

## In der Schweiz arbeiten

**Als Geflüchtete mit Schutzstatus S dürfen Sie in der Schweiz arbeiten – und das unselbständig wie auch selbständig. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) helfen Ihnen bei der Stellensuche. Bevor Sie eine Stelle antreten, müssen Sie beim Kanton eine Arbeitsbewilligung einholen.**

Wenn Sie in der Schweiz arbeiten wollen, gilt es einiges zu beachten. Wir sagen Ihnen, wie Sie bei der Stellensuche am besten vorgehen und erläutern Ihnen das Wichtigste zum Arbeitsvertrag.

### Eine Stelle suchen

Für die Stellensuche melden Sie sich am besten bei dem für [Sie zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum \(RAV\)](#) an. Der Sozialdienst der Gemeinde kann Sie dabei unterstützen oder die Anmeldung für Sie in die Wege leiten. Das RAV unterstützt Sie dabei, eine Arbeitsstelle zu finden. Es kann auch Deutschkurse sowie Aus- und Weiterbildungen anbieten. Sie bekommen allerdings keine Arbeitslosenentschädigung.

### Arbeitsbewilligung einholen

Bevor Sie in der Schweiz arbeiten dürfen, brauchen Sie eine Arbeitsbewilligung. Dafür [zuständig sind die Kantone](#) beziehungsweise die kantonalen Arbeitsmarktbehörden («Amt für Wirtschaft und Arbeit» o.ä.). Die Bewilligung muss vorliegen, bevor Sie die neue Stelle antreten oder eine Selbständigkeit aufnehmen.

Ihre Arbeitgeberin muss sich um die Bewilligung kümmern und das Gesuch einreichen. Dafür werden in der Regel benötigt: Kopie S-Ausweis, Kopie Pass und der gegenseitig unterzeichnete Arbeitsvertrag. Das Amt prüft dann, ob die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Es geht darum, dass Sie als Arbeitnehmende geschützt werden.

Als Selbständigerwerbende müssen Sie das Gesuch selber stellen und aufzeigen, was Sie in der Schweiz zu tun beabsichtigen und dass Sie dafür über die notwendigen (finanziellen wie organisatorischen) Mittel verfügen.

Die Gesuche werden von den Ämtern so schnell wie möglich bearbeitet.

### Das gilt beim Arbeitsvertrag

Sie können den Arbeitsvertrag grundsätzlich frei mit Ihrer Arbeitgeberin aushandeln. Nur wenige Bestimmungen sind nach dem Gesetz zwingend. Diese Bestimmungen –

vor allem Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmenden – kommen auch dann zur Anwendung, wenn man im Vertrag etwas anderes vereinbart hat. Daneben existieren für die verschiedenen Branchen spezielle Gesamtarbeitsverträge (GAV), die ebenfalls zwingende Vorschriften enthalten können. Fragen Sie direkt bei Ihrer Arbeitgeberin nach.

Diese Punkte sollten Sie im Arbeitsvertrag regeln:

- Datum Stellenantritt
- Lohn
- wöchentliche Arbeitszeit/Pensum
- Aufgabengebiet
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Wenn nichts anderes schriftlich vereinbart ist, gilt der erste Monat eines neuen Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 7 Tagen. Sie ist dazu da, damit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin besser gegenseitig kennenlernen. Die Probezeit kann auf maximal drei Monate verlängert werden.

### Was ist ein gerechter Lohn?

Der Lohn ist in erster Linie Verhandlungssache. Er muss aber orts- und branchenüblich sein, also kein Dumpinglohn. Online gibt es dazu verschiedene Lohnrechner (zum Beispiel [www.lohnrechner.ch](http://www.lohnrechner.ch) auf Deutsch, Französisch und Italienisch). Das Obligationenrecht sieht keine Mindestlöhne vor – es gibt sie jedoch in gewissen Branchen (zum Beispiel für Hausangestellte, die mindestens 5 Stunden pro Woche beim selben Arbeitgeber tätig sind). Fragen Sie am besten direkt bei Ihrer Arbeitgeberin nach.

Der Lohn wird in der Regel am Monatsende ausbezahlt. Vom Bruttolohn zieht die Arbeitgeberin die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsabgaben ab. Das betrifft primär die Finanzierung der Altersvorsorge sowie Abgaben für Versicherungen:

- AHV/IV/EO: 5,3 %

- Arbeitslosenversicherung: 1,1 %
- Unfallversicherung: Die Prämien für Nichtberufsunfälle (ab 8 Stunden pro Woche) – also Unfälle, die in der Freizeit passieren – gehen zu Ihren Lasten, die Prämien für Berufsunfälle trägt die Arbeitgeberin. Die Prämie macht rund 1,4 bis über 2 % aus.
- Pensionskasse (für Jahreslöhne ab 21'510 Franken): je nach Alter und Pensionskassenreglement.

Ihre Arbeitgeberin muss Ihnen jeden Monat eine schriftliche Lohnabrechnung ausstellen, aus denen die verschiedenen Abzüge ersichtlich sind.

