

INFOS FÜR GRENZGÄNGER

2011

European Employment Services (EURES) heißt das Programm der EU zur Beförderung der Arbeitnehmermobilität über alle Grenzen in Europa hinweg. Die EURES Grenzpartnerschaft Bodensee vereint Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und öffentliche Einrichtungen aus Österreich, Liechtenstein, der Schweiz und Deutschland zu dem Ziel, einen offenen Arbeitsmarkt im Bodenseeraum zu schaffen. Dieses Faktenblatt ist der Broschüre »Infos für Grenzgänger« Bodensee entnommen und dient der Selbsthilfe; für verbindliche Auskünfte kontaktieren Sie bitte die angegebenen Adressen. Querverweise und Hinweise auf Adressen in genannten Kapiteln beziehen sich auf die Broschüre insgesamt.



Von der Arbeitssuche zum Arbeitszeugnis

SCHWEIZ

1

Arbeitssuche | Arbeitsbewilligung | Berufsabschlüsse | Arbeitsrecht

4. Arbeitsrecht

4.1 Grundsätzliches

Welches Recht gilt für mich als Ausländer?

Es gilt das Arbeitsrecht des Staates, in welchem Sie arbeiten. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmer. Sie dürfen ihnen gegenüber nicht benachteiligt werden.

Welche Gesetze und Regelungen sind im jeweiligen Staat anzuwenden?

Es gelten das Arbeitsvertragsrecht und die Arbeitsgesetze des jeweiligen Staates. Neben diesen gesamtstaatlichen Vorschriften gelten kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen.

Im Kollektivvertrag (Kollektivvertrag in Österreich, Gesamtarbeitsvertrag in Liechtenstein und der Schweiz, Tarifvertrag in Deutschland) werden zwischen dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband einer Branche Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche, Lohnbedingungen und vieles mehr festgelegt. In der Regel gibt es jährliche Zusatzvereinbarungen über die Höhe der Löhne usw. Auf das einzelne Arbeitsverhältnis ist ein Kollektivvertrag zwingend dann anzuwenden, wenn der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist (Österreich, Liechtenstein, Schweiz) bzw. der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist (Deutschland) oder wenn der Kollektivvertrag für allgemeingültig erklärt wurde. Häufig wird bei Einzelverträgen Bezug auf kollektivvertragliche Regelungen genommen.

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag sollte folgende Punkte enthalten:

- › Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
- › Name und Anschrift des Arbeitgebers,
- › Arbeitsort,
- › Beschreibung des Aufgabenbereiches,
- › Zeitpunkt des Arbeitsantritts,

- › Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- › Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen: Kündigungsstermine und Kündigungsfristen,
- › Wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit,
- › Höhe des Arbeitsentgelts und etwaiger Zulagen,
- › Zeitpunkt sowie Art und Weise der Auszahlung,
- › Dauer des Urlaubs bzw. der Ferien,
- › Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
- › Bei Arbeitsverträgen in der Schweiz: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

Wann kommt es zu einer außerordentlichen Kündigung?

Dieses Thema soll der Vollständigkeit halber angesprochen werden, auch wenn es Sie im Normalfall persönlich nicht betrifft.

Für jede außerordentliche, in der Regel fristlose Kündigung, ist ein wichtiger Grund erforderlich, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Kündigenden unzumutbar macht.

Wichtige Gründe, die eine Entlassung des Arbeitnehmers rechtfertigen, können sein:

- › Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, von Kunden oder anderen Mitarbeitern,
- › Unredliches Verhalten gegenüber der Kundschaft,
- › Falsche Aussagen bei der Bewerbung über die eigenen Fähigkeiten,
- › Konkurrenzfähigkeit,
- › Arbeitsverweigerung.

Auch seitens des Arbeitnehmers kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos gekündigt werden, z.B. bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Lassen Sie sich in jedem Fall von Experten beraten.



4.4 Arbeitsrecht in der Schweiz

Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben?

