

ARBEITEN IN DER SCHWEIZ MIT SCHUTZSTATUS S: WAS SIE WISSEN SOLLTEN

Allgemeine Informationen zum Schutzstatus S

Arbeitsbewilligung

Mit Schutzstatus S dürfen Sie ohne Wartefrist in der Schweiz arbeiten. Dazu brauchen Sie eine **Arbeitsbewilligung**. Diese muss die Arbeitgeberin vor Stellenantritt bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde (im Einsatzkanton) beantragen, in Zürich zum Beispiel beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA). Das AWA prüft zu Ihrem Schutz, ob der Arbeitsvertrag die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhält. Alle Tätigkeiten, die gegen Bezahlung ausgeführt werden, gelten als Arbeit und sind bewilligungspflichtig. Auch Tätigkeiten, für die Sie keine Bezahlung erhalten, können bewilligungspflichtig sein, wenn sie normalerweise gegen Bezahlung ausgeführt werden (z. B. Praktika).

Stellensuche

Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) unterstützt Sie bei der Stellensuche. Sie können vom Sozialdienst der Gemeinde beim RAV angemeldet werden oder Sie können sich auch selbst anmelden. **Voraussetzung für die Anmeldung und die Zusammenarbeit mit dem RAV sind unter anderem Grundkenntnisse in Deutsch oder neu auch in Englisch.**

Beachten Sie, dass es in der Schweiz keine staatlich garantierten Betreuungsstrukturen für Kleinkinder im Vorschulalter gibt. Wenn Sie arbeiten möchten, müssen Sie sich daher selber um Betreuungsmöglichkeiten (vgl. z. B. www.kibesuisse.ch) für Ihre Kinder kümmern und die Kosten für die Kinderbetreuung bezahlen. Beziehen Sie Sozialhilfe, werden die Betreuungskosten übernommen.

Fragen und Antworten zum Arbeitsvertrag

Was muss im Arbeitsvertrag geregelt sein?

Im Arbeitsvertrag sollten das Datum des Stellenantritts, der Lohn, der Arbeitsort, die wöchentliche Arbeitszeit und Ihre Funktion festgehalten sein. Diese Punkte können Sie mit Ihrer Arbeitgeberin frei verhandeln (Vertragsfreiheit). In gewissen Branchen (z. B. Gastgewerbe, Reinigung, Hauswirtschaft) gibt es aber Minimallöhne und weitere Vorschriften, z. B. zu Kündigungsfristen oder zur Krankentaggeldversicherung. Informieren Sie sich, ob es für Ihre Tätigkeit einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder Normalarbeitsvertrag (NAV) gibt.

Gibt es einen Mindestlohn?

Der Lohn kann im Rahmen der orts- und branchenüblichen Bedingungen (siehe z. B. www.lohnrechner.ch) frei verhandelt werden, Dumping-Löhne sind nicht zulässig. Gesetzlich gibt es keinen Mindestlohn, aber in gewissen Branchen mit GAV (z. B. Gastgewerbe, Reinigung) oder NAV (Hauswirtschaft) gibt es verbindliche Minimallöhne.

Wie viel muss ich arbeiten?

Die Arbeitszeit wird vertraglich vereinbart. Die Schutzbestimmungen im Arbeitsgesetz (ArG) müssen eingehalten werden. Nachtarbeit (23–6 Uhr) und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich verboten, es gibt aber Ausnahmen und Bewilligungen für gewisse Bereiche. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Woche für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, Büropersonal, technische und andere Angestellte, Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels und 50 Stunden (bzw. bis zu 55 Stunden in der Landwirtschaft) pro Woche für alle übrigen Arbeitnehmenden. Der Arbeitsweg gilt nicht als Arbeitszeit. Unter Berücksichtigung der zwingenden Pausen und der möglichen Überzeit darf die effektive tägliche Arbeitszeit maximal 12.5 Stunden betragen. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit und müssen nicht bezahlt werden. Sie haben folgende Ansprüche auf Pausen: 15 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden, 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden, 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden – in diesem Fall kann die Pause aufgeteilt werden. Sie dürfen höchstens an 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen beschäftigt werden. Danach muss zwingend ein Ruhetag (freier Tag) bezogen werden. Ihr Arbeitgeber sollte die Arbeitszeit festhalten und Ihnen monatlich eine Gegenkontrolle ermöglichen. Wenn Ihr Arbeitgeber dies nicht macht, sollten Sie Ihre Arbeitszeit und Pausen aus Beweisgründen täglich genau aufschreiben.

