronischer Datenaustausch (EESSI)

- VO 883 und 987 sehen die Einführung des elektronischen Datenaustausches vor
- EU muss die Grundstruktur zur Verfügung stellen, die beteiligten Staaten müssen die nationalen Applikationen erstellen
- Zeitliche Verzögerung im Projekt
- Info: BSV online / Internationales / Abkommen / SNAP EESSI



EESSI-Systemübersicht



Internationale Abkommen

n BSV/Internationale Angelegenheiten und die Vorsorge





Übersicht



- Weshalb eine Koordinierung?
- Vertragsnetz und Weiterentwicklung
- Geltungsbereich und Grundsätze der europäischen Koordinierung
- Koordinationsbestimmungen der VO (EG) Nr. 883/04 und 987/09
- Elektronischer Datenaustausch
- Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA
- Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen
- Weitere Informationen



Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA

- Bilaterale Abkommen
- Geltungsbereich unterschiedlich je nach Abkommen, meistens nur AHV und IV
- Weitgehende Gleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit
- Bestimmung des anwendbaren Rechts (Erwerbortsprinzip, auch bei Mehrfachstätigkeiten)
- Zusammenrechnung von Versicherungszeiten
- Leistungsexport



Übersicht



- Weshalb eine Koordinierung?
- Vertragsnetz und Weiterentwicklung
- Geltungsbereich und Grundsätze der europäischen Koordinierung
- Koordinationsbestimmungen der VO (EG) Nr. 883/04 und 987/09
- Elektronischer Datenaustausch
- Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA
- Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen
- Weitere Informationen



Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen

- Ca. 95 % der Ausländer, die in der Schweiz Beiträge bezahlt haben, fallen unter die bi- oder multilaterale Koordinierung
- Für Angehörige von Staaten ohne Abkommen gilt das nationale Recht
- Teilweise Gleichbehandlung von Ausländern im schweizerischen Sozialversicherungsrecht
- Freiwillige Versicherung in der AHV/IV
- Weiterführung der obligatorischen AHV/IV
- Weiterversicherung von Entsandten in der KV und UV



Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen

- Befreiungsmöglichkeiten von der nationalen Versicherungspflicht
- Rückvergütung der AHV-Beiträge und Barauszahlung der BVG-Austrittsleistung bei definitivem Verlassen der Schweiz
- Erstattung von notfallmässigen Behandlungen im Ausland bei Krankheit und Unfall



Übersicht



- Weshalb eine Koordinierung?
- Vertragsnetz und Weiterentwicklung
- Geltungsbereich und Grundsätze der europäischen Koordinierung
- Koordinationsbestimmungen der VO (EG) Nr. 883/04 und 987/09
- Elektronischer Datenaustausch
- Koordinierung mit Staaten ausserhalb der EU/EFTA
- Koordinierung mit Staaten ohne Abkommen
- Weitere Informationen



Informationsquellen

- **Entsendungen:** www.bsv.admin.ch Themen < Internationales > Entsendungen
 - Merkblätter Entsendung EU/EFTA – andere Vertragsstaaten - Nichtvertragsstaaten
- **Abkommen soziale Sicherheit (Texte):** www.bsv.admin.ch > Themen > Internationales > Abkommen (Liste mit allen Abkommen, FZA und EFTA-ÜK).
- **Anschluss EU-AG ohne NL:** www.bsv.admin.ch > Themen > Internationales > Beratung/FAQ > Anschluss an Sozialversicherungen?
- **Berufliche Vorsorge:** Sicherheitsfonds (www.sfbvg.ch)
- **Krankenversicherung EU/EFTA:** Bundesamt für Gesundheit (BAG), www.bag.admin.ch
- **Leistungsaushilfe EU/EFTA:** Gemeinsame Einrichtung KVG, www.kvg.org

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) - Internationales - Aktuell - Windows Internet Explorer

http://www.bsv.admin.ch/themen/internationales/aktuell/index.html?lang=de

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Favoris OFAS - Startseite Free Hotmail Plus de compléments... Accueil - Windows Live

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) - Inter...

Startseite | Übersicht | Kontakt | Index | Druckhilfe | RSS | Deutsch | Français Italiano | English

Aktuell Themen Praxis Dokumentation Dienstleistungen Das BSV

Überblick
AHV
Invalidenversicherung IV
Berufliche Vorsorge und 3. Säule
Ergänzungsleistungen
EO/ Mutterschaft
Arbeitslosenversicherung
Kranken- und Unfallversicherung
Familie/ Familienzulagen
Kinder- und Jugendfragen
Alter, Generationen und Gesellschaft
Internationales
Aktuell
Grundlagen
Kennzahlen / Statistiken
Projekte
Forschung
Abkommen
- Entsendungen
- SNAP-EESSI
Internationale Organisationen/EU
Media
Beratung/ FAQ
Links
Wiener Konferenz

Startseite > Themen > Internationales > Aktuell

zur Druckversion

Suchen im BSV

Suchen

erweiterte Suche

Personenverkehrsabkommen CH/EG

Soziale Sicherheit Schweiz-EU/EFTA

Informationen zur sozialen Sicherheit im Zusammenhang mit dem Personenverkehrsabkommen zwischen der Schweiz und der EG:

Recent events

León Ministerkonferenz

Nächste internationale Konferenz (benötigt Passwort)

Internationales - Aktuell

Auf dieser Seite finden Sie laufend aktuelle Informationen zum Thema Internationales

Übersicht über die schweizerische soziale Sicherheit - Stand 1.1.2012
Gültig ab 26.01.2011 | Grösse: 145 kb | Typ: PDF

Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/04 und Nr. 987/2009 zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedstaaten

Unterstellungs- und Entsendungsformulare

Information für Staatsangehörige des Kosovo: Die wichtigsten Auswirkungen der Nichtweiteranwendung des Sozialversicherungsabkommens
Gültig ab 04.02.2011 | Grösse: 58 kb | Typ: PDF

