

Grenzgänger und das

Arbeitsrecht

Arbeiten in der Schweiz (4): Ein sicheres 13. Monatsgehalt, dafür weniger Urlaubstage und keinen Kündigungsschutz. Das Schweizer Arbeitsrecht hat seine Besonderheiten.

VON MICHAEL POHL

Das Schweizer Arbeitsrecht unterscheidet sich in einigen Punkten vom deutschen Recht. Welche Besonderheiten Grenzgänger beachten müssen, wird im heutigen Teil der Serie von SÜDKURIER und Volksbank Hochrhein erklärt.

Berthold Genswein, Berater vom Grenzgänger-Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verband in Waldshut, weist daraufhin, die Vertragsinhalte genau unter die Lupe zu nehmen.

Wie auch in Deutschland müssen Arbeitnehmer auf die Länge der Probezeit schauen und ihren Urlaubsanspruch prüfen. Denn in der Schweiz sind gesetzlich lediglich 20 Urlaubstage vorgeschrieben. Einen Unterschied machen die Schweizer jedoch zwischen jungen Arbeitnehmern bis zum vollendeten 20. Lebensjahr. Sie haben laut Gesetz einen Anspruch auf „mindestens fünf Wochen Ferien“, während anderen Ar-

beitnehmern lediglich vier Wochen zustehen. Allerdings sollten hier mindestens zwei Wochen zusammenhängen.

Prozent Lohnzuschlag bezahlt, oder mit entsprechendem Freizeitausgleich geregelt werden müssen. Das Schweizer Arbeitsrecht hat auch in Sachen Arbeitszeiten unterschiedliche Maßstäbe, die der Arbeitnehmer im Vorfeld kennen sollte. So darf die wöchentliche Arbeitszeit für Beschäftigte in industriellen Betrieben, für Büropersonal, für technische und andere Angestellte sowie für das Verkaufspersonal in Großbetrieben des Einzelhandels ab 50 Beschäftigten 45 Stunden betragen. Für alle übrigen Arbeitnehmer gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Da wie in vielen Fällen jedoch Ausnahmen die Regel bestätigen, gibt es auch hier welche: Für Nachtarbeit gelten deshalb besondere Regelungen, Jugendliche dürfen maximal neun Stunden täglich arbeiten und aller gesetzlichen Regelungen zum Trotz werden in der Schweiz üblicherweise 38,5 bis 42,5 Stunden pro Woche gearbeitet.

Wer eine Arbeitsstelle hat, kann diese jedoch auch verlieren. Und in Sachen Kündigung ist der Arbeitnehmer in der Schweiz oftmals deutlich machtloser als in Deutschland. „Der Schweizer Arbeitgeber braucht keinen Grund für die Kündigung anzugeben. Sie muss zeitlich nur rechtmäßig sein“, sagt Genswein. Hält sich der Arbeitgeber einerseits daran, den Angestellten nicht während einer Unzeit, also im Krankheitsfall, zu entlassen, und andererseits an die Kündigungsfristen gemäß der Dauer des Arbeitsverhältnisses, spricht im Regelfall nichts gegen eine Kündigung. Nichtsdestotrotz rät Berthold Genswein natürlich zum Protest gegen eine ausgesprochene Kündigung. „In einem solchen Fall empfiehlt es sich, sofort Kontakt mit der Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle aufzunehmen.“

Andere Rechte als in Deutschland haben auch schwangere Frauen im Schweizer Arbeitsrecht. Einen Mutterschutz gibt es nicht. Geht es der werdenden Mutter körperlich entsprechend gut, so arbeitet sie bis zum Tag vor der Entbindung, allerdings nicht länger als neun Stunden täglich. In den letzten acht Wochen vor dem Entbindungstermin dürfen Schwangere nicht mehr zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten. Ab dem vierten Schwangerschaftsmonat stehen Frauen, die überwiegend im Stehen arbeiten, zusätzliche Pausen zu. Nach der Entbindung dürfen Mütter acht Wochen lang überhaupt nicht beschäftigt werden. Die Frauen haben insgesamt das Recht auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub. Nimmt eine Schwangere bereits vor der Geburt zum Beispiel zwei Wochen frei, darf sie nach der Entbindung nur noch 14 Wochen zu Hause bleiben. Auch wenn der Arbeitnehmerschutz laut Genswein in der Schweiz gering ist, darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin zumindest innerhalb der 16 Wochen nach der Entbindung nicht kündigen. Anschließend gibt es aber keine Arbeitsplatzgarantie.



Vor der Unterschrift genau hinschauen: Die Arbeitsverträge in der Schweiz beinhalten laut GAV-Berater Berthold Genswein nicht immer dieselben Formalitäten wie deutsche Verträge. BILD: POHL

„Manche Arbeitnehmer wissen nicht einmal, dass sie ein 13. Monatsgehalt bekommen.“



Berthold Genswein, GAV-Berater

Die Vertragsinhalte sind in der Schweiz immer abhängig vom Arbeitgeber. Während sie vollends individuell sein können, gelten in einigen Branchen so genannte Gesamtarbeitsverträge (GAV). Wer jedoch davon ausgeht, dass diese Kontrakte mit den deutschen Tarifverträgen zu vergleichen seien, liegt falsch. Gesamtarbeitsverträge gelten, so Berthold Genswein, keinesfalls branchenübergreifend, sondern lediglich firmenintern. Auch mit einem GAV bestimmt allein der Arbeitgeber die Vertragsinhalte und Löhne. Im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge stehen manchen Arbeitnehmern, die älter als 50 Jahre sind, sogar bis zu sechs Ferienwochen zu.

Neben Urlaub und Probezeit ist für viele sicherlich aber das Gehalt der wichtigste Bestandteil des Vertrages. Hier gilt vor allem zu beachten, ob der Arbeitgeber ein 13. Monatsgehalt zahlt, welches in der Schweiz durchaus noch üblich ist. Da Grenzgänger ihre Steuern vierteljährlich im Voraus zahlen, spielt das 13. Gehalt eine wichtige Rolle, um eine mögliche Nachzahlung zu vermeiden. „Ich habe bei Beratungen immer wieder Leute im Büro sitzen, die mir nicht beantworten können, ob sie ein 13. Monatsgehalt bekommen“, erzählt Genswein. Ebenfalls ist die Regelung von Überstunden sowohl bei Vertragsabschluss zu beachten, als auch während des Arbeitsverhältnisses zu kontrollieren. Hierzu sollte der Grenzgänger wissen, dass Überstunden in der Schweiz gesetzlich mit mindestens 25

„Abstriche gehören dazu“

Die beruflichen Aussichten in der Schweiz sind verlockend, dennoch warnt Grenzgänger Jürgen Preiser vor den Tücken.



Jürgen Preiser (41), Waldshut

Der Entwicklungsingenieur aus Waldshut arbeitet seit gut sechs Jahren in der Schweiz. Schon seinen dritten Arbeitgeber hat der 41-Jährige im Nachbarland. Das liegt allerdings nicht an möglicherweise zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen, sondern an seinen Karrierechancen. „Ich hatte immer unbefristete Verträge und bin immer auch aus freien Stücken gegangen“, sagt Preiser. Die Erfahrung, dass deutsche Arbeitnehmer überwiegend zeitlich begrenzte Verträge bekommen würden, habe er nicht gemacht.

Der Waldshuter beschreibt den Umgang unter Kollegen in der Schweiz als „menschlicher“. Ob es daran liege, dass in den Unternehmen, für die Preiser tätig war oder ist, vermehrt Deutsche angestellt sind, kann er nicht beurteilen. Insgesamt sei der Umgang aber respektvoller.

Neben diesen positiven Erfahrungen hat die deutsche Fachkraft, welche übrigens schlechter bezahlt wird als gleichgestellte Schweizer Kollegen, auch negative Erfahrungen gemacht. „Das unterschiedliche Gehalt ist das eine, im Vergleich zu Deutschland gibt es aber auch weniger Urlaubstage.“ Auch das sogenannte „hire and fire“ sei tatsächlich an der Tagesordnung in der Schweiz. „Es gibt in der Schweiz keinen Kündigungsschutz und es ist wirklich so, dass man schnell Arbeit bekommt, aber auch genauso schnell wieder rausfliegen kann.“

Jürgen Preiser ist in der Schweiz zufrieden. Dennoch habe er bei seiner ersten Anstellung gelernt, Abstriche zu machen. „Man sollte bei der Bilanzierung nicht vergessen, dass man zum Beispiel Krankenversicherungen selbst zahlen muss und oft an der Grenze im Stau steht“, sagt Preiser.



Die Serie

Die achteilige Serie „Arbeiten in der Schweiz“ des SÜDKURIER-Medienhauses und der Volksbank Hochrhein beantwortet wichtige Fragen rund um die Beschäftigung im Nachbarland. Dabei erklären Experten und Betroffene in folgenden Teilen, worauf der in der Schweiz angestellte Deutsche unbedingt achten muss:

- 5. März: Versicherungen
- 7. März: Steuern
- 12. März: Altersversorgung
- **14. März: Arbeitsrecht**
- 19. März: Grenzverkehr
- 21. März: Schweizer Mentalität
- 26. März: Baufinanzierung
- 28. März: Die Rückkehr

ANZEIGE

Du kaufst keinen Bausparvertrag.
Du kaufst den wichtigsten Ort der Welt.

Jetzt mit Bausparen niedrige
Kreditzinsen sichern.

- Zinssicherheit von Anfang an
- Jederzeit Sonderzahlungen möglich
- Zum Bauen, Renovieren und Energie sparen

Beratung bei den Experten
Ihrer genossenschaftlichen Bank
und Schwäbisch Hall.