Was bedeutet Probezeit und wie lange dauert sie?

In der Probezeit können sich Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin gegenseitig kennenlernen. Wenn nichts anderes schriftlich abgemacht ist, gilt gesetzlich der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Die Probezeit kann auf maximal drei Monate verlängert werden. Wird sie wegen Krankheit oder Unfall verkürzt, so wird die Probezeit automatisch verlängert (auch über drei Monate hinaus).

Was muss ich in der Probezeit beachten?

In der Probezeit haben Sie keinen Kündigungsschutz, d.h. Ihre Arbeitgeberin darf Ihr Arbeitsverhältnis auch während Ihrer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall oder während Ihrer Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt kündigen. Die gesetzliche Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 7 Tage (Kalender-, nicht Arbeitstage). Sie kann durch schriftliche Vereinbarung, Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag verkürzt oder verlängert werden. Werden Sie in der Probezeit krank und können nicht arbeiten, muss die Arbeitgeberin Ihnen keinen Lohn für die Krankheitstage zahlen – ausser es ist vertraglich anders vereinbart (z. B. mit einer Krankentaggeldversicherung). Haben Sie in der Probezeit einen Unfall und können nicht arbeiten, bezahlt die Arbeitgeberin Ihnen einen Unfalllohn (80% des Bruttolohns ohne Sozialversicherungsabzüge, mit Ausnahme der Beiträge an die Pensionskasse sowie Quellensteuer).

Wann und wie erhalte ich meinen Lohn?

Sie erhalten Ihren Lohn üblicherweise am Monatsende – ausser es ist vertraglich anders vereinbart. Die Arbeitgeberin sollte Ihnen den Lohn auf Ihr Bankkonto überweisen. Wenn die Arbeitgeberin den Lohn in bar bezahlt, müssen Sie dafür eine Quittung verlangen, damit Sie einen Beleg für die Lohnzahlung haben. Vom vertraglich abgemachten Bruttolohn werden die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO: 5.3%, ALV: 1.1%, NBU [ab 8 Stunden pro Woche], KTG [falls vertraglich vorgesehen], Pensionskasse [für Jahreslöhne ab CHF 21'510.–] und die Quellensteuer abgezogen. Sie haben das Recht auf eine monatliche Lohnabrechnung, aus welcher die verschiedenen Lohnabzüge hervorgehen.

Muss ich arbeiten, wenn die Arbeitgeberin meinen Lohn nicht zahlt?

Nein. Bei Lohnrückständen ist die Arbeitsverweigerung zulässig. Sie müssen die Arbeitgeberin aber vor der Arbeitsverweigerung mahnen und die Arbeitsverweigerung androhen – aus Beweisgründen am besten mit eingeschriebenem Brief. Die nicht geleisteten Arbeitsstunden müssen nicht nachgeholt werden und die Arbeitgeberin muss Ihnen den Lohn trotzdem zahlen.

Darf die Arbeitgeberin mir Minusstunden vom Lohn abziehen?

Es kommt darauf an:

Ja, wenn Sie freiwillig weniger gearbeitet haben und dadurch Minusstunden entstanden sind, dürfen diese vom Lohn abgezogen werden.

Nein, wenn die Minusstunden nicht durch Sie, sondern durch die Arbeitgeberin verschuldet sind, z.B. wenn nicht genug Arbeit vorhanden ist und Sie deswegen früher heimgeschickt oder zu wenig eingesetzt werden. In diesem Fall können Sie von der Arbeitgeberin verlangen, dass sie Ihnen die zu Unrecht abgezogenen Minusstunden bezahlt.

Muss ich Überstunden machen und werden diese bezahlt?

Grundsätzlich müssen Sie nur die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit leisten. Ausnahmsweise sind Sie zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn betriebliche Notwendigkeit vorliegt (z.B. bei grossem Arbeitsanfall oder Dringlichkeit). Das Leisten von Überstunden muss Ihnen zumutbar sein. Ob dies so ist, hängt sehr vom Einzelfall ab. Falls Sie z.B. Teilzeit arbeiten und nebenbei Familienpflichten haben, können Sie Überstunden ablehnen. Ihr Arbeitsvertrag regelt die Entschädigung der Überstunden – entweder durch Ausgleich mit Freizeit oder Entschädigung. Sollte der Arbeitsvertrag keine Regelung enthalten, haben Sie gesetzlich einen Anspruch auf Entschädigung mit einem Zuschlag von 25%.