Shqip: Sigurimet Shoqërore Zvicerane: Pasojat kryesore që dalin nga mos vazhdimi i zbatimit të marrëveshjes mbi sigurimet shoqërore me ish Jugosllavinë në raport me Kosovën
Gültig ab 04.02.2011 | Grösse: 62 kb | Typ: PDF

Српски/srpski: Социјална осигурања Швајцарске: Најважније последице непримене Споразума о социјалном осигурању између Швајцарске и бивше Југославије у односу на Косово
Gültig ab 04.02.2011 | Grösse: 166 kb | Typ: PDF

Neuigkeiten

15.03.2012 Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/04 und Nr. 987/2009 zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedstaaten

01.03.2012 Inkrafttreten des Sozialversicherungsabkommens zwischen der Schweiz und Japan

Letzte Änderung: 09.02.2012

Intranet local | Mode protégé

Empfohlene Lektüre
www.bsv.admin.ch

Überblick

AHV

Invalidenversicherung IV

Berufliche Vorsorge und 3. Säule

Ergänzungsleistungen

EO/ Mutterschaft

Arbeitslosenversicherung

Kranken- und Unfallversicherung

Familie/ Familienzulagen

Kinder- und Jugendfragen

Alter, Generationen und
Gesellschaft

Internationales

Aktuell

Grundlagen

Kennzahlen / Statistiken

Projekte

Forschung

Abkommen

- Entsendungen

- SNAP-EESSI

Internationale Organisationen/EU

Media

Beratung/ FAQ

Links

Wiener Konferenz 

Startseite > Themen > Internationales > Aktuell > Anwendung der Veror...

[zur Druckversion](#)

Suchen im BSV

Suchen

[erweiterte Suche](#)

Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/04 und Nr. 987/2009 zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedstaaten

Die neuen EU-Verordnungen Nr. 883/2004 und 987/2009 sind in den Beziehungen zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedstaaten ab dem 1. April 2012 anwendbar. An diesem Tag tritt der revidierte Anhang II zum Freizügigkeitsabkommen (FZA) in Kraft.

Diese Verordnungen ersetzen die Verordnungen Nr. 1408/71 und 574/72.


Die Auswirkungen auf die verschiedenen Sozialversicherungszweige und die neuen Formulare werden unter den jeweiligen Rubriken publiziert werden.


EFTA-Staaten


In den Beziehungen zwischen der Schweiz und den EFTA-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen) bleiben die Verordnungen Nr. 1408/71 und 574/72 in Kraft. Die neuen Verordnungen wurden noch nicht in das EFTA-Übereinkommen übernommen.

Texte der neuen verordnungen und des Anhangs II zum FZA :

Die Publikation in der amtlichen Sammlung erfolgt später.

 [Revidierter Anhang II zum Freizügigkeitsabkommen](#)
Gültig ab 13.02.2012 | Grösse: 126 kb | Typ: PDF

 [Verordnung \(EG\) Nr. 883/2004](#)
Gültig ab 13.02.2012 | Grösse: 608 kb | Typ: PDF

 [Verordnung \(EG\) Nr. 987/2009](#)
Gültig ab 13.02.2012 | Grösse: 479 kb | Typ: PDF

[Zurück zur Übersicht Aktuell](#)

Letzte Änderung: 27.04.2010



BESCHÄFTIGUNG, SOZIALES UND INTEGRATION

Europäische Kommission

Europäische Kommission > Beschäftigung, Soziales und Integration > Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in der EU

- Was wir machen
- Was gibt's Neues?
- E-Bibliothek
- Wir über uns

Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in der EU

Empfohlene Lektüre

Schnellsuche
Erweiterte Suche

Ihre Sozialversicherungsansprüche im europäischen Ausland

- Was ist unter „Koordinierung“ zu verstehen?
- Welche Vorschriften gelten für mich?
- In welchen Ländern gelten diese Vorschriften?
- Ansprüche und Formulare
- Brauchen Sie Hilfe?
- Ihre Rechte in den einzelnen Ländern
- FAQ
- Welche Rechte habe ich?
- Krankheit, Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub
- Die Europäische Krankenversicherungskarte
- Geplante Versorgung
- Rente
- Invalidität
- Arbeitslosigkeit
- Familienleistungen
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Sozialversicherungsträger suchen



Sich in Europa bewegen - Welchen Anspruch auf Arbeitslosenleistungen habe ich im Ausland?

FAQ



- ▶ Arbeitslosigkeit
- ▶ Familienleistungen
- ▶ Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten



Sozialversicherungsträger suchen

Electronic Exchange of Social Security information



Hintergrundinformationen
zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme

- ▶ EU-Gesetzgebung
- ▶ Amtliche Dokumente
- ▶ Glossar
- ▶ EESSI
- ▶ Expertennetzwerke (trESS)
- ▶ Sozialschutzsysteme – MISSOC
- ▶ Finanzierung


Brauchen Sie weitere Hilfe?

Haben Sie die gesuchten Informationen nicht gefunden?

[Allgemeine Auskünfte erhalten Sie bei Europe Direct \(00800 6 7 8 9 10 11\)](#)

[SOLVIT löst Probleme mit nationalen Verwaltungen](#)
[Der Beratungsdienst von „Ihr Europa“ gibt Ihnen Auskunft zu Ihren Rechtsfragen](#)


▶ **Sich in Europa bewegen - Welchen Anspruch auf Arbeitslosenleistungen habe ich im Ausland?**



Was wird aus Ihrem Recht auf Arbeitslosengeld, wenn Sie in mehr als einem Land der Europäischen Union oder in Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz arbeiten und leben?

Feb 2012 Länge : 3'12"

Video weiterleiten 

Weiterempfehlen 

EU-Arbeitsrecht: Status Quo, Entwicklungen und Bedeutung – Kurt Pärli



Zentrum für Sozialrecht
Prof. Dr. iur. Kurt Pärli

plik@zhaw.ch

<http://www.non-discrimination.ch>

Building Competence. Crossing Borders.

