

Wichtige Informationen für Temporär - Mitarbeiter Bauhaupt- und Nebengewerbe, Industrie

(ergänzt unseren verbindlichen Rahmenarbeitsvertrag)

1. Meldeverfahren (Arbeitsbewilligung für die ersten 90 Tage)

EU Bürger (ausgenommen die neuen EU Länder) können während den ersten 90 Tagen ihrer Tätigkeit in der Schweiz ohne Arbeitsbewilligung arbeiten. Allerdings müssen Arbeitnehmende vom Arbeitgeber mittels dem Meldeverfahren den Behörden gemeldet werden. Dies geschieht in der Regel auf elektronischen Weg. Der Arbeitnehmer erhält eine Kopie der Anmeldung. Kurz vor Ablauf der 90 Tage beantragt der Arbeitgeber eine Arbeitsbewilligung. (Zu diesem Zweck benötigt der Arbeitgeber a. zwei Passphotos, Kopie vom Pass oder ID. Der Arbeitnehmer garantiert die fristgerechte Ueberbringung der geforderten Unterlagen.)

2. Arbeitsbewilligung

Vor Ablauf der Meldefrist beantragt der Arbeitgeber eine Arbeitsbewilligung. Welche Arbeitsbewilligung beantragt wird, entscheidet der Wohnsitz des Arbeitnehmers. Mit Wohnsitz in der Schweiz wird eine L Bewilligung beantragt. Diese ist maximal ein Jahr gültig. Sie wird ebenfalls vom Arbeitgeber vor Ablauf der Frist verlängert. Arbeitnehmer, welche sich in der Grenzregion in Deutschland, Frankreich oder Österreich niederlassen, erhalten eine Grenzgängerbewilligung.

3. Quellensteuer

Der Bruttolohn des ausländischen Arbeitnehmers ist Quellensteuerpflichtig. Beim deutschen Grenzgänger werden generell 4.5% Quellensteuern vom Bruttogehalt abgezogen. Diese Regelung trifft für die französischen Grenzgänger nicht zu. Ausländische Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Schweiz sind ebenfalls Quellensteuerpflichtig. Die Höhe des Quellensteuersatzes wird von folgenden Kriterien beeinflusst:

- Kantonale Zugehörigkeit der Wohngemeinde
- Höhe des Gehaltes
- Zivilstand (ledig, verheiratet, etc.)
- Anzahl der Kinder (wenn das Kindergeld von uns bezahlt wird)

Ist der ausländische Arbeitnehmer verheiratet und oder hat Kinder, muss er vor der ersten Lohnabrechnung dem Arbeitgeber eine Kopie das Familienbüchlein übergeben. Liegt dieses nicht vor, wird der höchste Quellensteuersatz angewendet. Grenzgänger (Deutschland und Frankreich) müssen dem Arbeitgeber vor der ersten Lohnzahlung eine Wohnansässigkeitsbestätigung übergeben. Liegt diese nicht vor, wird ebenfalls der höchste Quellensteuersatz angewendet. Der Quellensteuersatz beträgt zwischen 6% - 18% vom Bruttosalar.

4. Arbeitszeiten

In der Schweiz wird auf dem Bau im Sommer in der Regel 44 Stunden und im Winter 40 Stunden gearbeitet. Die Jahresdurchschnittsarbeitszeit pro Tag beträgt 8.1 Stunden. Ueberzeitzuschläge werden vom Grundlohn mit 25% entschädigt. Für angeordnete Samstagarbeit beträgt der Zuschlag 25% auf dem Grundlohn und für Sonntagarbeit 50% vom Grundlohn.

5. Mittagzulagen

Mittagszulagen (auch Versetzungsspesen genannt) müssen auf dem Rapport vom zuständigen Bauchef (Polier, Vorarbeiter) visiert sein. Erst das Visum berechtigt zur Auszahlung. Dies gilt im Uebrigen auch für alle anderen Spesen.

6. Sozialbeiträge

Dem Arbeitnehmer werden vom Bruttolohn für AHV, IV, EO, ALV, Nichtberufsunfall und Krankentaggeld ca. 11% vom Bruttogehalt abgezogen und den Leistungsträgern zugeführt. Arbeitnehmer, welche im Baugewerbe arbeiten, erhalten für den FAR (flexibler Altersrücktritt) einen zusätzlichen Abzug von ca. 1.7%. Ab dem 4. Einsatzmonat wird der Arbeitnehmer automatisch der Pensionskasse (BVG) unterstellt. Der Lohnabzug vom koordinierten Lohn beträgt je nach Alter zwischen 0.9 – 11.9%. (Die aktuellen Abzüge sind auf der Lohnabrechnung oder im Rahmenarbeitsvertrag unter Punkt 15.5 ersichtlich).

