



Personenfreizügigkeit

Mit dem Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU werden die Grundregeln des freien Personenverkehrs, wie sie innerhalb der EU zur Anwendung kommen, schrittweise zwischen der Schweiz und der EU eingeführt. Staatsangehörige der Schweiz und der EU-Staaten erhalten das Recht, Arbeitsplatz bzw. Aufenthaltsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei zu wählen. Voraussetzungen sind, dass sie über einen gültigen Arbeitsvertrag verfügen, selbstständigerwerbend sind oder – bei Nichterwerbstätigen - ausreichende finanzielle Mittel nachweisen können und krankenversichert sind. Ergänzt wird der freie Personenverkehr durch die gegenseitige Anerkennung der Berufsdiplome sowie durch die Koordinierung der nationalen Sozialversicherungssysteme.

Das Abkommen legt Übergangsfristen fest. Während diesen können für Arbeitnehmer und Selbstständigerwerbende Zuwanderungsbeschränkungen wie Inländervorrang, vorgängige Kontrollen der Lohn- und Arbeitsbedingungen oder Kontingente aufrecht erhalten werden. Dadurch wird eine schrittweise und kontrollierte Öffnung der Arbeitsmärkte gewährleistet:

- Die Kontingentsregelungen für die 15 „alten“ EU-Staaten (EU-15)¹ (sowie für Malta und Zypern) laufen 5 Jahre nach Inkrafttreten, d.h. am 31. Mai 2007, aus.
- Für die acht 2004 beigetretenen osteuropäischen Staaten (EU-8)² wurden in einem ergänzenden Protokoll zum Abkommen Zuwanderungsbeschränkungen bis längstens 30. April 2011 festgelegt.
- In Bezug auf die 2007 beigetretenen Staaten Bulgarien und Rumänien werden separate Übergangsregelungen in Form eines weiteren Protokolls verhandelt³, welches wiederum dem fakultativen Referendum untersteht.⁴
- Bis 2014 können zudem auf der Grundlage einer Schutzklausel (Ventilklausel) im Fall einer übermässigen Zuwanderung erneut Beschränkungen der Aufenthaltsbewilligungen (Kontingente) eingeführt werden.

Das Freizügigkeitsabkommen ist seit 1. Juni 2002 in Kraft und wurde für eine erstmalige Periode von sieben Jahren abgeschlossen. Vor Ablauf des Abkommens wird die Schweiz in Form eines referendumsfähigen Bundesbeschlusses über die Weiterführung des Abkommens beschliessen. Der Entscheid muss bis spätestens 31. Mai 2009 der EU notifiziert, d.h. schriftlich mitgeteilt werden.

Parallel zur Einführung der Freizügigkeit wurden am 1. Juni 2004 die flankierenden Massnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping in Kraft gesetzt: Erwerbstätige sollen vor der missbräuchlichen Unterschreitung des in der Schweiz geltenden Lohn- und Sozialniveaus geschützt werden. Im Hinblick auf die Ausdehnung der Freizügigkeit auf die 2004 beigetretenen EU-Staaten wurden Wirksamkeit und Vollzug dieser Massnahmen und dadurch der Arbeitnehmerschutz verstärkt. Die verstärkten Massnahmen sind (gemeinsam mit dem Protokoll) am 1. April 2006 in Kraft getreten.

¹ EU-15: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Luxemburg, Portugal, Schweden, Spanien

² EU-8: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn

³ Analog zur Regelung mit den EU-8 dürften insbesondere die *Übergangsfrist* für arbeitsmarktliche Beschränkungen (wie Inländervorrang, vorgängige Kontrolle der Arbeits- und Lohnbedingungen und Kontingente) sowie die *Höhe der Kontingente* Gegenstand der Verhandlungen sein. Als ein Orientierungspunkt für die Dauer der Übergangsfrist dient das EU-interne Übergangsregime gegenüber Rumänien/Bulgarien, welches Zuwanderungsbeschränkungen bis maximal 2014 sowie Sonderregelungen für Österreich und Deutschland im Dienstleistungsbereich vorsieht.

⁴ Bis zur Inkraftsetzung des entsprechenden Protokolls unterstehen Bulgarien und Rumänien grundsätzlich weiterhin den geltenden Zuwanderungsbestimmungen für Drittstaaten (Kontingente, Inländervorrang, Beschränkung der Aufenthaltsbewilligungen auf qualifizierte Arbeitskräfte).