Nein. Fall das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauern soll, müssen jedoch folgende Punkte schriftlich festgehalten werden: Namen der Vertragsparteien, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Beschreibung der Arbeit, Lohn und Lohnzuschläge sowie die wöchentliche Arbeitszeit.

In vielen Branchen und Firmen gelten Gesamtarbeitsverträge (GAV). Darin enthaltene Regelungen wie Mindestlöhne und Ferienzeiten sind auch für Arbeitnehmer der jeweiligen Branche, die für einen österreichischen oder deutschen Unternehmer in der Schweiz tätig sind (Entsendete), verbindlich.

Für Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft und in privaten Haushalten gelten die gesetzlichen Bestimmungen der jeweiligen Normalarbeitsverträge.

Was gilt als Probezeit?

Im Normalfall gilt der erste Monat als Probezeit. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung auf maximal 3 Monate verlängert werden. Falls vertraglich nicht anders festgelegt, gilt während der Probezeit für beide Seiten eine Kündigungsfrist von 7 Tagen.

Wie viele Stunden pro Woche darf man maximal arbeiten und wie viele Stunden pro Woche sind üblich?

Die wöchentliche Arbeitszeit darf höchstens 45 Stunden betragen für Beschäftigte in industriellen Betrieben, für Büropersonal, für technische und andere Angestellte einschließlich des Verkaufspersonals in Großbetrieben des Detailhandels (Einzelhandel) ab 50 Beschäftigten. Für alle übrigen Arbeitnehmer gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmen, die eine Wochenarbeitszeit von über 50 Stunden ermöglichen. Für Nachtarbeit gelten spezielle Regelungen. Jugendliche dürfen maximal 9 Stunden am Tag arbeiten. Außerdem darf ihre tägliche Arbeitszeit diejenige der anderen Arbeitnehmer im Betrieb nicht überschreiten.

Üblicherweise werden in der Schweiz 38,5 bis 42,5 Stunden pro Woche gearbeitet.

Überstunden sind bis zu einem gewissen Umfang möglich. Sie müssen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen oder mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25% ausbezahlt werden. Ein Abweichen von dieser Regel, z.B. die Leistung von Überstunden ohne Lohnzuschlag, ist zulässig, sofern dies schriftlich vereinbart wurde. Angestellten mit einer Maximalarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche muss der Zuschlag nur für Überzeit (Mehrarbeit, die die Höchstarbeitszeit überschreitet) von mehr als 60 Stunden pro Kalenderjahr zwingend gewährt werden. Bei weniger als 60 Stunden kann ein Zuschlag vertraglich ausgeschlossen werden. Vorsicht bei „Arbeit auf Abruf“! Sie birgt die Gefahr, dass man an einen Arbeitgeber gebunden ist, ohne über ein regelmäßiges Basiseinkommen zu verfügen. Es wird dringend empfohlen, bei flexiblen Arbeitszeiten eine Mindestzahl an Wochenarbeitsstunden oder einen Mindestmonatslohn zu vereinbaren.

Welche Pausen und Ruhezeiten stehen mir zu?

In Abhängigkeit von der Arbeitsdauer müssen Ihnen folgende Pausen gewährt werden:

Zusammenhängende Arbeitsdauer	Mindestpause(n)
mehr als 5 ½ Stunden	15 Minuten
mehr als 7 Stunden	30 Minuten
mehr als 9 Stunden	60 Minuten

Bei Gleitzeitregelungen ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit maßgebend. Mindestpausen von 30 Minuten und weniger dürfen nicht aufgeteilt werden. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss Ihnen in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Die Ruhezeit kann bei erwachsenen Arbeitnehmern einmal in der Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern der Durchschnitt von 11 Stunden in 2 Wochen eingehalten wird.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

Sie haben Anspruch auf mindestens 4 Wochen Ferien im Jahr, wobei wenigstens 2 Wochen zusammenhängen sollten. Junge Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Lebensjahr haben mindestens 5 Wochen Ferien.