Inhaltsübersicht

- I) EU-Arbeitsrecht: Geltungsbereich, Rechtsquellen, Regelungsbereiche
- II) Mutterschutz für eine Gesellschafterin – der EuGH zum Arbeitnehmerbegriff des EU-Rechts
- III) Entgelt für Schwangere, Urlaub für Eltern und Langzeitkranke
- IV) Neues zum Betriebsübergang – Christel Schmidt lässt grüssen
- V) Ausblick: Was die EU im Schilde führt
- VI) Was geht uns das an? Bedeutung des EU-Arbeitsrechts und der EuGH-Rechtsprechung für die Schweiz

I) EU-Arbeitsrecht – Geltungsbereich



Arbeitsrecht:

- Nationales Recht
- überlagert durch harmonisiertes EU-Recht
- Regelung der Arbeitnehmer-freizügigkeit

Schweiz:

- „Übernahme“ der Freizügigkeit
- Insel im EU-Arbeitsrechtsrahmen

I) EU-Arbeitsrecht: Rechtsquellen

Vorbemerkung:

- Arbeitnehmerfreizügigkeit ursprünglich reine Marktfreiheit und arbeitsrechtliche Regelungen wettbewerbspolitisch motiviert
- Soziale Dimension seit Maastricht-Vertrag 1992

Heute:

- Kompetenznormen in den Verträgen (EUV, AEUV) für Vorschriften zu Arbeitsumwelt und Arbeitsbedingungen
- Sekundärrechtliche Konkretisierung (Verordnungen und Richtlinien)
- Rechtssetzungskompetenz der Sozialpartner

Rechts- und Regelungsbereiche des EU-Arbeitsrechts

Arbeitnehmer-freizügigkeit	Individual-arbeitsrecht	Kollektivar-beitsrecht	Arbeitsschutz-recht	Kollisions-recht
Art. 45-48 AEUV Art. 21 Charta	Art. 19 AEUV Art. 157 AEUV Verschiedene Arbeitnehmergrundrechte in der Charta	Art. 151 ff. AEUV Gewerkschaftsrechte in der Charta	Art. 151 ff. AEUV Grundrechte in der Charta	Art. 81 AEUV (Kompetenznorm)
<ul style="list-style-type: none"> • VO 492/2011 • RI 96/71 • VO 883/2004 • VO 987/2009 	(Zahlreiche) Richtlinien zu: <ul style="list-style-type: none"> • Information • Gleichbehandlung • Massenentlassung, Betriebsübergang 	Richtlinien zu: Information und Konsultation Beteiligung Arbeitnehmer in EU-Gesellschaft.	Richtlinien zu: Schutz Schwangerer Elternurlaub Arbeitszeit Jugendarbeits-schutz	VO 44/2001 VO 593/2008 (Rom I-VO) VO 864/2007 (Rom II-VO) RI 96/71 (Entsenderichtlinie)

Direkter Link zur EU-Gesetzgebung im Arbeitsrecht:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_de.htm

I) EU-Grundrechte und Arbeitsrecht (1)

EU-Grundrechtscharta seit Dezember 2009 rechtsverbindlich, beinhaltet:

- Klassische Freiheitsrechte
- Soziale, wirtschaftliche und kulturelle Rechte, z.B.
 - Recht auf Kollektivmassnahmen einschliesslich Streik
 - Art. Art. 29: Recht auf Zugang zu Arbeitsvermittlung
 - Art. 30: Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung

Geltung:

- EU und ihre Organe
- Mitgliedstaaten, wenn sie EU-Recht anwenden

I) EU-Grundrechte und Arbeitsrecht (2)

Flankierender Grundrechtsschutz in der EU durch die EMRK

- EMRK-Rechte sind allg. Rechtsgrundsätze des EU-Rechts (Art. 6 Abs. 3 EUV)
- Die EU wird der EMRK beitreten («Strassburg» wird «Brüssel» überprüfen)

Wachsende Bedeutung der Grundrechte in der EuGH-Rechtsprechung:

- Verbot von EU-Rechtsakten, die geschlechtsdiskriminierende Versicherungsprämien zu lassen (EuGH, Rs C-236/09)
- Bindung der Mitgliedstaaten an die EU-Grundrechte, z.B. EuGH C-232/09 (Folie 9), C-297/10 (Diskriminierungsverbot wegen des Alters).
- Civis Europaeus sum!

Zwischenfazit:

Ausgangslage:

- EU-Arbeitsrecht findet sich im Primär- und Sekundärrecht
- unmittelbar anwendbar, z.B. Entgeltgleichheit, Art. 157 AEUV oder EU-Verordnungen (v.a. zur Freizügigkeit und zum Kollisionsrecht)
- Arbeitsrechtliche EU-Richtlinien richten sich (primär) an den Mitgliedstaat
- Mitgliedstaat muss die Richtlinien ins nationale Recht umsetzen
- Auslegung durch den EuGH

Bedeutung für die (Mobilitäts)Praxis:

- Kenntnis des EU-ausländischen Arbeitsrechts genügt nicht
- Wissen um EU-Rechtsrahmen und v.a. EuGH-Gerichtspraxis unerlässlich

II) Mutterschutz für eine Gesellschafterin: Der EuGH zum Arbeitnehmerbegriff des EU-Rechts

Vorbemerkungen:

- Unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff, sofern und soweit EU-Arbeitsrecht Anwendung findet
 - Nationalrechtliche Qualifikation unbeachtlich, z.B. EuGH Rs C-188/00
 - Arbeitnehmer/innen = Personen, die während einer bestimmten Zeit nach Weisung für einen anderen wirtschaftliche Leistungen erbringen und dafür eine Gegenleistung erhalten
 - Arbeitnehmerbegriff ist in einem weiten Sinne zu verstehen (Ziel: möglichst viele Beschäftigte dem Arbeitnehmerschutz unterstellen)

II) EuGH Rs C-232/09 (1)

Sachverhalt:

- Dina Danosa, alleinige Geschäftsführerin einer lettischen GmbH, Auftragsverhältnis
- Abrufung durch die Gesellschaftsversammlung
- Lettisches Recht lässt Abrufung ungeachtet Schwangerschaft zu

Rechtsfragen:

- Fällt ein Mitglied eines Leitungsorgans einer Kapitalgesellschaft unter den Arbeitnehmerbegriff der RI 92/85/EWG
- Verstösst das lettische Recht gegen die RL 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie)?