Was muss ich tun, wenn ich krank bin?

Wenn Sie krank sind und deswegen nicht arbeiten können, müssen Sie sich bei der Arbeitgeberin sofort (wenn möglich schon am Vortag) von der Arbeit abmelden. Verspätete Meldungen können als unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit verstanden werden und negative Konsequenzen für Sie haben. Grundsätzlich darf die Arbeitgeberin ab dem ersten Krankheitstag ein Arzzeugnis von Ihnen verlangen, ausser es wurde vertraglich anders vereinbart. Gehen Sie daher frühzeitig zum Arzt und verlangen Sie ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis (Arzzeugnis). Das Arzzeugnis belegt Ihre Arbeitsunfähigkeit und eine Kopie davon sollte der Arbeitgeberin nach Erhalt umgehend weitergeleitet werden, aus Beweisgründen am besten mit eingeschriebenem Brief.

Bekomme ich Lohn, wenn ich krank bin?

Sofern Sie mehr als drei Monate gearbeitet oder ein befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als drei Monaten vereinbart haben, haben Sie bei Krankheit Anspruch auf Ihren üblichen Lohn, aber nur für eine gewisse Zeit, die sich nach Dienstjahren und Kantonen richtet: Im ersten Dienstjahr gesetzlich für 3 Wochen, danach je nach kantonalen Lohnskalen (in Zürich z.B. 8 Wochen im 2. Dienstjahr usw.). Dieser Krankenlohn ist auch geschuldet, wenn Sie Teilzeit arbeiten oder im Stundenlohn angestellt sind. Viele Arbeitgeber haben zusätzlich eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, die 80% des Lohnes während maximal 720 Krankheitstagen zahlt. In gewissen Branchen mit GAV (z.B. Gastgewerbe, Reinigung) ist eine solche Krankentaggeldversicherung obligatorisch.

Mein Kind ist krank und ich sollte arbeiten – was nun?

Solange Ihr Kind unter 15 Jahren ist, gelten Sie als Arbeitnehmerin mit Familienpflichten. Ihre Arbeitgeberin muss Ihnen bis zu drei Tage für die Betreuung Ihres kranken Kindes freigeben und Ihnen den vollen Lohn zahlen. Klären Sie mit Ihrer Arbeitgeberin, ab wann ein Arzzeugnis für Ihr Kind verlangt wird. Sollte Ihr Kind länger krank sein, müssen Sie eine Betreuung für Ihr Kind oder ein Arzzeugnis organisieren. Pro Krankheitsfall stehen Ihnen für die Betreuung des kranken Kindes bis zu drei bezahlte Tage zu – ausser Ihr Gesamtarbeitsvertrag sieht eine weitergehende Regelung vor. Falls Ihr Kind schwer erkrankt ist, stehen Ihnen bis zu 14 Wochen Betreuungsurlaub zu, während dem Sie ein Taggeld von 80% Ihres Lohns erhalten. Wenn Sie Teilzeit oder im Stundenlohn angestellt sind, wird der Lohnanspruch entsprechend Ihrem Pensum berechnet. Wenn Sie vereinbart haben, immer an bestimmten Wochentagen zu arbeiten und Ihr Kind an einem dieser Tage krank ist, muss der ganze Arbeitstag angerechnet werden.

Was sind meine Rechte bei Schwangerschaft und Mutterschaft?

Nach Ablauf der Probezeit darf Ihnen während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden. Eine Kündigung, die mit Ihrer Schwangerschaft und Mutterschaft begründet wird, ist unzulässig und diskriminierend. Nach neun Monaten Aufenthalt in der Schweiz und fünf Monaten Anstellung haben Sie auch Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ab Geburt. Vom Gesetz als beschwerlich oder gefährlich definierte Arbeiten dürfen Sie als schwangere Frau und stillende Mutter ablehnen. Bei subjektiv beschwerlichen Arbeiten muss die Arbeitgeberin Sie auf Verlangen von diesen Arbeiten befreien. Weitere Informationen zum Mutterschutz finden Sie in der Broschüre «Mutterschutz – Schutz der Arbeitnehmerinnen» des SECO unter www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_mutterschutz.html.

