Human Resources: Vernetzte Fälle

Von der Analyse zu praxisnahen Massnahmen

Blick ins Buch

INGRID KATHARINA GEIGER | NICOLE MESSI

Anforderungsprofil
Datenanalyse und Personalkennzahlen
Fachkräftemangel
Internationale Entsendungen
Laufbahnplanung
Management by Objectives
Mitarbeiterbeurteilung
Nachfolgeplanung
Personalmarketing
Personalrekrutierung
Rollen im Personal-management
Stellenabbau

compendio
Bildungsmedien

Human Resources: Vernetzte Fälle
Von der Analyse zu praxisnahen Massnahmen
Nicole Messi, Ingrid Katharina Geiger

Copyright © 2016, Compendio Bildungsmedien AG, Zürich

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld
Grafisches Konzept: icona basel gmbh
Coverbild: © Angelina Bambina / Getty Images
Redaktion und didaktische Bearbeitung: Fabienne Streit

E-Book-Ausgabe
ISBN: 978-3-7155-0181-9
Artikelnummer: E-19658
Auflage: 3., überarbeitete Auflage 2026
Ausgabe: 03U26
Sprache: DE
XHR 016

Compendio Bildungsmedien AG
Thurgauerstrasse 136
CH-8052 Glattpark (Opfikon)
Tel. +41 44 368 21 11
info@compendio.ch
www.compendio.ch

Alle Rechte, insbesondere die Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Der Inhalt des vorliegenden Lehrmittels ist nach dem Urheberrechtsgesetz eine geistige Schöpfung und damit geschützt.

share fair
share-fair.ch

Compendio Bildungsmedien AG unterstützt die Kampagne «share fair»: www.share-fair.ch

Die Nutzung des Inhalts für den Unterricht ist nach Gesetz an strenge Regeln gebunden. Aus veröffentlichten Lehrmitteln dürfen bloss Ausschnitte, nicht aber ganze Kapitel oder gar das ganze Lehrmittel kopiert, digital gespeichert in internen Netzwerken der Schule für den Unterricht in der Klasse als Information und Dokumentation verwendet werden. Die Weitergabe von Ausschnitten an Dritte ausserhalb dieses Kreises ist untersagt, verletzt Rechte der Urheber und Urheberinnen sowie des Verlags und wird geahndet.

Die ganze oder teilweise Weitergabe des Werks ausserhalb des Unterrichts in kopierter, digital gespeicherter oder anderer Form ohne schriftliche Einwilligung von Compendio Bildungsmedien AG ist untersagt.

In diesem Lehrmittel sind Links auf Websites von Drittanbietern angegeben. Inhalte dieser externen Websites geben nicht die Haltung von Compendio wieder und Compendio übernimmt für diese keine Gewähr, insbesondere hinsichtlich Rechtmässigkeit, inhaltlicher Richtigkeit, Aktualität, Zuverlässigkeit oder Vollständigkeit der verlinkten Inhalte. Die Datenschutzvorkehrungen auf den verlinkten externen Websites obliegen dem Drittanbieter. Bitte informieren Sie sich über den Datenschutz direkt auf diesen Websites.

Compendio Bildungsmedien AG produziert seine Lehrmittel, wenn immer möglich und sinnvoll, in der Schweiz und achtet dabei auf kurze Transportwege. Die Printausgabe dieses Buchs wird über einen externen Produktionspartner hergestellt, der Massnahmen zur Reduktion von Emissionen und zum Klimaschutz umsetzt und FSC®-zertifiziert ist. Mehr zum Umweltbekenntnis von Compendio Bildungsmedien finden Sie unter: www.compendio.ch/Umwelt

compendio Bildungsmedien
Lesenprobe

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 6

Teil A Beschreibung und Aufgaben 7

1 **Spital Panakeia** 8
Aufgaben 9

2 **Kaffeemaschinen für die ganze Welt** 14
Aufgaben 15

3 **Bei Fein & Gut** 19
Aufgaben 19

4 **Bäckerei Vonlanthen AG** 23
Aufgaben 24

5 **Kiosk-Kette Wangeler** 26
Aufgaben 27

6 **ZWEBS AG** 33
Aufgaben 34

7 **Wechsel in der Leitung des Akupunkturstudios** 39
Aufgaben 40

8 **Angebotserweiterung in der Baubranche** 42
Aufgaben 43

9 **Integration einer Carrosseriewerkstatt** 45
Aufgaben 46

10 **Einführung von MbO in der Douche Design GmbH** 48
Aufgaben 48

11 **Daten für effiziente und effektive Vermittlungsarbeit** 50
Aufgaben 51

12 **Stellenabbau bei Pharma-XXL** 52
Aufgaben 53

13 **Erstgespräch mit Herrn F.** 54
Aufgaben 55

14 **Mario hat einen Unfall** 56
Aufgaben 56

Compendio Bildungsmedien
Leseprobe

15 Immer mehr Roboter im Einsatz 58
Aufgaben 59

16 Auf dem Hof von Lisa 60
Aufgaben 60

17 Energie & Shops Schweiz AG 63
Aufgaben 64

18 Arbeitgeberimage der Gemeinde Frischberg 66
Aufgaben 67

19 Eiger & Nord in Not 69
Aufgaben 70

20 Arena delle Illusioni 71
Aufgaben 71

Teil B Lösungswege und Lösungshinweise 75

1 Spital Panakeia 76

2 Kaffeemaschinen für die ganze Welt 83

3 Bei Fein & Gut 89

4 Bäckerei Vonlanthen AG 94

5 Kiosk-Kette Wangeler 99

6 ZWEBS AG 110

7 Wechsel in der Leitung des Akupunkturstudios 120

8 Angebotserweiterung in der Baubranche 126

9 Integration einer Carrosseriewerkstatt 133

10 Einführung von MbO in der Douche Design GmbH 139

11 Daten für effiziente und effektive Vermittlungsarbeit 144

12 Stellenabbau bei Pharma-XXL 148

13 Erstgespräch mit Herrn F. 153

14 Mario hat einen Unfall 156

compendio Bildungsmedien
Leseprobe

15	Immer mehr Roboter im Einsatz	159
16	Auf dem Hof von Lisa	163
17	Energie & Shops Schweiz AG	167
18	Arbeitgeberimage der Gemeinde Frischberg	172
19	Eiger & Nord in Not	177
20	Arena delle Illusioni	181

compendio Bildungsmedien
Leseprobe

Vorwort

Die Vorbereitung auf die Berufsprüfung HR-Fachleute gelingt dann am besten, wenn Sie Ihr Wissen anwenden. Mit diesem Lehrmittel üben Sie das Analysieren, Ableiten von Massnahmen und Begründen anhand von praxisorientierten, vernetzten Fällen aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmen, die mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert sind. Sie lernen, die Fälle mit den geeigneten Methoden zu bearbeiten und vertiefen so Ihre Methodenkompetenz für Prüfung und Berufsalltag.

Auf unserer Homepage finden Sie unter Zusatzmaterial vorstrukturierte **Lösungsraster** für die Aufgaben, mit denen Sie Ihre Gedanken einfach sammeln und ordnen können. Zudem finden Sie im Aufgabenteil für jeden Fall zahlreiche Hinweise, wie Sie die Aufgaben angehen und bearbeiten können. Im Lösungsteil finden Sie die Lösungen und detaillierte Lösungswege. Die Autorinnen Ingrid Katharina Geiger und Nicole Messi lassen Sie so an ihrer langjährigen Erfahrung als Dozentinnen und Prüferinnen teilhaben und geben Ihnen mit, wie HR-Fachpersonen unterschiedliche Situationen angehen und bearbeiten.

Dieses Lehrmittel ist Teil der **HR-Fachleute Reihe** von Compendio, die vollständig auf die Berufsprüfung HR-Fachleute des HRSE ausgerichtet ist. Methoden und Fachwissen für die Bearbeitung der Fälle beruhen auf den Titeln:

- **Einführung ins HR**
- **Personalprozess**
- **Kommunikation und Interaktion**
- **Sozialversicherungen in der Schweiz**
- **Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft**

Wir wünschen Ihnen viel Spass beim Bearbeiten der Fälle und viel Erfolg für Ihre Prüfung.

Zürich, im März 2026

Ingrid Katharina Geiger, Autorin
Nicole Messi, Autorin
Astrid Perrollaz, Fachlektorin
Fabienne Streit, Redaktorin

Wir sind für Sie da.

Haben Sie **Fragen oder Anregungen** zu diesem Lehrmittel? Dann teilen Sie uns Ihr Anliegen gerne über unsere E-Mail-Adresse info@compendio.ch mit.

Abonnieren Sie unseren Newsletter unter www.compendio.ch/Newsletter, um informiert zu bleiben.

Leseprobe
compendio Bildungsmedien

3 Bei Fein & Gut

Ausgangslage
Firma Fein & Gut besteht seit mehr als 30 Jahren. Das Unternehmen ist aus einem Zusammenschluss zweier Familienbetriebe – beide aus der **Gastronomie** – hervorgegangen.

Heute steht Fein & Gut auf **drei Säulen:**

- Der **Catering-Service** sorgt mit schmackhaften Speisen für gelungene Events jeder Art.
- Die **Personalrestaurants,** die von Fein & Gut im Auftrag verschiedener Unternehmen geführt werden, sind bei den jeweiligen Mitarbeitenden beliebt.
- Soziale Einrichtungen können Fertigmahlzeiten für Senioren bestellen, die besonders leicht und bekömmlich sind.

Ausserdem bietet Fein & Gut seit einem Jahr auf den **Weihnachtsmärkten** heisse Getränke und Raclette.

Insgesamt hat Fein & Gut **250 Mitarbeitende.** Etwa ein Drittel der Mitarbeitenden sind **gut qualifizierte Fachkräfte** aus den Berufsfeldern Nahrung und Gastgewerbe.

Etwa 15% der Mitarbeitenden sind seit der Gründung von Fein & Gut dabei. Ein grosser Teil der Mitarbeitenden wurde im Lauf der Zeit beim **Kauf von kleineren Unternehmen** übernommen. So kamen beispielsweise vor 15 Jahren mit einer Bäckerei 20 Mitarbeitende und vor zehn Jahren mit einer Metzgerei zwölf Mitarbeitende dazu.

Heute gleicht Fein & Gut einem **Patchwork,** das immer wieder neu zusammengesetzt wird. Auf der Personalebene steht Fein & Gut vor **grossen Fragen:**

- Wie kann Fein & Gut die Kernkompetenz sichern?
- Soll Fein & Gut umfassend in die Personalentwicklung investieren?
- Wie soll das Personal gefördert werden?
- Was steckt hinter den Konflikten?
- Wie können junge Führungskräfte unterstützt werden?
- Wie könnte die Fluktuation bei den angelernten Mitarbeitenden gesenkt werden?
- Wie gewinnt man neue Fachkräfte?
- Etc.

compendio Bildungsmedien
Leseprobe

Aufgaben

13 Lösung Seite 89

Mitarbeitende freuen sich auf die Pension

Die Personalleitung bei Fein & Gut befasst sich mit der **Personalbedarfsplanung** und sieht, dass ein grosser Teil der qualifizierten Mitarbeitenden in den nächsten fünf Jahren das Referenzalter erreichen wird.

Die Personalleitung möchte der Geschäftsleitung vorschlagen, die vielen **angelernten Mitarbeitenden** stärker in den Mittelpunkt der Personalentwicklung zu rücken. Mit geeigneten Qualifizierungsmassnahmen sollen die angelernten Mitarbeitenden befähigt werden, die in Pension gehenden Mitarbeitenden zu ersetzen.

In einer Besprechung mit der Geschäftsleitung formuliert die Personalleitung mindestens **fünf Argumente,** die für Massnahmen zur Qualifizierung der angelernten Mitarbeitenden sprechen.

Taxonomiestufe 4 (Analyse)

14 Lösung Seite 89

Investition in die Personalentwicklung

Die Personalleitung der Firma Fein & Gut stellt der Geschäftsleitung ihre Idee von der Qualifizierung des eigenen Personals vor. Die Geschäftsleitung ist skeptisch und bringt **drei Argumente** vor, die gegen eine umfassende Investition in die Qualifizierung angelernter Mitarbeitender sprechen.

Taxonomiestufe 4 (Analyse)

15 Lösung Seite 90

Personalentwicklung

Die Personalleitung bei Fein & Gut hat sich entschieden, die Potenziale von einzelnen Mitarbeitenden stärker zu berücksichtigen. Zurzeit geht es um Julia, Ben und Nita:

- **Julia** ist noch jung und sehr motiviert. Sie arbeitet seit drei Jahren im Catering. Sie ist ein Organisationstalent und in schwierigen Phasen bleibt sie ruhig und findet eine Lösung. Sie wird dafür sehr respektiert.
- **Ben** ist 30 Jahre alt. Er ist gelernter Bäcker und arbeitet gerne in seinem Beruf. Leider zeigen sich bei ihm seit einigen Monaten Symptome einer Mehlstaub-Allergie. Er will sich so bald wie möglich beruflich verändern. Da er schon immer sehr viel Wert auf Qualität gelegt hat, könnte er sich gut vorstellen, sich künftig mit Qualitätsmanagement oder mit dem Einkauf der Lebensmittel zu befassen.
- **Nita** ist in der Küche als Hilfskraft tätig. Sie arbeitet gerne und am liebsten hilft sie bei der Zubereitung von vegetarischen Speisen. Dass sie Talent hat, hat sie bereits gezeigt. Vor einem Monat gab es aufgrund mehrerer Grippefälle einen Personalengpass. Es war auch Nita zu verdanken, dass die Speisen pünktlich und in gewohnter Qualität geliefert werden konnten.

Die Personalleitung überlegt sich für alle drei Mitarbeitenden je **eine Entwicklungsperspektive** mit **zwei konkreten Massnahmen** zwischen on- und off-the-job und macht entsprechende Notizen.

Hinweis: Ein Lösungsraster finden Sie unter Zusatzmaterial.

Taxonomiestufe 3 (Anwendung)

compendio Bildungsmedien Leseprobe

3 Bei Fein & Gut

13 Aufgabe Seite 19

Hinweis

Bei dieser Aufgabe können Sie interne Aspekte (z. B. Fluktuation, Personalbindung) und externe Aspekte (z. B. demografischer Wandel, Arbeitsmarkt, Bildungssystem) in Betracht ziehen. Das St. Galler Management-Modell kann hierbei nützlich sein.

Argumente für die Massnahmen zur Qualifizierung angelernter Mitarbeitender:

- Unsere Mitarbeitenden sind mit dem Unternehmen bereits vertraut. Sie kennen u. a. die Abläufe (Prozesse).
- Das Know-how (in der Form von spezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten) bleibt im Unternehmen und wird besser genutzt.
- Die Entwicklung des Personals kann die Motivation der Mitarbeitenden fördern und die Bindung stärken.
- Die Mitarbeitenden erhalten eine berufliche Lern- und Aufstiegschance.
- Es herrscht Fachkräftemangel, d. h., wir werden die qualifizierten Mitarbeitenden, die in Pension gehen, nicht einfach ersetzen können.
- Mitarbeitende, die über keine berufliche Grundbildung verfügen, aber sich seit einigen Jahren bei Fein & Gut bewähren, könnten unterstützt werden, damit sie mit ihren erworbenen Kompetenzen ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein eidgenössisches Berufsattest (EBA) erhalten (etwa durch Validierung der Bildungsleistungen oder durch eine Berufsprüfung für Erwachsene.
- Das Unternehmen vermeidet Kosten für die Gewinnung von neuen Mitarbeitenden (z. B. für Stellenausschreibungen).
- Das Image als guter Arbeitgeber wird gefördert.
- Die Entwicklungsmöglichkeiten auf der Personalebene können dazu beitragen, dass die Fluktuation gering bleibt.
- Etc.

14 Aufgabe Seite 20

Hinweis

Auch in dieser Aufgabe spielen interne Faktoren sowohl auf der Sachebene (z. B. Zeit) als auch auf der Beziehungsebene (z. B. Zusammenarbeit im Team) und externe Faktoren (z. B. Wettbewerbssituation), eine Rolle.

Argumente gegen umfassende Massnahmen zur Qualifizierung angelernter Mitarbeitender:

- Die Qualifizierung des eigenen Personals dauert zu lange. Wir müssen mit ein bis zwei Jahren für die Entwicklung des Personals rechnen und dann haben wir zwar qualifiziertes, aber für die freiwerdenden Positionen zu wenig erfahrenes Personal.
- Nicht alle Mitarbeitenden haben Entwicklungspotenzial. Die Entwicklung einzelner Mitarbeitender kann zu Konflikten führen, die die Zusammenarbeit beeinträchtigen.