Entscheidung des EuGH:

- Dina Danosa fällt unter den Schutz der Mutterschutzrichtlinie
- Schutz auch aus der Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG

II) EuGH Rs C-232/09 – Begründung

Arbeitnehmereigenschaft:

- Organstellung steht einer Arbeitnehmereigenschaft nicht entgegen
- Beteiligung an der Erarbeitung des GmbH – Reglements von Frau Danosa ist unerheblich
- Hinweis des EuGH: Nicht jedes Organmitglied ist Arbeitnehmer ...

Schutz für die schwangere Frau Danosa:

- Kündigungsschutz für Schwangere ergibt sich aus der Mutterschutzrichtlinie
- Zulassen einer Kündigung an schwangere Auftragnehmerinnen wäre ein Verstoss gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie RI 2006/54/EG
 - Abberufung wegen der Schwangerschaft = Direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

III) Entgelt für Schwangere, Urlaub für Eltern und für Langzeitkranke

Rechtlicher Rahmen für die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben

- Art. 33 Grundrechtscharta (Schutz vor Entlassung, Anspruch auf Mutterschafts- und Elternurlaub)
- Mehrere Bestimmungen in der Europäischen Sozialcharta
- Verschiedene Sekundärrechtsakte, u.a. RI 2010/18 über den Elternurlaub, RI 92/85/EWG

Inhalte der Elternurlaubsrichtlinie:

- Individuelles Recht auf Elternurlaub (mindestens vier Monate mit Arbeitsplatzgarantie) und Anspruch auf Änderung der Arbeitszeiten
- Neuere EuGH-Fälle: C-471/08, Parviainen; C- 104/09, Alvarez; C-149/10, Chatzi

III) EuGH Rs C-471/08, Parviainen

Sachverhalt:

- Frau Parviainen (Kabinenchefin Finn Air) wurde anfangs 2007 schwanger, ab 30.4. wurde ihr ein Arbeitsplatz am Boden zugewiesen.
- Finn Air kürzte während des Mutterschaftsurlaubes die Nacht- und Sonntagszulagen (40% des Gehaltes), die sie für die Tätigkeit vor dem 30.4. jeweils erhalten hatte.

Rechtsfragen:

- Verstösst die Kürzung gegen die Mutterschutzrichtlinie?

Entscheidung des EuGH:

- Schwangere Arbeitnehmerinnen, die vorübergehend an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt würden, haben Anspruch auf das Gehalt der regulären Position (in casu: Gehalt der Kabinenchefin)
- Variable Vergütungen, die nicht an die Position anknüpfen (Nacht- und Sonntagszulagen), müssen nicht vergütet werden

III) EuGH Rs C-104/09, Alvarez

Sachverhalt:

- In Spanien können Arbeitnehmer so genannten «Stillurlaub» nur beanspruchen, wenn auch die Mutter des Kindes einer abhängigen Arbeit nachgeht. Für weibliche Arbeitskräfte bestehen keine solche Einschränkungen

Rechtsfragen:

- Verstösst diese spanische Regelung gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie RI 76/207 (abgelöst durch die RI 2006/54)?

Entscheidung des EuGH:

- Die Notwendigkeit, die tägliche Arbeitszeit zu verringern, um sich um das Kind zu kümmern, besteht in gleicher Weise für Väter wie Mütter. Die Ungleichbehandlung der spanischen Regelung kann nicht gerechtfertigt werden mit dem Argument des Schutzes der Frau oder der Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen

III) EuGH Rs C-149/10, Chatzi

Sachverhalt:

- Frau Chatzi ist Beamtin beim Finanzamt Thessaloniki und gebar am 21.5.2007 Zwillinge
- Elternurlaub ab 20.9.2007 für neun Monate, anschliessend Folgeantrag für nochmals neun Monate Urlaub wurde abgelehnt

Rechtsfragen:

- Handelt es sich beim Elternurlaub (auch) um ein individuelles Recht eines jeden Kindes (auf Elternurlaub)?

Entscheidung des EuGH:

- EU-Recht gewährt kein dem Kind kein individuelles Recht auf Elternurlaub
- die Geburt von Zwillingen verpflichtet die Mitgliedstaaten die Situation Eltern von Zwillingen gebührend zu berücksichtigen; «Es ist Sache des nationalen Richters, zu prüfen, ob die nationale Regelung diesem Erfordernis entspricht, und diese nationale Regelung gegebenenfalls so weit wie möglich im Einklang mit dem Unionsrecht auszulegen»

III) Urlaubsanspruch für Langzeitkranke

Regelungskontext: Schutz vor überlangen Arbeitszeiten

RI 2003/88/EG: Art. 7

- Mitgliedstaaten sehen einen bezahlten Jahresurlaub von mindestens vier Wochen vor
- Verbot der finanziellen Abgeltung des Urlaubsanspruchs
- Offene Frage: Kann der Urlaubsanspruch verfallen?

EuGH-Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubsanspruchs:

- Bezahlter Jahresurlaub ist ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union, Abweichungen nur in sehr engen Grenzen
- Urlaubsanspruch Langzeitkranker ist unantastbar (EuGH Rs C-350/06 und C-520/06), siehe Rz 25 des Urteils: ... dass mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bezweckt wird, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Insoweit weicht dieser Zweck vom Zweck des Anspruchs auf Krankheitsurlaub ab. Dieser wird dem Arbeitnehmer gewährt, damit er von einer Krankheit genesen kann.