Muss ich als Schwangere in jedem Fall zur Arbeit erscheinen?

Nein. Sie dürfen der Arbeitgeberin mitteilen, dass Sie der Arbeit fernbleiben müssen. Der Lohn ist aber für diese Zeit nur geschuldet, wenn die Voraussetzungen für die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit erfüllt sind. Gehen Sie daher frühzeitig zur Frauenärztin, wenn Sie aufgrund der Schwangerschaft nicht mehr arbeiten können und verlangen Sie ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis (Arztzeugnis).

Muss eine Kündigung schriftlich erfolgen?

Nein, die Arbeitgeberin darf Ihnen auch mündlich oder per SMS oder E-Mail kündigen, ausser die Schriftlichkeit der Kündigung wurde vertraglich vereinbart oder ist durch GAV oder NAV vorgesehen. Schriftlichkeit ist nur dann eingehalten, wenn eine eigenhändige Unterschrift vorliegt. Die Übermittlung per E-Mail ist somit nicht ausgeschlossen, die Nachricht müsste aber eine «qualifizierte elektronische Signatur» tragen oder in Form einer unterzeichneten PDF-Datei verschickt werden. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich jedoch, schriftlich mit eingeschriebenem Brief zu kündigen.

Welche Kündigungsfrist muss eingehalten werden?

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf einer bestimmten Zeit ohne Kündigungsfrist. Es kann aber eine Kündigungsfrist innerhalb dieser Befristung abgemacht werden. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch eine Kündigung unter Einhaltung einer bestimmten Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung) oder durch eine fristlose Kündigung. Die Kündigungsfristen ergeben sich aus Ihrem Arbeitsvertrag. Wenn keine Kündigungsfrist vereinbart ist, gelten die Regelungen des Gesetzes (während der Probezeit: 7 Tage, nach der Probezeit im 1. Dienstjahr: 1 Monat etc.) oder des Gesamtarbeitsvertrags.

Ab wann beginnt die Kündigungsfrist zu laufen?

Die Kündigung wird erst zum Zeitpunkt des Empfangs wirksam. Die kündigende Partei muss den Zeitpunkt der erfolgten Kündigung beweisen, weshalb empfohlen wird, die Kündigung mit eingeschriebenem Brief zu schicken.

Ist eine Kündigung gültig, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde?

Ja. Eine Kündigung ist gültig, auch wenn sie die Kündigungsfrist nicht einhält. Allerdings entfaltet die Kündigung ihre Wirkung erst auf den Zeitpunkt, auf welchen gemäss Gesetz bzw. Vertrag hätte gekündigt werden können. Sie sollten daher Ihre Arbeitgeberin auf die korrekte Kündigungsfrist hinweisen und Ihre Arbeit für diesen Zeitraum anbieten – am besten mit eingeschriebenem Brief.

Darf die Arbeitgeberin mir ohne Grund kündigen?

Ja, es gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit, d. h. die Arbeitgeberin darf Ihnen ohne Vorankündigung und selbst bei guter Arbeitsleistung kündigen. Grenze: Eine Kündigung darf nicht aus missbräuchlichen oder diskriminierenden Gründen erfolgen. Missbräuchlich wäre zum Beispiel eine Kündigung, die wegen politischen Ansichten oder einer Mutterschaft erfolgt. Zudem muss der Arbeitgeber die Kündigung schriftlich begründen, wenn Sie dies verlangen.

Darf die Arbeitgeberin mir fristlos kündigen?

Ja, die Arbeitgeberin darf Ihnen in Ausnahmefällen fristlos, d.h. ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, kündigen. Voraussetzung dafür ist, dass ein wichtiger Grund vorliegt, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, also bei besonders schweren Verfehlungen (z. B. Diebstahl) oder wiederholten Verfehlungen trotz Verwarnung (z. B. unentschuldigte Abwesenheiten). Die fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis, auch wenn sie ungerechtfertigt erfolgte. Liegt kein wichtiger Grund vor, können Sie sich gegen eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung wehren und eine Entschädigung verlangen. Lassen Sie sich dazu rechtlich beraten.

Darf die Arbeitgeberin mir während Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall) oder Schwangerschaft/Mutterschaft kündigen?