Das Freizügigkeitsabkommen gilt als eines der wirtschaftlich wichtigsten bilateralen Abkommen: Die Schweizer Wirtschaft ist auf ausländische Arbeitnehmer angewiesen. Dies bezieht sich sowohl auf ausgebildete Fachkräfte, die in der Schweiz knapp und international umworben sind, als auch auf weniger qualifizierte Arbeitskräfte. Neben ausreichenden Rekrutierungsmöglichkeiten ist für die Schweizer Unternehmen die erleichterte Entsendung von Schweizer Personal in die EU-Staaten von grossem Wert. Dadurch wird der Produktionsstandort und Werkplatz Schweiz gestärkt. Das Abkommen wird umso wichtiger, als das Angebot inländischen Arbeitskräften mittelfristig aus demografischen Gründen zurückgehen wird.

Eckdaten:

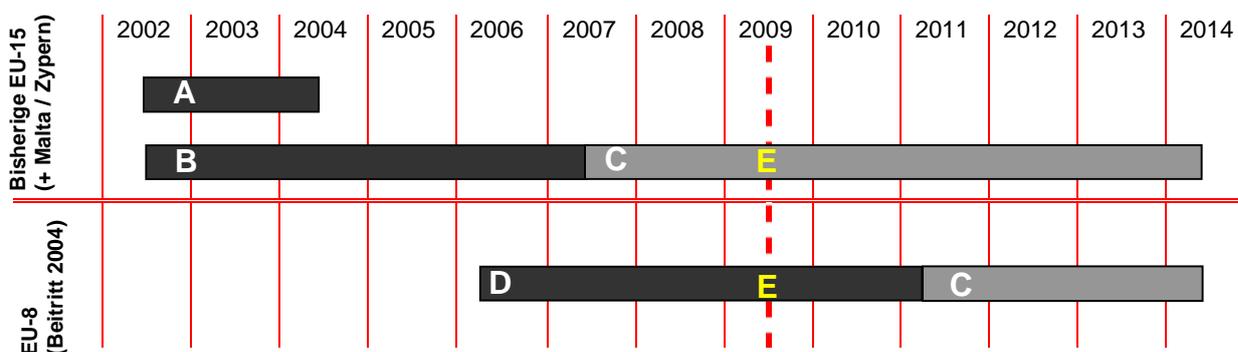
- Unterzeichnung: 21. Juni 1999 (im Rahmen der Bilateralen I)
- Genehmigung durch das Volk: 21. Mai 2000 (mit 67,2% Ja)
- Inkrafttreten: 1. Juni 2002
- Unterzeichnung des ergänzenden Protokolls: 26. Oktober 2004
- Genehmigung des Protokolls durch das Volk: 25. September 2005 (mit 56% Ja)
- Inkraftsetzung des Protokolls: 1. April 2006

Inhalt

Geregelte Öffnung der Arbeitsmärkte

Die gegenseitige Öffnung der Arbeitsmärkte geschieht schrittweise und kontrolliert. Für *Arbeitnehmer* und *Selbstständigerwerbende* aus der EU-15 und der EU-8 bestehen grundsätzlich zwei verschiedene Übergangsregelungen (siehe Grafik). Nach Ablauf der Übergangsfristen besteht weiterhin die Möglichkeit, im Fall einer massiven Erhöhung des Zuzugs von EU-Arbeitskräften (über 10% des Durchschnitts der drei vorangegangenen Jahre) für zwei Jahre einseitig erneut Kontingente einzuführen. Diese *Schutzklausel* gilt bis zum zwölften Jahr nach Inkrafttreten des Abkommens (d.h. bis 31. Mai 2014).

Übergangsregelung



Einführung der Freizügigkeit mit den EU-15 + Malta/Zypern:

- A** Inländervorrang⁵ und vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen⁶ bis 31.05.2004; seither gilt für die SchweizerInnen in der EU-15 die volle Freizügigkeit.
- B** Kontingente bis 31.05.2007: Die Schweiz beschränkt die Aufenthaltsbewilligungen für Arbeitnehmer und Selbstständige auf jährlich 15'000 neue Daueraufenthaltsbewilligungen (5 Jahre) und 115'500 Kurzaufenthaltsbewilligungen (mehr als 4 Monate, weniger als 1 Jahr).
- C** Besondere Schutzklausel (für den Fall übermässiger Zunahme der Zuwanderung) bis 31.05.2014.
- E** Bundesbeschluss über die Weiterführung des Freizügigkeitsabkommens (mit fakultativem Referendum) vor 31. Mai 2009.

⁵ Inländervorrang: Ausländische Arbeitskräfte dürfen nur angestellt werden, wenn auf dem inländischen Arbeitsmarkt niemand mit vergleichbarer Qualifikation zur Verfügung steht.

⁶ Lohnkontrolle: Bevor eine Arbeitsbewilligung erteilt wird, müssen die Kantone die Lohn- und Arbeitsbedingungen vorgängig kontrollieren.

*Einführung der Freizügigkeit mit den 2004 beigetretenen osteuropäischen EU-8*⁷:

- D** Inländervorrang, vorgängige Kontrollen der Lohn und Arbeitsbedingungen sowie Kontingente bis längstens 30. April 2011: Das Kontingent für Daueraufenthalte steigt schrittweise von 1'700 (2006/2007) auf 3000 Personen (2010/2011), dasjenige für Kurzaufenthalte von 15'800 (2006/2007) auf 29'000 Personen (2010/2011).
- C** Besondere Schutzklausel für die Schweiz bei übermässiger Zunahme der Einwanderung (bis 31.05. 2014).
- E** Bundesbeschluss über die Weiterführung des Freizügigkeitsabkommens (mit fakultativem Referendum) vor 31. Mai 2009.

Weitere Bestimmungen

- *Daueraufenthalt (B)*: Bei einem überjährigen Arbeitsvertrag beträgt die Bewilligungsdauer fünf Jahre; die Bewilligung wird automatisch verlängert wenn das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.
- *Kurz-/Saisonaufenthalt (L)*: Das Saisonierstatut fiel mit Inkrafttreten des Abkommens dahin; es wird für unterjährige Arbeitsverhältnisse ersetzt durch ein eurokompatibles Kurzaufenthalterstatut. Die Bewilligungsdauer ist gebunden an die Dauer des Arbeitsvertrags (maximal 1 Jahr).
- *Geografische und berufliche Mobilität*: Sowohl für Dauer- als auch für Kurzaufenthalter besteht das Recht, Aufenthaltsort und Arbeitsort zu wechseln.
- *Familiennachzug*: Ungeachtet der Aufenthaltsdauer besteht mit einer Aufenthaltsbewilligung grundsätzlich auch das Recht auf Familiennachzug.
- *Selbstständigerwerbende*: Selbstständigerwerbende aus der EU-25 müssen den Nachweis einer selbständigen Erwerbstätigkeit erbringen. Sie erhalten eine Daueraufenthaltsbewilligung (5 Jahre).
- *Grenzgänger*: Für Grenzgänger wurde mit Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens (bzw. des Protokolls) die Pflicht zur täglichen Rückkehr durch eine wöchentliche Heimkehrpflicht ersetzt. Die Grenzgängerbewilligungen sind nicht kontingentiert. Ab 1. Juni 2007 fallen für Grenzgänger aus der EU-15 sowie Malta und Zypern die Grenzzone dahin, d.h. Wohnsitz und der Arbeitsort müssen nicht mehr in der Grenzzone liegen. Für Bürger aus der EU-8 bleiben die Grenzzone bis längstens 30. April 2011 bestehen.
- *Dienstleistungserbringer*⁸: Das Abkommen liberalisiert die personenbezogene, grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung für bis zu 90 Tage pro Kalenderjahr. D.h. Dienstleistungserbringer können in einem Gaststaat für maximal 90 Arbeitstage eine Dienstleistung erbringen. Seit 1. Juni 2004 gilt für diese Kategorie in Bezug auf die EU-15 nur noch eine vorgängige Meldepflicht⁹ (Inländervorrang und Bewilligungspflicht wurden aufgehoben). In Bezug auf die EU-8 unterstehen grenzüberschreitende Dienstleistungserbringer in bestimmten Bereichen (Bau, Gebäudereinigung, Sicherheit, Gartenbau) während der Übergangsfrist den arbeitsmarktlichen Beschränkungen (Inländervorrang, vorgängige Lohnkontrolle und Kontingentierung oder Unterstellung unter schweizerische Qualifikationserfordernisse).
- *Aufenthalte bis 4 Monate* unterliegen keinen Kontingenten und seit 1. Juni 2004 nur noch einer vorgängigen Meldepflicht (Inländervorrang und Bewilligungspflicht wurden aufgehoben). Ausnahme: Für Staatsangehörige der EU-8 unterstehen auch diese Aufenthaltsbewilligungen während der Übergangsfrist den arbeitsmarktlichen Beschränkungen (Inländervorrang, vorgängige Lohnkontrolle und Kontingentierung oder Unterstellung unter schweizerische Qualifikationserfordernisse).
- *Stellensuchende* können für sechs Monate zur Stellensuche in die Schweiz einreisen. Während 3 Monaten können sie sich bewilligungsfrei in der Schweiz aufhalten, dann erhalten sie eine L-Bewilligung von 3 Monaten. Sie sind aber von der schweizerischen Sozialhilfe ausgeschlossen. Wer keine Stelle gefunden hat, erhält auch keine Aufenthaltsbewilligung.

⁷ Zypern und Malta, ebenfalls der EU am 1. Mai 2004 beigetreten, unterstehen im Unterschied zu den übrigen acht Beitrittsländer von 2004 denselben Übergangsregelungen wie die 15 „alten“ EU-Staaten und die EFTA-Staaten.

⁸ In den Bereichen, in denen ein Dienstleistungsabkommen zwischen der Schweiz und der EU besteht (z.B. öffentliches Beschaffungswesen, Abkommen über Flug- und Landverkehr) soll die Dienstleistungserbringung nicht durch die Bestimmungen zum Personenverkehr erschwert werden.

⁹ *Meldeverfahren für die Arbeitnehmer*: EG/EFTA-Angehörige haben sich vor Beginn der Erwerbstätigkeit in der Schweiz anzumelden. Die Meldung erfolgt in der Regel durch den Arbeitgeber.

Aufenthaltsrecht für Nichterwerbstätige

Personen, welche nicht erwerbstätig sind (z.B. Rentner und Studierende), haben das Recht auf Einreise und Aufenthalt. Voraussetzung ist, dass sie krankenversichert sind und über ausreichend finanzielle Mittel verfügen, damit sie keine Sozialhilfe beanspruchen müssen. Wird trotzdem Sozialhilfe beantragt, kann die Aufenthaltsbewilligung entzogen werden.

Recht auf Anerkennung von Berufsdiplomen

Nationale Diplome, die in einem Land gemäss den dort geltenden Vorschriften ordentlich erworben wurden, müssen in einem anderen Land grundsätzlich anerkannt werden, wenn sie im Abkommen festgehaltene Minimalstandards erfüllen. Der Aufnahmestaat nimmt eine Gleichwertigkeitsprüfung vor. Im Falle wesentlicher Unterschiede sind die Vertragsparteien verpflichtet, Ausgleichsmassnahmen in Form einer Ergänzungsprüfung oder eines Anpassungslehrgangs anzubieten. Das Diplomanerkennungssystem gilt nur für sogenannt reglementierte Berufe, deren Ausübung in einem Land vom Besitz eines Diploms abhängig gemacht wird. Für sieben Berufe (Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Pflegepersonal in allgemeiner Pflege, Hebammen und Architekten) gilt grundsätzlich die automatische Anerkennung ohne Prüfung der Ausbildungsinhalte.

Koordination der nationalen Systeme der Sozialen Sicherheit

Die nationalen Sozialversicherungssysteme werden nicht vereinheitlicht oder harmonisiert, aber koordiniert. Absicht ist, dass niemand Versicherungsansprüche verliert, wenn er in einem anderen Land arbeitet.

Im Bereich *Arbeitslosenversicherung* gelten folgende Grundregeln:

- *Das Gleichbehandlungsgebot*: Ob Ausländer oder Inländer - wer unfreiwillig arbeitslos wird hat Anspruch auf Leistungen, wenn er die nationalen Anspruchsvoraussetzungen des entsprechenden Staates (z.B. Dauer der Beitragszahlungen) erfüllt. Auch freiwillig arbeitslos gewordene Personen erhalten Leistungen, müssen allerdings mit Einstelltagen rechnen. Die Aufenthaltsbewilligung kann in einem solchen Fall allenfalls entzogen werden.
- *Festlegung des zuständigen Staates*: Grundsätzlich ist der letzte Beschäftigungsstaat für die Leistungsgewährung bei Arbeitslosigkeit zuständig. Ausnahmen sind Grenzgänger, bei denen der Wohnsitzstaat zuständig bleibt.
- *Prinzip der Totalisierung*: Bedingung für den Versicherungsanspruch sind u. a. genügend lange Beitragszeiten (in der Schweiz 12 Monate innerhalb einer Rahmenfrist von zwei Jahren). Durch das Abkommen werden neu auch die in einem anderen Land geleisteten Beitragszeiten angerechnet. Um eine mögliche Mehrbelastung der Schweizer ALV abzdämpfen, gilt das Totalisierungsprinzip in der Schweiz für Kurzaufenthalter (bis 1 Jahr) aus der EU-15 erst ab 1. Juni 2009, für Kurzaufenthalter aus den EU-8 erst ab 1. Mai 2011.
- *Leistungsexport*: Bei Arbeitssuche in einem anderen Land wird während maximal dreier Monate die Arbeitslosenentschädigung „exportiert“.