Gesamtarbeitsverträge (GAV) enthalten häufig längere Ferienzeiten von 5 Wochen; für Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind, bis zu 6 Wochen.

Gibt es ein 13. Monatsgehalt?

Einen generellen gesetzlichen Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gibt es in der Schweiz nicht. Manche Arbeitgeber bieten stattdessen freiwillige Gratifikationen in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis an.

In vielen GAV ist die Zahlung eines 13. Monatsgehalts vorgesehen. Achten Sie darauf, dies einzelvertraglich zu vereinbaren, wenn Ihr Arbeitsverhältnis keinem GAV untersteht.

Wie lange wird mir bei Krankheit vom Arbeitgeber Lohn gezahlt?

Gesetzlich gelten relativ kurze Zeiten der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Nach mindestens 3 Monaten Betriebszugehörigkeit erhalten Sie im ersten Dienstjahr für 3 Wochen Lohnfortzahlung. Sind Sie länger beschäftigt, ist für eine „angemessen längere Zeit“ Lohn zu entrichten. In der Praxis richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach der „Berner-“, der „Basler-“ oder der „Zürcher-Skala“. Diese sehen beispielsweise im 5. Dienstjahr Zahlungen durch den Arbeitgeber für ca. 12 Wochen, im 10. Dienstjahr für ca. 16 Wochen vor.

Besseren Schutz bietet eine Krankentaggeldversicherung. Beim Aushandeln des Arbeitsvertrages sollten Sie nachfragen, ob Ihr Betrieb eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat oder eine Krankentaggeldversicherung nach GAV besteht. Falls nicht, sollten Sie versuchen, einzelvertraglich den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung zu erreichen. Diese wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert und gewährt im Krankheitsfall Zahlungen in Höhe von mindestens 80% des vorherigen Arbeitsentgelts über eine Dauer von bis zu 2 Jahren.

Durch Schwanger- und Mutterschaft bedingte Arbeitsunfähigkeit ist im Gesetz einer Krankheit gleichgestellt. Für die Zeit nach der Entbindung besteht seit dem 1. Juli 2005 ein gesetzlicher Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung in Höhe von 80% des durchschnittlichen Arbeitseinkommens, das vor der Entbindung gezahlt wurde, höchstens jedoch 196 CHF pro Tag. Es wird ab der Geburt des Kindes für ma-

ximal 98 Tage bzw. 14 Wochen gewährt. Anträge sind an die zuständige Ausgleichskasse bzw. Sozialversicherungsanstalt zu richten. Die Adressen finden Sie in Kapitel II.3. Vorsorge für Alter, Invalidität und Tod. Zusätzliche Leistungen, die über diesen gesetzlichen Anspruch hinausgehen, sind auf vertraglicher Basis möglich.

Achtung! Bei Arbeitsunfähigkeit sollten Sie spätestens am 3. Tag ein ärztliches Attest bei Ihrem Arbeitgeber vorlegen. Es kann vertraglich festgelegt sein, dass bereits am ersten Tag ein Attest vorgelegt werden muss.

Welche Kündigungsfristen gelten?

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten in der Schweiz einheitliche Kündigungsfristen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Gesetzliche Kündigungsfrist	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
in der Probezeit	7 Tage	beliebiger Tag
0 bis 1 Jahr	1 Monat	jeweils zum Monatsende, falls
2 bis 9 Jahre	2 Monate	vertraglich nicht anders vereinbart
10 Jahre und länger	3 Monate	

Durch GAV können davon abweichende Bestimmungen getroffen werden. Die Fristen dürfen jedoch nach dem ersten Dienstjahr nicht weniger als einen Monat betragen. Unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dürfen nicht festgelegt werden. Ist dies dennoch der Fall, gilt für beide die längere Frist.

Wie sieht der Kündigungsschutz aus?

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden beispielsweise durch Krankheit oder durch einen Unfall ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist, während der folgenden Fristen nicht kündigen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsschutz bei Krankheit
0 bis 1 Jahr	während 30 Tagen
2 bis 5 Jahre	während 90 Tagen
6 Jahre und länger	während 180 Tagen

Eine Kündigung, die während einer solchen Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig.