III) EuGH Rs C-214/10, Schulte

Sachverhalt:

- Hr. Schulte: seit 2002 arbeitsunfähig, erhält seit 2003 eine Erwerbsunfähigkeitsrente, Arbeitsverhältnis endet (erst) im August 2008
- Klage auf Abgeltung des nicht bezogenen Jahresurlaubs für 2006-2008

Rechtsfragen:

- Deutsche Regelung (Bundesurlaubsgesetz/Tarifvertrag):
Urlaubsabgeltungsanspruch auf 15 Monate beschränkt – Ist dies mit Art. 7 RI 2003/88 vereinbar?

Entscheidung des EuGH:

- Jahresurlaub dient der Erholung von der Arbeit und Möglichkeit zur Freizeit (Hinweis auch auf Art. 31 Abs. 2 Grundrechtscharta)
- Ohne tatsächliche Arbeit = keine Notwendigkeit zur Erholung
- Begrenzung der Übertragbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruch auf 15 Monate ist zulässig

IV) Neues zum Betriebsübergang – Christel Schmidt lässt grüssen*

Regelungskontext:

- Rechtspolitische Notwendigkeit zu Arbeitnehmerschutz bei Betriebsübergang und Fusionen

Regelung auf EU-Ebene:

- RI 77/187/EWG, abgelöst durch RI 2001/23/EG
- Umsetzung in den Mitgliedstaaten; in der Schweiz autonomer Nachvollzug durch die Revision von Art. 333 OR
- Inhalte: Automatischer Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber bei einem Betriebsübergang oder Übergang eines Betriebsteils

Zentrales Anwendungsproblem der EU-Richtlinie

- Liegt ein Betriebsübergang bzw. ein Übergang eines Betriebsteils vor?
- Reichhaltige Rechtsprechung des EuGH, Beurteilung seit EuGH Rs C-24/85 (Spijkers) nach einem 7-Punkteprüfprogramm (Spijkers-Formel)
- Besondere Probleme beim «Oursourcing» (Funktionsnachfolge)

*Titelentleihe: Tamm, M., Zesar 4/12, S. 151 ff.

IV) Die EuGH-Klassiker zum Betriebsübergang bei der Funktionsnachfolge (Outsourcing)

Die denkwürdige Christel Schmidt-Entscheidung (Rs C-392/92):

- Kündigung einer Putzfrau, Übertragung der Reinigungsarbeiten an eine externe Firma = Betriebsübergang (nicht relevant, ob materielle oder immaterielle Betriebsmittel übertragen werden).
- Heftige Kritik in der Arbeitsrechtslehre

Die Korrektur durch die Ayse Sützen-Entscheidung (Rs C-13/95):

- Dreiecksverhältnis: Ayse Sützen war bei einer Reinigungsfirma angestellt und zusammen mit sieben Kolleginnen für die Reinigung einer Schule eingeteilt
- Die Schule entzog der Firma den Auftrag und übertrug ihn an eine Drittfirma, Frau Sützen wurde daraufhin betriebsbedingt gekündigt
- EuGH: Drittfirma muss Frau Sützen nicht übernehmen, da kein Betriebsübergang vorliegt
- bloße Funktionsnachfolge = kein Betriebsübergang
- Funktionsnachfolge = Betriebsübergang, wenn zusätzlich (zur Funktion) relevante Betriebsmittel übergehen

*Titelentleihe: Tamm, M., Zesar 4/12, S. 151 ff.

IV) Neuere Entscheide zur Funktionsnachfolge – Christel Schmid's Grüße (1)

Erste Anzeichen: EuGH Rs C-340/01, Carlito Abler

- Die Firma Sanrest war in einem Spital für die komplette kulinarische Versorgung der Patienten und des Personals zuständig, sämtliche Infrastruktur gehörte dem Spital. Das Spital kündigte Sanrest und vergab den Auftrag an die Firma Sodexho, die weder Personal noch bisheriges Verpflegungskonzept übernahm, jedoch weiterhin die Infrastruktur des Spitals benutzte.
- Der nicht übernommene Angestellte der Sanrest, Carlito Abler, klagte
- Betriebsübergang, weil Räumlichkeiten und das Inventar als wirtschaftliche Einheit anzusehen sind, die auf die Firma Sodexho übergegangen sind, daraus folgt eine Übertragung des Arbeitsverhältnisses Carlito Abers auf die Sodexho

*Titelentleihe: Tamm, M., Zesar 4/12, S. 151 ff.

IV) Neuere Entscheide zur Funktionsnachfolge – Christel Schmid's Grüße (2)

Deutliches Winken: EuGH Rs C-446/07, Ferrotron

- Die «Ferrotron» erwirbt von der «Electrotechnology GmbH» (ET) deren Abteilung «Forschung und Entwicklung» (F+E). Das Personal wurde in der Ferrotron in verschiedene Abteilung integriert.
- Das Arbeitsverhältnis des Leiters «F+E» der ET wurde nicht übernommen, dieser klagte auf Einstellung bei der Ferrotron
- Für den EuGH liegt auch hier ein Betriebsübergang vor, trotz der «identitätszerstörenden Eingliederung», Rz 53 des Urteils: ... dass diese Vorschrift auch dann angewandt werden kann, wenn der übertragene Unternehmens- oder Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit nicht bewahrt, sofern die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten wird und sie es dem Erwerber erlaubt, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen; es ist Sache des vorlegenden Gerichts, das Vorliegen dieser Voraussetzungen zu prüfen.

*Titelentleihe: Tamm, M., Zesar 4/12, S. 151 ff.