Krankenversicherung: Grundsätzlich werden Krankenkassenprämien in dem Land bezahlt, in dem der Arbeitsort ist. Als Leitprinzip gilt die Regel, dass die Versicherung am Arbeitsort und die Leistungserbringung im Wohnland erfolgt.

Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung: Grundsätzlich besteht Versicherungspflicht am Arbeitsort. Wer in zwei oder mehr Staaten versichert war, erhält von jedem Staat eine Teilrente gemäss dem Pro-rata-System. Der Beginn der Altersrentenzahlung hängt vom Rentenalter im jeweiligen Land ab.

Berufliche Vorsorge: Ab 1. Juni 2007 ist bei definitivem Verlassen der Schweiz die Barauszahlung der Austrittsleistung, der aus dem obligatorischen Versicherungsteil resultiert, nicht mehr möglich, sofern bzw. solange eine Person in einem EU-Staat versicherungspflichtig ist. Solche Personen können ihr Guthaben auf einer Freizügigkeitspolice oder einem Freizügigkeitskonto gutschreiben lassen, damit der Vorsorgeschutz gewährleistet bleibt.

Familienzulagen: Grundsätzlich besteht das Recht auf Familienzulage am Arbeitsort.

Exkurs: Flankierende Massnahmen gegen Sozial- und Lohndumping

Die Einführung des freien Personenverkehrs hat zur Folge, dass auf jegliche diskriminierende Kontrollen der Arbeitsbedingungen von EU-Bürgerinnen und -Bürger in der Schweiz verzichtet werden muss. Deshalb können vorgängige Lohnkontrollen bei ausländischen Arbeitnehmern nach Ablauf der Übergangsregelungen nicht aufrecht erhalten werden. Zur Stärkung des Arbeitnehmerschutzes vor Lohn- und Sozialdumping haben Bundesrat und Parlament deshalb parallel zur Einführung der Freizügigkeit ein Paket von *flankierenden Massnahmen* beschlossen und am 1. Juni 2004 in Kraft gesetzt: Das in der Schweiz geltende Lohn- und Sozialniveau soll von allen Erwerbstätigen und Arbeitgebern eingehalten werden, insbesondere auch im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern in die Schweiz. Missbräuchliche Unterschreitungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch folgende Massnahmen bekämpft:

- *Entsendegesetz*: Arbeitskräfte, die ein ausländischer Betrieb im Rahmen einer Dienstleistung vorübergehend in die Schweiz entsendet, unterstehen den in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen.
- *Leichtere Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen*: Im Fall von wiederholter missbräuchlicher Unterbietung können die in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) enthaltenen Bestimmungen über Mindestlöhne und Arbeitszeiten leichter allgemeinverbindlich erklärt werden.
- *Normalarbeitsverträge mit Mindestlöhnen*: Für Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag (oder ohne allgemeinverbindlich erklärbaren GAV) können Bund und Kantone bei wiederholtem Missbrauch verbindliche Mindestlöhne in einem befristeten Normalarbeitsvertrag einführen.
- *Tripartite Kommissionen*: Auf Stufe Bund und in den Kantonen überwachen tripartite Kommissionen (zusammengesetzt aus Vertretern von Behörden, Arbeitgebern und Gewerkschaften) den Arbeitsmarkt und können allfällige Sanktionen beantragen.¹⁰

Im Hinblick auf die Ausdehnung der Freizügigkeit auf die 2004 beigetretenen EU-Staaten wurden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die Wirksamkeit und der Vollzug dieser Massnahmen verbessert und damit der Arbeitnehmerschutz gestärkt. Seit 1. April 2006 sind folgende zusätzlichen Verbesserungen in Kraft:

- *Arbeitsmarktinspektoren*: Die Kantone sind verpflichtet, eine ausreichende Zahl an Arbeitsmarktinspektoren einzusetzen. Diese kontrollieren die Arbeitsbedingungen und melden allfälligen Missbrauch. Ausgegangen wird dabei von einer Zahl von insgesamt 150 Inspektoren (verteilt auf die Kantone und auf die paritätischen Kommissionen).
- *Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen*: Die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV wird zusätzlich vereinfacht. (Das Quorum der Arbeitgeber wird ganz gestrichen, das Quorum der beschäftigten Arbeitnehmer wird von 30% auf 50% angehoben.)
- *Schärfere Strafen*: Für die wirksamere Anwendung des Entsendegesetzes werden erweiterte Pflichten und verschärfte Sanktionen gegen fehlbare ausländische Arbeitgeber eingeführt. Ausländische Arbeitgeber, die missbräuchlich Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz unterschreiten, können leichter befristet vom Schweizer Markt ausgeschlossen werden.
- *Meldung an Behörden*: Zwecks Vereinfachung der Kontrollen müssen ausländische Arbeitgeber, die Angestellte vorübergehend in die Schweiz entsenden, den Schweizer Behörden schriftlich Angaben über Identität, Tätigkeit, Arbeitsort usw. liefern.
- *Schriftliche Information*: Zur Erleichterung der Kontrollen werden Arbeitnehmer über wesentliche Elemente länger dauernder Arbeitsverhältnisse schriftlich informiert.
- *Massnahmen gegen Scheinselbstständigkeit*: Selbständigerwerbende unterstehen den flankierenden Massnahmen nicht. Sie müssen aber neu bei der Arbeitsaufnahme in der Schweiz die Selbstständigkeit nachweisen (bspw. durch Vorweisen einer Buchhaltung oder eines Auszugs aus dem Berufsregister).
- *Temporärangestellte werden besser geschützt*: Zusätzliche Bestimmungen aus allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (Weiterbildungs- und Kontrollkostenbeiträge, Regelung des flexiblen Altersrücktritts) werden auch auf den Bereich der Temporärarbeit anwendbar. Zudem ist eine Auskunftspflicht der Verleiher gegenüber paritätischen und tripartiten Kommissionen gesetzlich verankert worden.

¹⁰ Bereiche, die von einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag abgedeckt sind, werden von paritätischen Kommissionen – bestehend aus Vertretern der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) – kontrolliert.

Bedeutung

Die Schweizer Wirtschaft ist auf ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewiesen. Jeder fünfte Erwerbstätige in der Schweiz ist ausländischer Nationalität. Für Schweizer Unternehmen sind insbesondere die erleichterte Entsendung von Schweizer Personal in die EU-Staaten und die Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem europäischen Arbeitsmarkt von grossem Wert. Die erleichterte Mobilität der Arbeitskräfte verbessert die Chancen, optimal geeignetes Personal für bestimmte Positionen zu rekrutieren. Die Gefahr von Personalengpässen und entsprechend überhöhten Löhnen wird gemildert. Dies ist umso wichtiger, als das Angebot an inländischen Arbeitskräften mittelfristig aus demografischen Gründen zurückgehen dürfte. Die Verfügbarkeit von geeignetem Personal fördert Produktivität und Wachstum. Der Schweizer Arbeitsmarkt und damit der Wirtschaftsstandort bleiben auf Dauer attraktiv. Schliesslich erhalten die Schweizerinnen und Schweizer durch das Abkommen einen gleichberechtigten Zugang zum EU-Arbeitsmarkt und können sich unter erleichterten Bedingungen in der EU niederlassen.

Weitere Informationen

Integrationsbüro EDA/EVD Tel. 031 322 22 22
www.europa.ib.admin

E-Mail: europa@ib.admin.ch

Bundesamt für Migration BFM
www.bfm.admin.ch Tel. 031 325 92 53

E-Mail: eu_immigration@bfm.admin.ch

Flankierende Massnahmen:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
www.seco.admin.ch Tel. 031 322 29 31
Tel. 031 322 83 69

E-Mail: sibylle.burger-bono@seco.admin.ch

E-Mail: sybillie.plouda@seco.admin.ch

Diplomanerkennung:

Bundesamt für Bildung und Technologie BBT
www.bbt.admin.ch Tel. 031 322 21 29

E-Mail: kontaktstelle@bbt.admin.ch

Soziale Sicherheit:

Arbeitslosenversicherung: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

www.seco.admin.ch Tel. 031 322 00 91

E-Mail: infotcga@seco.admin.ch

Andere Versicherungen: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

www.bsv.admin.ch Tel. 031 322 90 34

E-Mail: international@bsv.admin.ch