Tritt die Krankheit nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber ein, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit; die Kündigung ist aber gültig.

Während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt des Kindes darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

Außerdem kennt das schweizerische Recht den Begriff der missbräuchlichen Kündigung. Eine solche liegt beispielsweise vor, wenn die Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, ausgesprochen wird.

Was kann ich bei einer Kündigung tun?

In der Schweiz gibt es nur eingeschränkte Möglichkeiten, gegen eine Kündigung vorzugehen. Eine Klage vor dem Arbeitsgericht hat dann Aussicht auf Erfolg, wenn die Kündigung zur Unzeit, z.B. während einer Krankheit, Schwangerschaft oder in den ersten 16 Wochen nach der Entbindung ausgesprochen wurde oder eine missbräuchliche Kündigung nachge-

wiesen werden kann. Der Protest gegen die Kündigung sollte so schnell wie möglich in schriftlicher Form erfolgen. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung empfiehlt es sich, sofort Kontakt mit der Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle aufzunehmen.

Wann gibt es Entschädigungszahlungen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber?

Theoretisch gibt es für Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind und mindestens 20 Jahre im Betrieb beschäftigt waren, nach betriebsbedingten Kündigungen Abfindungszahlungen in Höhe von 2 bis 8 Monatslöhnen. In der Praxis hat diese Regelung jedoch kaum noch Bedeutung, da Zahlungen der beruflichen Vorsorge Vorrang haben.

Kann ich ein Arbeitszeugnis verlangen?

Sie können jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, welches Auskunft über die Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie über Ihre Leistungen und Ihr Verhalten gibt. Auf besonderen Wunsch des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränken.

Welche Rechte und welchen Schutz habe ich als werdende oder stillende Mutter?

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis und nur so beschäftigt werden, dass keine Gefahren für die Gesundheit von Mutter und Kind bestehen. Sie haben das Recht nach Mitteilung von der Arbeit fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen. Achten Sie bei der Formulierung darauf, dass Ihr Fernbleiben nicht als Kündigung missverstanden wird.

Schwangere dürfen nicht länger als 9 Stunden täglich und in den letzten 8 Wochen vor dem Entbindungstermin nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden.

Wenn der Arbeitgeber einer Schwangeren bzw. Stillenden für Nachtarbeit oder für beschwerliche oder gefährliche Arbeit, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften für sie untersagt ist, keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten kann, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80% des Lohns. Bereits ab dem 4. Schwangerschaftsmonat gelten Einschränkungen und zusätzliche Pausen für schwangere Frauen, die überwiegend im Stehen arbeiten.

In der Schweiz gibt es vor der Entbindung keine generelle Schutzfrist. Sie können bis zum letzten Tag arbeiten, wenn Sie sich gesundheitlich wohl fühlen. Nach der Geburt des Kindes dürfen Sie 8 Wochen überhaupt nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit Ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Wenn Sie stillen, muss Ihnen die dafür notwendige Zeit freigegeben werden.

Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Entbindung darf der Arbeitgeber nicht kündigen. Wollen Sie nach der Geburt des Kindes nicht wieder arbeiten, ist es für Sie als Arbeitnehmerin in der Regel günstiger, mit der Kündigung bis nach der Entbindung zu warten.

Gibt es ein Recht auf Freistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes?

Eine gesetzliche Regelung entsprechend der österreichischen Elternkarenz, dem liechtensteinischen Elternurlaub und der deutschen Elternzeit gibt es in der Schweiz bislang nicht.

Wo gibt es eine Arbeitnehmervertretung und welche Rechte hat sie?

In Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten kann auf Wunsch der Arbeitnehmer eine Arbeitnehmervertretung (Betriebskommission, Personalkommission) in geheimer Wahl gewählt werden. In kleineren Betrieben kann der Arbeitgeber die Einrichtung einer entsprechenden Kommission verweigern.