7. SUVA und Krankentaggeld Versicherung

Der Arbeitnehmer ist gegen Unfälle und Krankheit geschützt. Die Versicherung deckt ab dem 4. Tag der Absenz 80% des Grundgehalts. (Detaillierte Information sind im Rahmenarbeitsvertrag unter Punkt 15.1 und folgende ersichtlich).

8. Krankenkasse

Die Krankenkasse ist durch den Arbeitnehmer zu versichern und ist 3 Monate nach Arbeitsaufnahme obligatorisch mit der gesetzlichen Grundversicherung zu versichern. Ein Zusatz für eine Unfallversicherung ist nicht notwendig, da sie vom Arbeitgeber bereits gedeckt wird. Je nach Deckungsgrad (Selbstbehalt von CHF 300 bis CHF 2500.- pro Jahr) betragen die Kosten pro Monat zwischen CHF 180.— und CHF 300.--. Wir empfehlen eine Krankenkassen Versicherung ab dem ersten Tag der Arbeitsaufnahme. Die Versicherung muss allerdings spätestens bei der Anmeldung auf der Wohngemeinde abgeschlossen sein.

Die Krankenkasse übernimmt die Kosten für Arztkonsultationen, verschriebene Medikamente, Spitalaufenthalt und verordnete Therapien).

9. Unterkünfte

Für die Unterkunft ist der Arbeitnehmer selber verantwortlich. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei der Suche. Wir verfügen über ein Kontingent von Unterkünften, welche den minimalen Anforderungen gerecht werden. Unterkünfte kosten je nach Qualität und Möblierung zwischen CHF 300.— und CHF 1200.—pro Monat. Ein Depot in der Höhe einer Monatsmiete kann vom Arbeitgeber verlangt werden. Nach Einsatzende sind die Unterkünfte ohne Verzug besenrein abzugeben. Je nach Zustand der Wohnung kann die Reinigungspauschale bei der Abgabe bis maximal eine Monatsmiete betragen. Zu beachten ist ebenfalls die Hausordnung. Grobe Verstösse können mit einer fristlosen Kündigung der Miete geahndet werden.

10. Vorschuss Zahlungen

Will der Arbeitnehmer einen Vorschuss auf sein Gehalt muss er den Arbeitsrapport mit den geleisteten Arbeitsstunden vom zuständigen Vorgesetzten auf der Baustelle visieren lassen. Er erhält nach Abgabe des Rapportes vom zuständigen Personalberater maximal 80% des Gehaltes ausbezahlt. Ausnahmen gibt es keine. Vorschusszahlungen sind mit Gebühren belegt. Darlehen werden keine gewährt.

11. Arbeitsrapporte

Die visierten Arbeitsrapporte sind die Grundlage für eine effiziente Lohnverarbeitung. Der Arbeitnehmer ist verantwortlich für das korrekte Visum und die Baustellenbezeichnung. Von Vorteil sind die Rapporte wöchentlich dem Personalberater zu übergeben.

Achtung: Baustellenbezeichnungen können täglich ändern. Nicht korrekt visierte Arbeitsrapporte werden nicht verarbeitet und berechtigen nicht für eine Lohnauszahlung.

12. Absenzen

Bei Arbeitsantritt ist die Telefonnummer des direkten Vorgesetzten auf der Baustelle abzuklären und zu notieren. In erster Instanz ist der direkte Vorgesetzte über die Absenz sofort zu informieren. In zweiter Instanz ist der zuständige Personalberater zu informieren. Nicht- oder zu spät gemeldete Absenzen können mit einer fristlosen Kündigung geahndet oder mit einer Konventionalstrafe von maximal 25% des vereinbarten Gehalts belegt werden.

Der Unterzeichnende erklärt, dass er diese Informationen gelesen und auch den Inhalt des Rahmenarbeitsvertrages verstanden hat. (Detaillierte Informationen sind im Rahmenarbeitsvertrag und Einsatzvertrag hinterlegt).

Name, Vorname:

Datum:

Unterschrift: