



Mitarbeiterereinsatz

Internationaler Mitarbeiterereinsatz in der Schweiz (Teil II)

+++ In diesem zweiten Teil stellen wir Ihnen das Schweizer Arbeitsrecht vor. Die Besonderheit des Schweizer Arbeitsrechtes ist, dass es relativ gering formalistisch und als eher arbeitgeberfreundlich zu bezeichnen ist. Hier ist insbesondere der Kündigungsschutz zu erwähnen, welcher, im direkten Vergleich z.B. mit dem deutschen oder französischen Arbeitsrecht, dem Schweizer Arbeitgeber mehr Möglichkeiten und Flexibilität bietet. Die Schweiz ist auch eines der wenigen europäischen Länder, in welchem nach wie vor eine durchschnittliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden gegeben ist. D.h. in vielen Branchen ist eine Wochenarbeitszeit von 41–43 Stunden üblich. +++

Teil II: Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen eines lokalen Arbeitsvertrages in der Schweiz

In Hinblick auf die föderalistische Struktur der Schweiz (26 Kantone) gilt es einleitend darauf hinzuweisen, dass es neben den einheitlichen für die ganze Schweiz (auf Bundesebene, geregelt im Obligationenrecht/OR) geltenden gesetzlichen Vorschriften, zusätzlich in einzelnen Kantonen noch eigene kantonale arbeitsrechtliche Gesetzesregelungen geben kann, welche zu beachten sind. Im nachfolgenden wird allerdings ausschließlich auf die einheitlichen auf Bundesebene geltenden Vorschriften eingegangen.

Ein Arbeitsvertrag muss immer in Schriftform erfolgen. Eine genaue Bestimmung, welchen Inhalt der Arbeitsvertrag beinhalten muss, gibt es nicht. Es gibt jedoch eine Reihe von Bestimmungen, welche in der Regel in einem lokalen Arbeitsvertrag in der Schweiz vorzufinden sind.

In einem unbefristeten Arbeitsvertrag gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Durch schriftliche Vereinbarung können beide Seiten die Probezeit verringern (auch ausschließen) oder sie auf höchstens drei Monate verlängern (OR 335b). In der Praxis wird in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis üblicherweise eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart. Diese Dauer kann im Normalfall grundsätzlich nicht verlängert werden. Außer wenn bestimmte Gründe vorliegen, ist eine Verlängerung möglich. Solche Gründe können beispielsweise die Abwesenheit in der Probezeit aufgrund eines Militäreinsatzes (Anmerkung: im Gegensatz zu Deutschland existiert in der Schweiz kein nur einmaliger Wehr- bzw. Zivildienst, sondern über einen längeren Zeitraum geltende Verpflichtungen, meistens wochenweise Einsätze) oder aufgrund von Krankheit sein.

Die in den Arbeitsverträgen vereinbarte Arbeitszeit ist unterschiedlich und ist im OR 329a geregelt. Gemäß den geltenden Gesetzesbe-

stimmungen kann diese jedoch ohne Weiteres zwischen 40 und 43 Stunden pro Woche betragen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf jedoch 45 Stunden nicht übersteigen. Das Gesetz erlaubt zwar grundsätzlich, dass diese wöchentliche Maximal-Stundenanzahl überschritten werden darf, allerdings sind diese Überstunden entweder mit entsprechender Freizeit oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent entsprechend abzugelten. Sonntags- oder Feiertagsarbeit ist mit einem Zuschlag von 50 Prozent abzugelten.

Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf 20 bezahlte Urlaubstage pro Jahr (OR 329a). Lediglich Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen gesetzlichen Anspruch auf 25 bezahlte Urlaubstage (OR 329a/1, 345a/3). In der Praxis erhalten die Arbeitnehmer aber häufig einen jährlichen Urlaubsanspruch von 25 Urlaubstagen. Ansprüche auf 30 Urlaubstage im Jahr, wie es in Deutschland größtenteils üblich ist, bilden eine Ausnahme. Der Urlaubsanspruch kann grundsätzlich nicht finanziell abgegolten werden. Es gibt hierzu lediglich eine Ausnahme, nämlich, wenn bei dem Austritt eines Arbeitnehmers dieser noch einen Urlaubsanspruch hat, welcher nicht mehr bezogen werden kann. Dieser kann dann vom Arbeitgeber ausbezahlt werden.

Dem Arbeitnehmer sind zudem gemäß OR 329/3 folgende üblichen freie Tage zu gewähren:

- Heirat oder Eintragung einer Partnerschaft 2–3 Tage
- Geburt 1 Tag
- Tod eines Elternteils, des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes 2–3 Tage
- Andere Todesfälle im engeren Familienkreis 1–2 Tage
- Wohnungswechsel 1 Tag

Bei diesen üblicherweise gewährten Freitagen hat der Schweizer Gesetzgeber keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers vorgeschrieben. Von den Arbeitnehmern werden diese üblicherweise jedoch bezahlt.



Friederike V. Ruch,
Steuerberaterin,
International Employment
& Tax Partner
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)
info@convinus.com
www.convinus.com



Ein Mindestgehalt an sich gibt es in der Schweiz grundsätzlich nur für einige bestimmte Branchen. Zu beachten gilt diesbezüglich jedoch bei der Anstellung eines Ausländers, dass dieser einen Lohn erhält, der unter Berücksichtigung des Alters der Person, der beruflichen Ausbildung, der Funktion dieser Arbeitsstelle und dem Kanton, in welchem die Erwerbstätigkeit ausgeübt werden soll, üblich ist. Bei der Einreichung eines Arbeitsbewilligungsgesuchs für diesen Ausländer, wird die Höhe des Lohnes dahingehend geprüft inwieweit dieser der üblichen Höhe tatsächlich entspricht. Sollte dies nicht der Fall sein, wird die beantragte Arbeitsbewilligung nicht gewährt. Daher ist es empfehlenswert bei der Anstellung von Ausländern die übliche Lohnhöhe zu berücksichtigen. Es sei hier auch auf die flankierenden Maßnahmen des Entsendegesetzes verwiesen, welches bei nicht in der Schweiz angestellten Personen zu berücksichtigen ist.

In der Schweiz ist es üblich, dass der Lohn in 13 teilweise auch in 12 gleichen Teilen zum Ende des Monats ausbezahlt wird. In vielen Unternehmen wird zusätzlich noch ein Bonus ausbezahlt. Häufig vorzufinden ist im Rahmen von Gehaltsnebenleistungen ebenfalls die Abgabe von Lunch-Checks, sofern keine Kantine vorhanden ist.

Im Rahmen der sozialen Absicherung, werden die Beiträge hierzu in der Regel jeweils hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Die gesetzliche soziale Absicherung beinhaltet eine Absicherung gegen die Risiken Alter, Invalidität, Tod, Unfall, Krankheit und Arbeitslosigkeit.

Für die Altersabsicherung gibt es neben der staatlichen Absicherung noch die Pensionskasse, welche in der Schweiz die zentrale Rolle spielt. Jeder Arbeitgeber ist frei, eine Pensionskasse für seine Arbeitnehmer zu wählen. Im Rahmen dieser Absicherung ist es gesetzlich vorgeschrieben, dass alle Arbeitnehmer mit einem Jahreslohn von mindestens CHF 20'520 in die Pensionskasse aufgenommen werden. Nach oben gibt es hier eine gesetzliche Beschränkung, welche bei CHF 82'080 liegt. Es ist jedoch dem Arbeitgeber überlassen, seine Arbeitnehmer oder einen Teil seiner Arbeitnehmer darüber hinaus abzusichern. Es wird hier dann von der überobligatorischen Versicherung gesprochen, wobei der gesetzlich vorgeschriebene Teil als die obligatorische Versicherung bezeichnet wird. In der Praxis profitieren insbesondere Kadermitarbeiter bzw. das mittlere und obere Management von der sogenannten überobligatorischen Versicherung. Im Rahmen der obligatorischen Versicherung ist gesetzlich vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Pensionskassenprämien übernehmen muss. Hiervon kann jedoch auch zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden und vom Arbeitgeber ein höherer Prozentsatz übernommen werden.

Jeder Arbeitnehmer ist im Rahmen der Unfallversicherung gegen Berufsunfälle, für welche der Arbeitgeber die Prämien bezahlt, und für Nicht-Berufsunfälle, für welche der Arbeitnehmer die Prämien bezahlen muss, abgesichert. Die Prämie für Nicht-Berufsunfälle wird häufig jedoch auch hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.

Bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit eines Arbeitnehmers ist es von erheblicher Bedeutung, ob die Abwesenheit auf einen Unfall oder eine Krankheit zurück zu führen ist. Sollte ein Unfall der Grund für die Abwesenheit sein, so ist der Arbeitnehmer durch die Unfallversicherung über den Arbeitgeber abgesichert. Sollte die Abwesenheit jedoch auf einer Krankheit basieren, ist die Absicherung sehr unterschiedlich. Es bestehen hierfür drei verschiedene Tabellen (Berner Skala, Zürcher Skala, Basler Skala) nach denen der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit für einen gewissen Zeitraum in Abhängigkeit von der Anzahl an geleisteten Dienstjahren den Lohn weiterzubezahlen. In dem ersten Dienstjahr ist dies beispielsweise für einen Zeitraum von drei Wochen. Sollte die Abwesenheit länger als beispielsweise drei Wochen andauern, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung. Da dies häufig zu ungünstigen Folgen geführt hat, schließen Arbeitgeber eine Krankentagegeld-





versicherung ab, welche dem Arbeitnehmer einen längeren Lohnfortzahlungszeitraum gewährt. Der Arbeitnehmer erhält jedoch in der Regel dann nicht 100 Prozent seines Lohnes, sondern nur 80 Prozent des Lohnes ausbezahlt, sofern die Prämien für die Krankentagegeldversicherung mindestens zu 50 Prozent vom Arbeitgeber finanziert sind.