compendio Bildungsmedien Leseprobe

- Die Qualifizierung eigener Mitarbeitender braucht Zeit, d. h., während die Qualifizierungsmassnahmen laufen, benötigen wir zusätzliches Personal, um unsere Geschäftsprozesse weiterführen zu können.
- Entwicklungsmassnahmen müssen finanziert werden. Dafür hat Fein & Gut zu geringe Margen.
- Das qualifizierte Personal wird interessant für die Branche – vor allem für die klassischen Restaurantbetriebe, d. h., unsere Investition in die Personalentwicklung wird sich nicht lohnen.
- Unser Unternehmen wächst und verändert sich ständig, d. h., wir brauchen vor allem Personal, das sich flexibel und schnell in neue Arbeitszusammenhänge einarbeitet.
- Da das Geschäftsmodell von Fein & Gut eher im Bereich des Caterings angesiedelt ist, basiert der Erfolg vor allem auf guten Standards, Zuverlässigkeit und Mobilität, d. h. wir sind vor allem darauf angewiesen, dass uns ausreichend Arbeitskräfte (nicht Fachkräfte) zur richtigen Zeit zur Verfügung stehen. Das gelingt uns ggf. mit Temporärpersonal in enger Zusammenarbeit mit einem Personaldienstleister.
- In unserem Geschäftsfeld können wir vielen Mitarbeitenden keine hohen Löhne in Aussicht stellen. Ein Teil des Personals sieht die Arbeit bei uns eher als Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt und weniger als Karrierechance.
- Der Rentenbezug ist flexibler geworden. Der Verweis auf das Referenzalter rechtfertigt noch keine Investitionen in Qualifizierungsmassnahmen. Manche werden früher und manche werden erst mit 70 Jahren in Pension gehen. Wir brauchen individuelle Lösungen für Vakanzen.
- Etc.

15 Aufgabe Seite 20

Hinweis

In dieser Aufgabe befassen Sie sich mit konkreten Entwicklungsperspektiven. Überlegen Sie: Mit welchen Massnahmen könnte die Entwicklung der Mitarbeitenden gefördert werden?

Entwicklungsperspektive und Massnahmen:

Name	Entwicklungsperspektive	Massnahmen der Personalentwicklung
Julia	Führung (z. B. Teamführung)	• On the job, d. h. Qualifizierung am Arbeitsplatz (z. B. mittels Jobenrichment) • Along the job, d. h. karrierebezogene Entwicklungsmassnahme (z. B. als Stellvertreterin einer Führungskraft) • Off the job, d. h. Weiterbildung in der Form einer Schulung (z. B. Führungsseminar)
Ben	Stabsarbeit (z. B. Qualitätsmanagement) oder Linienarbeit (z. B. zentrale Beschaffung)	• Into the job, d. h. Vorbereitung auf die Übernahme einer neuen Tätigkeit (z. B. Praktikum im Qualitätsmanagement) • Near the job, d. h. Training ausserhalb des Arbeitsplatzes, aber mit engem Bezug zur Arbeit (z. B. als Leiter eines Qualitätszirkels) • Off the job, d. h. Weiterbildung in der Form einer Schulung (z. B. in Qualitätsmanagement)
Nita	Fachlaufbahn (z. B. Küchenangestellte, Köchin)	• Off the job, d. h. Weiterbildung in der Form von Schulungen (z. B. in Berufskunde) • On the job, d. h. Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz (z. B. Jobenrichment) • Klären, ob Abschlussprüfung für Erwachsene absolviert werden kann, ggf. mit Lehrvertrag

compendio Bildungsmedien
Leseprobe

20 Arena delle Illusioni

Ausgangslage
Aus dem kleinen Wanderzirkus mit ein paar Wagen und Tieren entwickelte sich im Laufe der Jahrzehnte ein über die Landesgrenzen hinweg renommiertes Unternehmen. Um die Jahrtausendwende wurde der Betrieb in fünfter Generation den beiden Söhnen und der Tochter übertragen.

Das neue Leitungsteam traf damals eine schwere, aber wichtige Entscheidung: Im Zirkus sollten **keine Tiere** mehr eingesetzt und die künstlerischen Darbietungen ein internationales Niveau erreichen. Der Zirkus wurde umbenannt in «Arena delle Illusioni». Es hat ein paar Jahre gedauert, aber die strategische Neuausrichtung hat sich gelohnt. Die Besucher der Veranstaltungen sind verzaubert und können sich kaum vorstellen, wie aufwändig und komplex die Organisation der Arena delle Illusioni hinter den Kulissen ist. Der Erfolg ist nicht nur dem Ensemble allein zu verdanken, sondern dem hervorragenden **Zusammenspiel** zwischen den Organisationeinheiten:

- Leitungsteam (einschliesslich Programmgestaltung und Auswahl der Künstlerinnen und Künstler)
- Administration mit Finanzen und Personal
- Marketing
- Zelt – Montage und Beleuchtung
- Kostüm einschliesslich Maske
- Küche und Buffet
- Werkstatt und Fuhrpark
- Logistik und Tournee

Zum **Stammpersonal** gehören ganzjährig 20 Mitarbeitende. Wenn die Arena delle Illusioni auf Tournée geht, werden etwa 40 weitere Personen benötigt. Die Arena delle Illusioni ist von Juli bis November auf Tournée, d. h. in den restlichen Monaten werden im so genannten «Winterquartier» Firmenevents durchgeführt, und es wird trainiert, repariert und auf die neue Saison vorbereitet. Sie arbeiten bei der Arena delle Illusioni als HR-Fachkraft.

Aufgaben

66 Lösung Seite 181

Für die nächste Tournée will die Geschäftsleitung ein neues Programm entwickeln. Das Programm soll mehr sensationelle Auftritte umfassen, die bislang in der Schweiz noch nicht zu sehen waren. Die Geschäftsleitung war wochenlang auf der Suche nach Attraktionen und hat Castings durchgeführt. Nun hat sie sich für drei Glanzstücke entschieden:

- Shiva & Parvati sind bekannt für ihre atemberaubende Akrobatik. Sie sind indische Staatsangehörige.
- Tom & Lucy sind britische Staatsbürger. Sie erfreuen Klein und Gross mit ihren Clownereien.
- Mazur nennen sich die zwei Künstler polnischer Staatsangehörigkeit, die mit ungeahnten Illusionen das Publikum verzaubern können.

compendio Bildungsmedien
Leseprobe

20 Arena delle Illusioni

66 Aufgabe Seite 71

Hinweis

Bei dieser Aufgabe geht es um unterjährige Arbeitsverhältnisse mit Spezialisten (Musiker, Bühnenkünstler, Artisten, Discjockeys).

Sie benötigen umfassendes Fachwissen zu Bewilligungen, Einreise und sozialer Sicherheit. Sie finden relevante Informationen auf folgenden Webseiten bzw. in folgenden Dokumenten:

- Staatssekretariat für Migration SEM (u. a. aktuelle Weisungen AIG, Visumvorschriften etc.)
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (u. a. aktuelle Wegleitung über die Versicherungspflicht in der AHV / IV (WVP)

Tipp: Ausländische Künstler einschliesslich Zirkusartisten, die innerhalb von zwölf Monaten nicht länger als acht Monate in der Schweiz tätig sind, sind von den Höchstzahlen (Kontingente) ausgenommen.

Künstler / Künstlerinnen	Shiva & Parvati	Tom & Lucy	Mazu
Staatsangehörigkeit	Indien	Vereinigtes Königreich	Polen
Aufenthalts- bzw. Arbeitsbewilligung	Indien ist ein Drittstaat. Der Arbeitgebende muss ein Gesuch beim kantonalen Amt einreichen.	UK ist seit dem «Brexit» ein Drittstaat. Der Arbeitgebende muss ein Gesuch beim kantonalen Amt einreichen.	Polen ist ein EU-Mitgliedstaat. Es besteht Personenfreizügigkeit. Der Arbeitnehmende stellt den Antrag beim kantonalen Amt.
Einreise (Visum)	Ein nationales Visum ist bei einem Aufenthalt von mehr als 90 Tagen erforderlich. Das Visum wird erteilt, wenn die Bewilligung vorliegt.	Keine Visumpflicht	Keine Visumpflicht
AHV-versichert	AHV-versichert	AHV-versichert	AHV-versichert

67 Aufgabe Seite 72

Hinweis

Bei dieser Aufgabe handelt es sich um eine Entsendung. Bei Entsendungen in die Schweiz muss unterschieden werden, ob der Sitz des entsendenden Unternehmens in der EU, der EFTA, in UK oder in einem Drittstaat ist.

Sie finden relevante Informationen zu Entsendungen auf der Webseite entsendung.admin.ch.

A] Für den Einsatz von drei Tagen wird keine Bewilligung benötigt. Eine Bewilligung wäre erforderlich, wenn der Einsatz mehr als 90 Tage dauern würde. Erbringt das Unternehmen im Kalenderjahr weniger als acht Tage eine Dienstleistung in der Schweiz, ist weder eine Meldung noch eine Bewilligung erforderlich (acht Tage sind melde- und bewilligungsfrei für Un-

Compendio Bildungsmedien Leseprobe