

DAS WUSSTE ICH NICHT!

Einige Worte über das Arbeitsgesetz in der Schweiz.

Es gibt Probleme, die im zwischenmenschlichen Bereich sehr schwierig zu lösen sind. Aus diesem Grund hat sich die menschliche Gesellschaft mit der Zeit Gesetze auferlegt.

Im Zuge der Industrialisierung während des 18. Jahrhunderts wurde das Bedürfnis nach einem Arbeitsgesetz für die Arbeiterinnen und Arbeiter immer grösser. Die Regierungen und die Leute, die sich für Menschenrechte interessierten, begannen in diesem Bereich Studien zu betreiben. Die Menschen bemühten und bemühen sich noch immer, sich über die Gesetze zu informieren.

Personen, die Schwierigkeiten haben, sich ins Thema einzulesen, versuchen, die Informationen von ihren Kollegen oder Verwandten zu bekommen, welche etwas Erfahrung darin haben. Auch für alle Probleme, die rund um das Arbeiten anfallen, gibt es Gesetze. Hier in der Schweiz gibt es zwar ein Arbeitsgesetz. Für das Arbeitsrecht ist aber der Vertrag am wichtigsten, das heisst, was im Vertrag steht, gilt. In diesem Artikel werde ich nun versuchen diese Gesetze zu erklären, damit Sie, liebe Leserin, lieber Leser, Ihre Rechte und Pflichten besser verstehen und kennen.

Im Gesetz steht zwar, dass die Asyl Suchenden die gleichen Rechte haben wie die Bürgerinnen und Bürger, aber solange der Grund ihrer Flucht untersucht wird und sie noch nicht definitiv als Flüchtlinge anerkannt sind, dürfen sie z.B. nur in bestimmten Bereichen arbeiten (vgl. zweiter Teil dieses Artikels).

Zuerst daher ein paar Anmerkungen zum Arbeitsgesetz, das für alle Gültigkeit hat.

Allgemeingültige Regeln:

Arbeitsverträge

Die meisten Arbeitsverträge werden schriftlich abgeschlossen, aber auch eine mündliche Übereinkunft stellt einen

rechtsverbindlichen Vertrag dar. Das Gesetz tritt in Kraft, falls der Vertrag keine Regelung enthält. In den Artikeln 319 ff. sind die im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht geltenden gesetzlichen Bestimmungen aufgeführt.

Sie sind gewissermaßen das Auffangnetz für alle im Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen. Etwa die Lohnzahlungen bei Krankheit, die Kündigungsfristen, die Sorgfaltspflichten und Überstundenregelungen.

Diese Gesetzesartikel gelten in der Regel dann, wenn im Vertrag nichts anderes abgemacht worden ist, ansonsten gilt der Vertrag. Kein Arbeitnehmer kann vertraglich auf das Minimum von vier Wochen Ferien verzichten. Auch die Kündigungsmöglichkeiten bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst sind beschränkt.

Gesamtarbeitsverträge sind daher für ArbeitnehmerInnen oft günstiger als das Gesetz. In einigen Branchen oder einzelnen Betrieben gelten sogenannte Gesamtarbeitsverträge (GAV), welche zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen worden sind. Solche GAV ersetzen in der Regel die Einzelarbeitsverträge. Die GAV gelten in der Regel nur für die in den Gewerkschaften und Berufsverbänden organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wer also nicht in einer Vertragschließenden Gewerkschaft Mitglied ist, kann sich nicht auf die Geltung eines Gesamtarbeitsvertrag berufen.

Teilzeit Arbeitende haben gleiche Rechte.

Grundsätzlich gilt die Regelung: Wer Teilzeit arbeitet, hat die genau gleichen Rechte wie Vollzeitler. Hier eine Checkliste, anhand welcher man selbst seinen Vertrag kontrollieren kann. In einen Vertrag gehört:

- Normale Arbeitszeit pro Woche.
- Höhe des Lohns: Nach Möglichkeit Monatslohn festlegen. Stunden oder

Tagelöhne sind bei Absenzen unvorteilhaft.

- 13. Monatslohn: das Gesetz sieht keinen 13. Monatslohn vor, deshalb muss er unbedingt vertraglich vereinbart werden. Möglichst keine unbestimmten Begriffe wie „Gratifikation“ im Vertrag verwenden.
- Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall: Wenn immer möglich sollte eine Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen werden.
- Teuerungsausgleich: Das Gesetz sieht keinen Teuerungsausgleich vor. Wenn im Vertrag dazu nichts vereinbart ist, besteht kein Anspruch auf eine Teuerungszulage.
- Ferienanspruch: Sofern nichts anderes abgemacht wird, gilt das gesetzliche Minimum von vier Wochen.
- Länge der Kündigungsfrist: Im Gesetz sind nur die Mindestkündigungsfristen festgelegt; längere Kündigungsfristen müssen per Vertrag vereinbart werden.
- Quellensteuer für ausländische ArbeitnehmerInnen.

Arbeitszeit

Es gilt die Normalarbeitszeit gemäß Vertrag. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten sich an diese vereinbarten Zeiten halten. Man muss wissen, dass das Unternehmen die Zeit für den Arbeitsweg nicht bezahlt.

Pausen sind Pflicht. Arbeitet jemand mehr als neun Stunden pro Tag, muss der Arbeitgeber eine Pause von mindestens einer Stunde möglich machen. Bei sieben Stunden Arbeit schreibt das Gesetz eine halbstündige Pause vor. Auch die Höchstarbeitszeit muss eingehalten werden.

Das 1998 revidierte Arbeitsgesetz erlaubt 45 Wochenstunden für die Industrie und den Dienstleistungssektor.

In den übrigen Bereichen beträgt die Höchstarbeitszeit 50 Stunden pro Woche. Ausnahmen bestätigen die Regel: Eine Reihe von Gesetzesbestimmungen - etwa für das Gastgewerbe - machen einen wöchentlichen

Höchst-Arbeitseinsatz von mehr als 50 Wochenstunden möglich.

Überstunden: Die Überschreitung der Höchstarbeitszeit oder mehr Arbeit als im Vertrag vereinbart. Manchmal sind Überstunden notwendig, aber mehr als zwei Stunden Überzeit pro Tag sind nicht erlaubt. Ausnahmen gelten bei arbeitsfreien Werktagen und ausgesprochenen Notfällen. Mit dem neuen Arbeitsgesetz entfällt zudem die Bewilligungspflicht für

Überzeit. Die Überstunden müssen für den Arbeitnehmer, bzw. die Arbeitnehmerin zumutbar sein.

Lohn, Spesen, Gratifikation

In der Schweiz gilt in Sachen Lohn die Vertragsfreiheit: Der Gegenwert der Arbeit, das Gehalt, wird vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gemeinsam ausgehandelt, gesetzliche Vorgaben existieren praktisch nicht.

Die Bezahlung der Arbeit hängt vom Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers, bzw. der Arbeitnehmerin und der Situation auf dem jeweiligen Sektor des Arbeitsmarktes ab.

Sozialabzüge: Anteil der Belastung für Angestellte sind:

- 1) Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) 4.20%
- 2) Invalidenversicherung (IV) 0.70 %
- 3) Arbeitslosenversicherung (ALV) 1.50%
- 4) Erwerbsersatzordnung (EO) 0.15%
- 5) Pensionskasse variabel
- 6) Unfall variabel
- 7) Krankentaggeld variabel

Regelungen für Asyl Suchende:

Jeder Kanton hat eigene Regelungen, aber das arbeitsmarktliche Reglement für Asyl Suchende im Kanton Zürich bestimmt, dass Asyl Suchende, die weniger als sechs Monate in der Schweiz sind, keine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen. Nach Ablauf dieser Frist dürfen sie in folgenden Branchen arbeiten:

- 1) Landwirtschaft, Gemüsebau, Gärtnereien, Gartenbau.

- 2) Forstwirtschaft, Sägereien.
- 3) Betriebe der Bauwirtschaft, welche berechtigt sind, Saisoniers zu beschäftigen.
- 4) Spitäler, Heime, Anstalten.
- 5) Gastgewerbe, Kantinen.
- 6) Wäschereien, chemische Reinigungen.
- 7) Näh- und Änderungsateliers.
- 8) Entsorgung (Abfallbewirtschaftung).
- 9) Engros-Markt Zürich.

Sehr wichtig ist es für Asyl Suchende, etwas über Arbeitszeitbestimmungen zu wissen, denn oft arbeiten sie (zu) viele Stunden pro Woche (vgl. Arbeitszeit unter Allgemeingültige Regeln).

Arbeitsbewilligung

Jeder Asyl Suchende benötigt eine Arbeitsbewilligung, um eine Stelle zu suchen oder die Firma zu wechseln. Darüber entscheiden Arbeitsamt (AWA) und Fremdenpolizei (FREPO). Das AWA sagt prinzipiell, ob die Bewilligung N/F für diese Arbeit gültig ist, und die FREPO sagt, ob der/die Asyl Suchende berechtigt ist zu arbeiten.