Die Arbeitnehmervertretung vertritt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber. Sie arbeitet mit der Betriebsleitung zusammen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei Betriebsübergang und bei Massenentlassungen. Sie kann die hierzu notwendigen Informationen bei der Geschäftsleitung einfordern.

Manche Gesamtarbeitsverträge (GAV) enthalten weitergehende Rechte für die Arbeitnehmervertretung wie z.B. ein Mitspracherecht bei Einzelentlassungen.

Wie sind die Gewerkschaften organisiert?

In der Schweiz gibt es nach tiefgreifenden Veränderungen in den letzten Jahren zurzeit die folgenden Dachverbände:

- › Schweizerischer Gewerkschaftsbund (www.sgb.ch), vereint 15 Gewerkschaften mit insgesamt rund 380 000 Mitgliedern,
- › Travail.Suisse (www.travailsuisse.ch), Ende 2002 gegründet, vereint 12 Gewerkschaften und Verbände mit insgesamt rund 160 000 Mitgliedern.

Innerhalb des SGB haben sich verschiedene Gewerkschaften aus den Branchen Industrie, Gewerbe, Bau und private Dienstleistungen zur Unia (www.unia.ch), der größten Schweizer Gewerkschaft, zusammengeschlossen. Zum 1. Januar 2011 gibt es mit der „Syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation“ eine neue, aus Comedia und Gewerkschaft Kommunikation fusionierte Gewerkschaft im SGB.

Außerhalb der Dachverbände existieren einzelne eigenständige Arbeitnehmerverbände wie der Lehrerverband, der Verband des Staats- und Gemeindepersonals und der Kaufmännische Verband.

An wen kann ich mich bei Fragen zum Arbeitsrecht wenden?

Sie können sich an die folgenden Beratungsstellen und an die Einzelgewerkschaften wenden:

Rechtsberatung des Gewerkschaftsbundes St. Gallen

Lämmlisbrunnenstr. 41
CH-9000 St. Gallen
Tel. +41 (0)71 222 61 36
sgb-sg@bluewin.ch
www.sgb-sg.ch
(→ Rechtsauskunft)

Arbeitersekretariat des Thurgauer Gewerkschaftsbundes

Gaswerkstr. 9
CH-8500 Frauenfeld
Tel. +41 (0)52 720 50 15
info@tgggb.ch
www.tgggb.ch

Unentgeltliche Rechtsauskunft der Stadt Zürich und des Zürcher Anwaltsverbandes

Gemeindestr. 54
Kreisgebäude 7
CH-8032 Zürich

Regensbergstr. 108
Schulhaus Halde A
CH-8050 Zürich

Die aktuellen Sprechzeiten sowie weitere, meist unentgeltliche Rechtsauskunftsstellen des Schweizerischen Anwaltsverbands finden Sie im Internet unter www.swisslawyers.com (→ Rechtsauskunft).

Kantonales Arbeitersekretariat Schaffhausen

Rechtsberatung
Platz 7, Postfach 765
CH-8201 Schaffhausen
Tel. +41 (0)52 630 09 09
www.kas.ch

Im Internet finden Sie unter www.sgb.ch/kantonale_buende.php weitere Rechtsauskunftstellen des SGB auch in kleineren Orten.

Die Gewerkschaft Unia ist in der Bodenseeregion mit mehreren Sekretariaten vertreten:

Unia Region Ostschweiz-Graubünden

Lämmlisbrunnenstr. 41
CH-9000 St. Gallen
Tel. +41 (0)71 227 25 70
ostschweiz-graubuenden@unia.ch
www.ostschweiz-graubuenden.unia.ch

Unia Region Zürich-Schaffhausen

Stauffacherstr. 60
Postfach 1544
CH-8026 Zürich
Tel. +41 (0)44 299 25 25
Fax +41 (0)44 299 25 59
zuerich-schaffhausen.unia.ch
zuerich-schaffhausen@unia.ch