Ja. Ausnahme: Sie befinden sich in einer sogenannten Sperrfrist. Dieser **Kündigungsschutz beginnt nach Ablauf der Probezeit** und beträgt: 30 Tage im 1. Dienstjahr, 90 Tage vom zweiten bis fünften Dienstjahr, 180 Tage ab dem sechsten Dienstjahr. Nach Ende der Sperrfrist kann gültig gekündigt werden. Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist ausgesprochen wurde, ist ungültig. Protestieren Sie sofort schriftlich gegen eine ungültige Kündigung und teilen Sie Ihrer Arbeitgeberin mit, dass Sie Ihre Arbeit wiederaufnehmen, sobald Sie wieder arbeitsfähig sind. Eine Kündigung, die vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen wurde, ist gültig, die Kündigungsfrist wird aber während der Arbeitsunfähigkeit unterbrochen, längstens für die Dauer der Ihnen zustehenden Sperrfrist. Dies führt bei längerer Arbeitsunfähigkeit zur Verlängerung der Kündigungsfrist. Teilen Sie der Arbeitgeberin mit eingeschriebenem Brief mit, dass Sie Ihre Arbeit auch in der verlängerten Kündigungsfrist wiederaufnehmen, wenn Sie wieder arbeitsfähig sind.

Achtung: Eine fristlose Kündigung (Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist), die in eine Sperrfrist fällt, ist immer gültig und beendet das Arbeitsverhältnis, auch wenn sie nicht gerechtfertigt ist.

Was ist bei einem befristeten Arbeitsvertrag zu beachten?

Wenn ein Arbeitsvertrag befristet ist, endet er automatisch (ohne Kündigung) am vereinbarten Zeitpunkt, ausser es wurde eine Kündigungsfrist innerhalb der Befristung abgemacht. Arbeiten Sie über das abgemachte Ende hinaus weiter, ändert sich der befristete Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Es ist nicht zulässig, mehrere befristete Arbeitsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber aneinanderzureihen (sog. Kettenarbeitsverträge), um Schutzbestimmungen zu umgehen. Bei befristeten Verträgen gilt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit ab dem ersten Arbeitstag, wenn der befristete Vertrag eine Arbeitsdauer von über 3 Monaten vorsieht. Wurde ein befristeter Vertrag mit einer kürzeren Dauer als 3 Monate vereinbart, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit.

Ab wann habe ich Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Arbeitnehmende können von der Arbeitgeberin jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

Weitere Informationen, zum Teil auch auf Ukrainisch/Russisch:

Hier finden Sie weitere wichtige Informationen zum Arbeitsvertrag und zur Arbeitsbewilligung:

Die kirchliche Fachstelle bei Arbeitslosigkeit (DFA) in Zürich, Winterthur und Uster

Informationen rund um Arbeitsrecht und Stellensuche
<https://www.dfa.ch/Themen.php>

Asyl-Organisation Zürich (AOZ)

AOZ Info-Line für Personen aus der Ukraine: Beantwortung von Fragen zu Ihrer Ankunft und zur aktuellen Situation im Kanton Zürich auf Ukrainisch und Russisch. +41 (0)79 942 62 59 / +41 (0)79 729 56 23, erreichbar per Telefon, SMS oder WhatsApp.

FAQ:

<https://www.stadt-zuerich.ch/aoz/de/index/aoz/aktuell/ukraine/FAQ.html>

Stadt Zürich

<https://www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/aktuelles/ukraine/faq-unterstuezung-gefuechtete-ukraine.html>

Kanton Zürich (AWA, Amt für Wirtschaft und Arbeit)

<https://www.zh.ch/de/migration-integration/ukrainehilfe/erwerbstaetigkeit.html>

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/ukraine-krise-informationen-stellensuchende-arbeitgeber.html>

FAQ zum Arbeitsrecht:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht.html

Staatssekretariat für Migration (SEM)

Informationen rund um die Ukraine-Krise:
www.sem.admin.ch, 058 465 99 11 (10–12, 14–16 Uhr),
per E-Mail: ukraine@sem.admin.ch

Schweizerische Flüchtlingshilfe

<https://www.fluechtlingshilfe.ch/hilfe-fuer-schutzsuchende/ukraine-nuetzliche-informationen-fuer-schutzsuchende>