Die Bewilligung der FREPO hängt von der Entscheidung des Bundesamts für Flüchtlinge (BFF) ab (normalerweise darf man bis zum zweiten negativen Entscheid arbeiten).

Lohnabzüge

Außer den normalen Lohnabzügen in der Schweiz haben die Asyl Suchenden extra Abzüge. Asyl Suchende mit Ausweis N oder F bezahlen 10% des AHV-pflichtigen Bruttolohnes als Sicherheitsleistung für die Rückerstattung bezogener Fürsorgeleistungen. Der Abzug ist bei Bestehen eines Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Asylverfahrens und der vorläufigen Aufnahme vorzunehmen. Er ist auch dann vorzunehmen, wenn ein Asylgesuch abgelehnt und keine vorläufige Aufnahme verfügt worden ist.

Die Sicherheitsleistungspflicht endet erst bei:

- Vorliegen eines positiven Asylentscheides.
- Erteilung einer kantonalen Aufenthaltsbewilligung

- Der endgültigen Ausreise.
- Einer ausdrücklichen Befreiung durch das Bundesamt für Flüchtlinge (BFF).

Das BFF prüft auf Gesuch hin, ob AsylbewerberInnen oder vorläufig Aufgenommene, deren Sicherheitskonto 20,000.00 Franken erreicht hat, von der Sicherheitsleistungspflicht befreit werden können.

Ein weiterer Lohnabzug, der sofort abgezogen wird, ist die Quellensteuer. Jede Bürgerin, jeder Bürger kann am Ende jedes Jahres ihre/seine Steuer berechnen und abhängig von der Gemeinde bezahlen. Aber jede Ausländerin, jeder Ausländer mit der Aufenthaltsbewilligung B/F oder N muss sie monatlich bezahlen.

Die Quellensteuer ist von der Wohngemeinde, dem Bruttolohn und der Anzahl Kinder abhängig. Ein minimaler Bruttolohn für Asyl Suchende von 2700.00 SFr. wird z.B. wie folgt besteuert:

Ledige, Verwitwete, Geschiedene oder Getrenntlebende bezahlen:

- ohne Kinder: 131.00 SFr.
- ein Kind 74.00 SFr.
- zwei Kinder 28.00 SFr.

Verheiratete mit einem Lohn bezahlen:

- ohne Kinder: 63.00 SFr.
- ein Kind 27.00 SFr.
- zwei Kinder 4.00 SFr.

Doppelverdiener bezahlen:

- Ehefrau: 160.00 SFr.
- Ehemann ohne Kinder: 89.00 SFr.
- Ehemann mit einem Kind: 35.00 SFr.
- Ehemann mit zwei Kindern: 2.00 SFr.

Wofür diese Gesetze?

Dies sind die Gesetze und Regeln, die in der Schweiz gelten. Obwohl die Leute, die die Gesetze herausgegeben haben, sich sicher ihre Gedanken gemacht haben, gibt es noch ein paar Fragen, die ich sehr gerne beantwortet hätte:

Da Asyl Suchende in ihrer Stellenwahl eingeschränkt sind, sind sie gezwungen eine Stelle anzunehmen, für welche sie weder

Erfahrung haben noch Lust verspüren. Ausserdem kann das Berufs- und Erfahrungspotential der Asyl suchenden Person so nicht ausgeschöpft werden. Warum diese Einschränkung der Stellenwahl?

Wenn es sich um eine Stelle handelt, bei der die Sprache kein Handicap darstellt, oder der / die Asyl Suchende keine Schwierigkeiten mit der Sprache hat, warum kann die Asyl suchende Person nicht selber eine Stelle suchen und wählen?

Asyl Suchende müssen manchmal bis zu fünf Jahre auf einen Entscheid über ihre Aufenthaltsbewilligung warten. Warum dürfen sie in dieser Zeit nicht frei ihrem Beruf nachgehen und selber eine Stelle suchen und wählen?

Wenn der Mindestlohn 2700.00 SFr. beträgt, wie soll eine Asyl suchende Familie unabhängig oder selbständig werden (vor allem wenn sie ein oder zwei kleine Kinder hat)?

Wenn doch 10% vom Lohn eines Asyl Suchenden als Sicherheitsleistung abgezogen wird, und auch die Quellensteuer abgezogen wird, wofür dient die Wartefrist von mehr als sechs Monaten im Kanton Zürich (der Bund schreibt 3 Monate vor), bevor Asyl Suchende arbeiten dürfen?

Ich bin als Asyl Suchender seit ca. zwei Jahren in der Schweiz und kann nicht verstehen, wozu diese Gesetze dienen, wo doch die ganze Welt die Schweiz als das demokratischste aller Länder kennt.