Seit dem 1. Juli 2005 haben alle weiblichen Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub mit einer Bezahlung von 80 Prozent ihres Lohnes bis maximal CHF 172 pro Tag. Mindestens 8 Wochen davon müssen nach der Geburt genommen werden.

Seit dem 1. Januar 2009 hat ein Arbeitnehmer für jedes Kind bis zu einem Alter von 16 Jahren und in gewissen Fällen auch bis 25 Jahren einen Anspruch auf eine Kinderzulage von CHF 200 pro Monat, welche vom Arbeitgeber ausbezahlt wird. In einigen Kantonen sind zusätzlich noch weitere Zulagen auszurichten.

Ein Arbeitsvertrag kann in der Schweiz jederzeit gekündigt werden. Dabei gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die gleichen Kündigungsfristen. Die gesetzlich vorgeschriebenen Mindest-Kündigungsfristen, welche auf den Dienstjahren des Arbeitnehmers basieren, sehen wie folgt aus:

Dienstjahre	Kündigungsfrist
Bis zu 1 Jahr	1 Monat
1 Jahr bis 9 Jahre	2 Monate
10 Jahre und mehr	3 Monate

In der Praxis ist häufig eine Kündigungsfrist von drei Monaten anzutreffen. Bei Arbeitnehmern des mittleren und oberen Managements werden jedoch eher Kündigungsfristen von in der Regel sechs Monaten vereinbart.

Arbeitsverträge können jedoch auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mittels eines Aufhebungsvertrages beendet werden.

Die Auszahlung einer Abfindung ist von Gesetzes wegen nicht vorgeschrieben und in der Regel auch nicht üblich.

Der Arbeitgeber ist gemäß Gesetz in gewissem Umfang durch die gesetzliche Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers geschützt, insbesondere bezüglich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gilt diese Geheimhaltungspflicht uneingeschränkt. Auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt der Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet,

soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Daneben soll das Konkurrenzverbot dem Arbeitgeber einen weiteren gewissen Schutz gewähren. Die gesetzlichen Bestimmungen über das Konkurrenzverbot sollen allerdings auch das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht allzu sehr einschränken. Daher müssen für die Gültigkeit und Durchsetzbarkeit einer Konkurrenzverbotsklausel gewisse Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer muss handlungsfähig sein;
- der Arbeitnehmer muss sich schriftlich einverstanden erklärt haben;
- das Arbeitsverhältnis hat dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt, und die Verwendung dieser Kenntnisse könnte den Arbeitgeber erheblich schädigen.

Damit eine unangemessene Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist, muss das Konkurrenzverbot beschränkt werden:

- In zeitlicher Hinsicht: das Konkurrenzverbot darf nur unter besonderen Umständen drei Jahre überschreiten
- In örtlicher Hinsicht: die geografische Ausdehnung des Konkurrenzverbotes muss klar begrenzt sein. Sie darf nicht über das Gebiet hinausgehen, in welchem das Unternehmen wirtschaftliche Tätigkeit tatsächlich entfaltet
- In gegenständlicher Hinsicht: die vom Verbot erfassten wirtschaftlichen Tätigkeiten müssen hinreichend umschrieben sein.

Grundsätzlich gilt, je stärker ein Konkurrenzverbot begrenzt ist, je besser durchsetzbar ist es auch. Die Konkurrenzverbotsklausel kann eine Konventionalstrafe vorsehen sowie das Recht des Arbeitgebers, die Einstellung der in Konkurrenz zum (ehemaligen) Arbeitgeber stehenden Tätigkeit zu verlangen.

Abschließend ist sicherlich festzustellen, dass das Schweizer Arbeitsrecht insgesamt als liberal zu betrachten ist. In der Regel wird ein Großteil der Streitigkeiten nach wie vor außegerichtlich geklärt. Allerdings hat sich diesbezüglich in den vergangenen Jahren auch in der Schweiz die Tendenz gezeigt, dass in Arbeitsrechtstreitigkeiten vermehrt das Arbeitsgericht angerufen wird.

In der kommenden Ausgabe 2/2009 setzen wir diese Fortsetzungsserie mit dem Teil III fort und stellen Ihnen das Sozialversicherungs- und Vorsorgesystem der Schweiz vor.

.....
Friederike V. Ruch



länder