V) Ausblick: Was die EU im Schilde führt (Auswahl)

Datenschutz der Arbeitnehmer:

- Verschiedene Aktivitäten der EU-Kommission: Anhörung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten

Umstrukturierung:

- Grünbuch der EU-Kommission vom 17.2.2012 (Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen - Lehren aus den jüngsten Erfahrungen)

Arbeitszeit:

- Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinien, Kommissionvorschlag liegt vor, Konsultationsverfahren in den Mitgliedstaaten läuft

Entsendung:

- Vorschlag für eine RL zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Hintergrund: Viking-, Laval- und Ruffert-Entscheide des EuGH)
- Hintergrund (siehe nächste Folie)

Exkurs zum Hintergrund der (künftigen) RI zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie

Arbeitnehmerschutzrechte im Visier der Grundfreiheiten und unternehmerischer Entscheide:

- C-438/05, Viking, und C-431/05, Laval: Kollektive Aktionen gegen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dürfen die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit nicht beeinträchtigen
 - Viking: Umflaggen mit dem Ziel, Kosten zu sparen
 - Laval: „Entsendekonstruktion“ mit dem Ziel, Kosten zu sparen
- C-346/06, Rüffert: Niedersachsen wollte Aufträge nur an Unternehmen vergeben, welche die örtlichen Tarife bezahlen. EuGH: Verstoss gegen die Dienstleistungsfreiheit

VI) Bedeutung des EU-Arbeitsrechts und der EuGH-Rechtsprechung für die Schweiz

Staatsvertragliche Verpflichtung:

Arbeitsrechtliche Regelungen des Freizügigkeitsabkommen (Art. 2 in Verbindung mit Art. 7 FZA und Art. 9 Anhang I FZA, Diskriminierungsverbot von FZA-Ausländer/innen):

- EU-rechtlicher Arbeitnehmerbegriff massgebend
- EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit ist zu berücksichtigen (Stichtag 21. Juni 1999), danach im Interesse einer parallelen Rechtsentwicklung

Autonomer Nachvollzug

Ganz oder teilweise autonom nachvollzogene EU-Richtlinien: EU-rechtlicher Arbeitnehmerbegriff ist zu berücksichtigen (autonom, im Interesse einer parallelen Rechtsentwicklung)

- u.a.: Betriebsübergangsrichtlinie und Bestimmungen zur Massentlassung

Kein autonomer Nachvollzug

- Erweiterte Diskriminierungsschutzrichtlinien (hier aber: völkerrechtliche Verpflichtungen zur Verstärkung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes)

Homburger

Steuerrechtliche Aspekte von internationalen Arbeitsverhältnissen

Tagung Internationales Arbeitsrecht, zhaw Winterthur

Stefan Oesterhelt

6. Juni 2012

Überblick über das Thema

- Fall 1: Entsendete Mitarbeiter
- Fall 2: Internationale Wochenaufenthalter
- Fall 3: Ausländer ohne Niederlassungsbewilligung mit Wohnsitz in der Schweiz
- Fall 4: Grenzgänger

Fall 1: Entsendete Mitarbeiter

Ausgangssachverhalt

- Ein schweizerischer Industriekonzern entsendet einen ihrer Mitarbeiter für eine Dauer von 3 Jahren nach Brasilien, wo dieser Leiter der lokalen Niederlassung sein wird.
- Die Familie wird den Mitarbeiter nach Brasilien begleiten.
- Das Salär des Mitarbeiters wird weiterhin vom schweizerischen Hauptsitz bezahlt. Er behält seinen schweizerischen Arbeitsvertrag.

- Darf die Schweiz das Salär besteuern?

Besteuerungsrecht

Ausgangssachverhalt

- Zwischen der Schweiz und Brasilien gibt es kein DBA (Doppelbesteuerungsabkommen).
- Aus völkerrechtlicher Sicht kann somit sowohl die Schweiz als auch Brasilien besteuern.

Steuertatbestand in der Schweiz

- Schweiz hätte **unbeschränktes Besteuerungsrecht** (d.h. Besteuerungsrecht für weltweites Einkommen), wenn der Mitarbeiter seinen Wohnsitz in der Schweiz beibehalten würde
 - In casu Lebensmittelpunkt in Brasilien (Dauer des Aufenthaltes, Familie), daher kein Wohnsitz in der Schweiz und **keine unbeschränkte Steuerpflicht** (Art. 3 DBG)
- Schweiz hat **beschränktes Besteuerungsrecht** für Einkommen aus "Erwerbstätigkeit in der Schweiz" (Art. 5 Abs. 1 lit. a DBG)
 - Erwerbstätigkeit "in der Schweiz" setzt gemäss neuerer BGer-Praxis physische Präsenz in der Schweiz voraus (BGer vom 1.10.2009)
 - Schweizerische Quelle des Einkommens genügt nicht
- **Fazit:** Schweiz kann Salär nicht besteuern

Variante 1: Interimistische Entsendung

- Wie wäre der Fall zu entscheiden, wenn der Mitarbeiter **bloss für 8 Monate** interimistisch nach Brasilien geschickt würde und die Familie in der Schweiz bliebe?

Lösung Variante 1

- Mitarbeiter hat **Lebensmittelpunkt in der Schweiz** und ist somit in der Schweiz **unbeschränkt steuerpflichtig**
- Schweiz kann somit **weltweites Einkommen** besteuern
 - Gilt auch für Arbeitseinkommen, welches im Ausland erzielt wird!
- Falls Brasilien das Salär auch besteuert (wovon auszugehen ist) kommt es zu einer Doppelbesteuerung, die nicht gelöst wird

Variante 2: Interimistische Entsendung nach UK

- Wie wäre der Fall zu entscheiden, wenn der Mitarbeiter bloss für 8 Monate interimistisch nach **UK** geschickt würde und die Familie in der Schweiz bliebe?