### **Was passiert, wenn ich krank werde?**

Wenn Sie krank werden, wird Ihnen der Lohn während einer beschränkten Zeit weiter bezahlt. Haben Sie nichts vereinbart, gilt das Gesetz. Im ersten Dienstjahr dauert die Lohnfortzahlung drei Wochen – vorausgesetzt, Sie haben bereits mehr als drei Monate gearbeitet oder ein befristetes Arbeitsverhältnis wurde für mehr als drei Monate vereinbart. Nach dem ersten Dienstjahr dauert die Lohnfortzahlung eine «angemessene längere Zeit». Was «angemessen» ist, sagt das Gesetz nicht. Verschiedene Gerichte haben daher Skalen entwickelt, die als Richtlinie dienen.

Etwas anderes gilt, wenn die Arbeitgeberin eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat. Dann gelten die Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Krankenversicherung. Diese sehen in der Regel vor, dass 80 % des Lohnes während maximal 720 Krankheitstagen bezahlt werden. Die Prämien kann die Arbeitgeberin zur Hälfte von Ihrem Bruttolohn abziehen.

Wenn Sie krank sind und nicht arbeiten können, wenden Sie sich an einen Arzt. Dieser kann Ihnen ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen, das Sie Ihrer Arbeitgeberin zustellen sollten.

Übrigens: Die Lohnfortzahlung ist zwingend. Sie gilt auch, wenn Sie Teilzeit oder im Stundenlohn arbeiten. Geschuldet ist der volle, üblicherweise ausbezahlte Lohn. Der Lohn sollte gleich hoch sein, wie wenn Sie arbeiten würden.

### **Wie und wann kann man kündigen?**

Die Kündigung ist nach Gesetz an keine besondere Form gebunden, kann also auch mündlich erfolgen. Der Arbeitsvertrag selbst oder ein GAV können allerdings eine besondere Form vorsehen (normalerweise muss dann

schriftlich gekündigt werden). Um beweisen zu können, dass die Arbeitgeberin die Kündigung erhalten hat, erledigt man diese am besten schriftlich. Bei der ordentlichen Kündigung muss man bestimmte Kündigungsfristen einhalten. Wenn im Arbeitsvertrag dazu nichts geregelt ist, gibt das Obligationenrecht folgende Fristen vor:

- während der Probezeit: 7 Tage
- im 1. Dienstjahr: ein Monat
- im 2. bis und mit 9. Dienstjahr: zwei Monate
- ab dem 10. Dienstjahr: drei Monate

Wie gesagt, kann man vertraglich auch andere Kündigungsfristen vereinbaren. Die Fristen müssen für Sie wie auch die Arbeitgeberin aber gleich lang sein.

Für die Kündigung braucht es keinen Grund. Sie darf aber nicht missbräuchlich sein. Missbräuchlich ist sie dann, wenn sie aus unlauteren Motiven ausgesprochen wurde – etwa, weil Sie sich für Ihre Rechte im Arbeitsverhältnis gewehrt haben. Gegen eine solche Kündigung können Sie sich wehren. Sie müssen innerhalb der Kündigungsfrist dagegen schriftlich protestieren und können innert 180 Tagen nach Vertragsschluss beim zuständigen Gericht klagen. Dort können Sie allerdings keine Wiedereinstellung verlangen, sondern «nur» eine finanzielle Entschädigung. Diese kann bis zu sechs Monatslöhne betragen.

Nur in Ausnahmefällen darf man Ihnen auch fristlos kündigen. Dafür müssen aber schwerwiegende Verfehlungen vorliegen. Ein einmaliger Fehler reicht in der Regel nicht. Gegen eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung kann man sich vor Gericht wehren. Auch in diesem Fall kann man eine Entschädigung verlangen.

### **Sonderfall: Befristeter Arbeitsvertrag**

Ein Arbeitsvertrag kann auch befristet sein. Dann endet der Vertrag automatisch an dem zwischen Ihnen und der Arbeitgeberin vereinbarten Zeitpunkt. Eine Kündigung ist nicht notwendig.

Wenn Sie über das vereinbarte Ende hinaus weiterarbeiten, wandelt sich der befristete Arbeitsvertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Und Achtung: So genannte Kettenarbeitsverträge sind unzulässig. Dabei werden mehrere befristete Arbeitsverhältnisse aneinandergereiht, um arbeitsvertragliche Schutzbestimmungen zu umgehen.

**Weitere Informationen**

Weitere Informationen zum Arbeitsvertrag wie auch zu den Arbeitsbewilligungen finden Sie hier:

- Das [Staatssekretariat für Migration \(SEM\)](#) stellt viele Informationen auf Ukrainisch und Russisch zur Verfügung.
- Die Gerichte bieten kostenlose Rechtsberatungen zu arbeitsrechtlichen Fragen. Erkundigen Sie sich über die entsprechenden Termine und nehmen Sie jemanden mit, der für Sie übersetzen kann.