Lösung Variante 2

- Zwischen der Schweiz und UK besteht ein **DBA** (Doppelbesteuerungsabkommen)
- Lebensmittelpunkt in der Schweiz: gemäss **Art. 4 DBA-UK** ist der Mitarbeiter in der Schweiz ansässig (**weltweites Besteuerungsrecht kommt Schweiz zu**)
- **Aber:** gemäss Art. 15(1) DBA-UK hat **UK ebenfalls ein Besteuerungsrecht** für das in UK erzielte Erwerbseinkommen
- **Schweiz** vermeidet Doppelbesteuerung durch **Freistellung** des für die Erwerbstätigkeit in UK bezahlten Salärs (Art. 22(3) DBA-UK)
 - Aber: UK Salär wird für die Progression in der Schweiz berücksichtigt

Variante 3: Interimistische Entsendung nach UK (5 Mt)

- Wie wäre der Fall zu entscheiden, wenn der Mitarbeiter bloss für **5 Monate** interimistisch nach **UK** geschickt würde und die Familie in der Schweiz bliebe?

Lösung Variante 3

- Lebensmittelpunkt in der Schweiz: gemäss **Art. 4 DBA-UK** ist der Mitarbeiter in der Schweiz ansässig (**weltweites Besteuerungsrecht kommt Schweiz zu**)
- UK hat nun aufgrund der sogenannten **Monteurklausel** (Art. 15(2) DBA-UK) kein Besteuerungsrecht, da (kumulativ)
 - Aufenthalt in UK nicht länger als 183 Tage;
 - Salär wird vom CH-Arbeitgeber bezahlt;
 - Salär wird nicht von einer UK-Betriebsstätte getragen.
- **Fazit:** Salär wird (nur) in der Schweiz besteuert

Fall 2: Internationaler Wochenaufenthalter

Sachverhalt

- Herr X. ist deutscher Staatsbürger mit Lebensmittelpunkt in London (ständige Wohnstätte, Ehefrau (nicht erwerbstätig), Kinder).
- Er arbeitet in Zürich bei einer Bank und verdient pro Jahr CHF 180'000. In Zürich hat er eine Einzimmerwohnung gemietet. Er fliegt jeweils fürs Wochenende nach London (Hinflug Freitagabend; Rückflug Montagmorgen).
- Welcher Staat darf das Salär besteuern?

Besteuerungsrecht

- Lebensmittelpunkt ist in London. **Unbeschränktes Besteuerungsrecht** steht somit **UK** zu (Art. 4(1) DBA-UK).
- **Schweiz** hat gemäss Art. 15(1) DBA-UK **beschränktes Besteuerungsrecht** für Salär.
- **UK** darf schweizerisches Salär auch besteuern, muss aber in der Schweiz erhobene Steuer **anrechnen** (Art. 22(1)(a) DBA-UK)
 - Während Schweiz die sogenannte Freistellungsmethode anwendet, wendet UK die sogenannte Anrechnungsmethode (Tax Credit Method) an!

Variante 1 (Geschäftsreisen)

- Was darf die Schweiz besteuern, wenn Herr X. von seinen 240 Arbeitstagen nachweislich rund 100 Tage auf Geschäftsreisen im Ausland ist und somit bloss an 140 Tagen physisch in der Schweiz präsent ist?

Lösung Variante 1

- Gemäss DBA-UK hat die **Schweiz** das Besteuerungsrecht nur (aber immerhin) für das **Salär, welches auf die 140 Tage physische Präsenz entfällt**
 - Monteurklausel (183-Tage-Regel) vorwiegend nicht anwendbar, da Arbeitgeber Sitz in der Schweiz hat
- Arbeitsentgelt für restliche 100 Tage kann von UK besteuert werden
 - Kein Besteuerungsrecht der jeweiligen Aufenthaltsstaaten aufgrund von Monteurklauseln in DBA UK-Aufenthaltsstaat

Variante 2 (Abzüge)

- Herr X. arbeitet ausschliesslich in der Schweiz (keine Geschäftsreisen). Er hat neben seinem Erwerbseinkommen keine nennenswerte weiteren Einkünfte.
- Herr X. muss erhebliche Unterhaltszahlungen an seine Frau und Kinder aus erster Ehe leisten, welche er steuerlich in Abzug bringen möchte.
- Zudem möchte Herr X. die Kosten für seine Wohnung in Zürich sowie die wöchentlichen Flüge in Abzug bringen.

- Kann er diese Abzüge in der Schweiz geltend machen?

Lösung Variante 2

- Herr X. wird in der Schweiz für das Erwerbseinkommen gemäss Art. 91 DBG **quellenbesteuert**.
- Der Quellensteuertarif sieht grundsätzlich keine entsprechenden Abzugsmöglichkeiten vor.
- Gemäss jüngerer bundesgerichtlicher Rechtsprechung (BGer vom 26.1.2010, BGE 136 II 241) kann sich Herr X. (Deutscher Staatsbürger) aber gestützt auf das FZA auf die sogenannte **Schumacker-Doktrin** stützen, falls 90% seiner weltweiten Einkünfte in der Schweiz erzielt werden
 - Schlechterstellung gegenüber einem in der Schweiz ansässigen Inländer ist nicht zulässig
 - Da ein in der Schweiz ansässiger Inländer die fraglichen Abzüge (Unterhaltsabzug, Wochenaufenthaltskosten) grundsätzlich geltend machen kann, muss dies auch dem internationalen Wochenaufenthalter zugestanden werden (entweder als Tarifkorrektur oder als nachträgliche ordentliche Veranlagung)

Variante 3 (US-Bürger)

- Könnte Herr X. die entsprechenden Abzüge auch geltend machen, wenn es sich nicht um einen EU-Bürger handeln würde sondern um einen US-Staatsbürger mit Wohnsitz in London?

Lösung Variante 3 (US-Bürger)

- FZA ist nur auf EU-Bürger sowie auf Schweizer anwendbar.
- US-Bürger kann sich somit nicht auf das FZA berufen
- Berufung auf Staatsangehörigkeitsdiskriminierungsverbot in Art. 24(1) DBA-USA ist grundsätzlich nicht möglich, da die Diskriminierung nicht aufgrund Staatsangehörigkeit sondern aufgrund des Wohnsitzes erfolgt (sogenannte indirekte Diskriminierung)
 - Schweizer Bürger mit ausländischem Wohnsitz werden grundsätzlich auch quellenbesteuert!
 - **Aber:** da sich Schweizer Bürger mit Wohnsitz in London gemäss BGer auf das FZA stützen kann wird US-Bürger gegenüber Schweizer Bürger wegen dem FZA dennoch aufgrund der Staatsangehörigkeit diskriminiert!

Fall 3: Ausländischer Arbeitnehmer

Sachverhalt

- Benjamin L. ist Deutscher Staatsbürger und wohnt seit drei Jahren in Zollikon im Kanton Zürich (B-Bewilligung).
- Da er sich im Jahr 2011 auf die Anwaltsprüfung vorbereitet, welche er im Oktober besteht, arbeitet er nur während zwei Monaten (November und Dezember). Er verdient in diesem beiden Monaten CHF 30'000.
- Wie wird das Erwerbseinkommen besteuert?

Besteuerung in der Schweiz

- Da Benjamin L. keine Niederlassungsbewilligung C hat wird er gemäss Art. 83 DBG quellenbesteuert
- Die Quellensteuer wird zum Satz von CHF 180'000 erhoben.
- Dabei wird ein Durchschnittstarif für den Kanton Zürich erhoben, welcher höher ist als der Steuersatz von Zollikon.

Nachträgliche ordentliche Veranlagung

- Gemäss Art. 4(1) QStV ist eine nachträgliche ordentliche Veranlagung **nur ab einem Jahreseinkommen von CHF 120'000** möglich (was vorliegend nicht der Fall ist).
- Benjamin L. wird gegenüber einem Schweizer Bürger (welcher sich in exakt den gleichen Umständen befindet) aufgrund seiner Staatsangehörigkeit **diskriminiert**, da
 - Beim Schweizer das Einkommen zum Satz von CHF 30'000 und nicht zum Satz von CHF 180'000 besteuert wird;
 - Beim Schweizer der günstigere Tarif von Zollikon angewendet wird;
 - Der Schweizer einen Cash Flow-Vorteil hat, da er die Steuern nicht sofort, sondern erst im nächsten Jahr bezahlen muss.
- Diese (direkte) Diskriminierung **verstösst gegen Diskriminierungsverbot** von Art. 25(1) DBA-D sowie gegen Diskriminierungsverbot von Art. 9 Anhang I FZA.
- Benjamin L. kann Korrektur verlangen.

Fall 4: Grenzgänger

Sachverhalt

- Frau Y. wohnt in Lörrach (D) und arbeitet als Grenzgängerin bei Novartis in Basel.
- Welcher Staat darf das Erwerbseinkommen besteuern?

Besteuerungsrecht

- Deutschland als Wohnsitzstaat hat unbeschränktes Besteuerungsrecht für weltweites Einkommen.
- Schweiz darf aber als Arbeitsortsstaat das Arbeitseinkommen besteuern.
- Da es sich bei Frau Y. aber um eine Grenzgängerin handelt, welche grundsätzlich täglich nach Deutschland zurückkehrt, darf die Schweiz bloss eine Steuer von **4.5% des Bruttoerwerbs** erheben (Art. 15a DBA-D). Diese Steuer wird an die Steuer in Deutschland angerechnet.

Variante

- Wie wäre der Fall zu entscheiden, wenn Frau Y. oft auf Geschäftsreisen ist und auswärts übernachtet (insgesamt 65 Auswärtsübernachtungen)?

Lösung Variante

- Im Verhältnis zu Deutschland gilt jemand als Grenzgänger, wenn er an weniger als 61 Tagen aufgrund seiner Berufstätigkeit nicht an seinen Wohnsitz zurückkehrt.
- Bei 65 geschäftsbedingten Auswärtsübernachtungen ist dies der Fall.
- Somit kann die Schweiz das volle Arbeitssalär besteuern.
- Deutschland (als Ansässigkeitsstaat) stellt das schweizerische Erwerbseinkommen von der Bemessungsgrundlage frei (Art. 24(1)(1)(d) DBA-D)
- Die Schweiz erhebt gemäss Art. 91 DBG die Quellensteuer
- Wenn Frau Y gegenüber einer in der Schweiz ansässigen Person steuerlich benachteiligt wird, kann sie sich gestützt auf das FZA zur Wehr setzen
 - Gilt nach Auffassung des BGer aber nur dann, wenn 90% der Familieneinkünfte (d.h. inklusive Einkünfte Ehemann) in der Schweiz erzielt werden!

Stefan Oesterhelt

Partner

Stefan Oesterhelt ist vorwiegend im Gebiet des Steuerrechts tätig, insbesondere in den Bereichen internationales Steuerrecht, Kapitalmarkttransaktionen, Finanzierungen, Fonds, Unternehmensübernahmen und Steuerverfahren.

Karriere

- 2012 Partner bei Homburger
- 2005 Universität Cambridge (LL.M.)
- 2004 Dipl. Steuerexperte
- 2002 Mitarbeiter bei Homburger
- 2001 Anwaltspatent
- 2000 Eidg. Steuerrekurskommission, Gerichtsschreiber
- 1999 Universität Basel (lic. iur.)



E-Mail

stefan.oesterhelt@homburger.ch

T +41 43 222 12 65

Sprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Zulassungen

An allen Schweizer Gerichten

Assistentin

tanja.sigrist@homburger.ch

Homburger

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Stefan Oesterhelt

Stefan.oesterhelt@homburger.ch

T +41 43 222 12 65

Homburger AG

Prime Tower

Hardstrasse 201 | CH-8005 Zürich

Postfach 314 | CH-8037 Zürich

www.homburger.ch