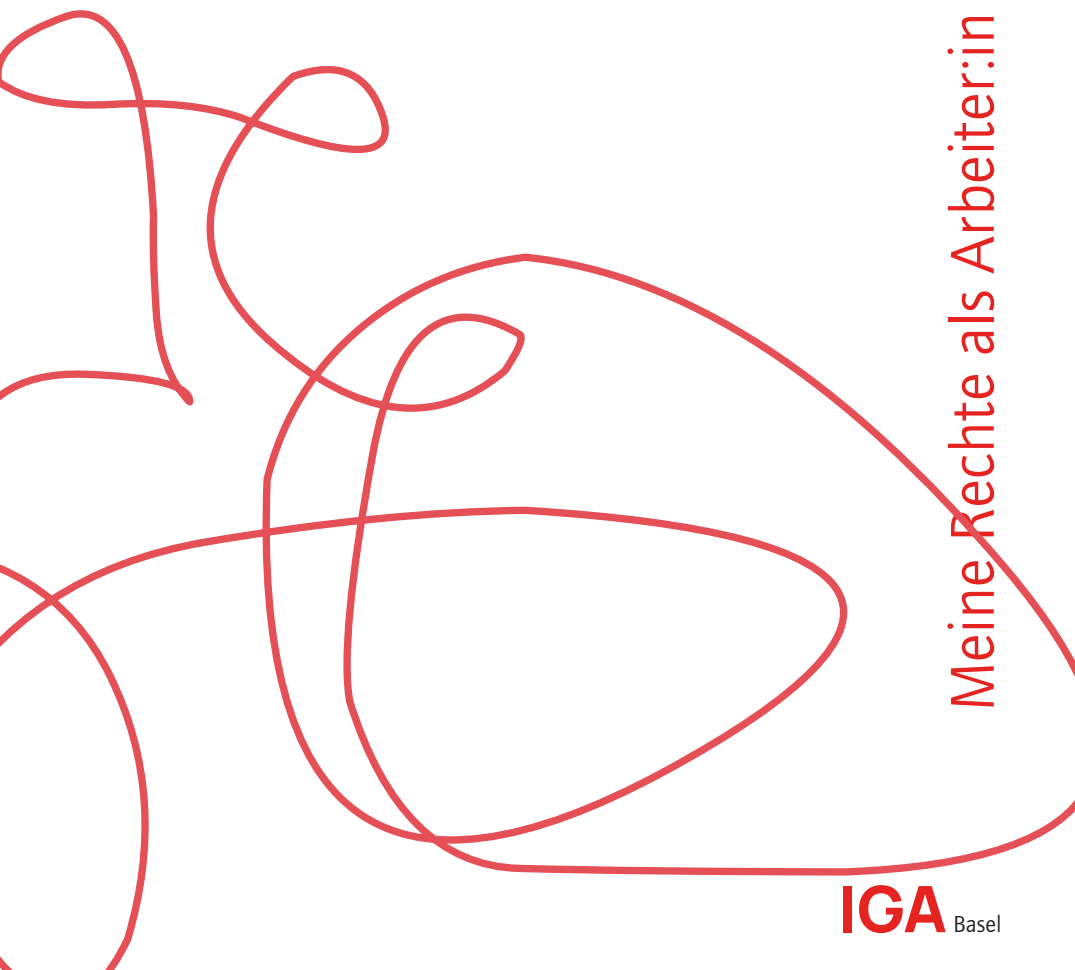


DER ROTE FADEN



Meine Rechte als Arbeiter:in in der Schweiz

Herausgeber:in: **IGA** Interprofessionelle Gewerkschaft der Arbeiter:innen
Kleinhüningeranlage 3
CH-4057 Basel

Oktober 2024

Die IGA **7**

1. Die Arbeitsbedingungen	8
1.0. Grundlagen	8
1.1. Temporärarbeit (über Vermittlungsbüro)	10
1.2. Arbeit auf Abruf	10
1.3. Aushilfe	11
1.4. Teilzeit	12
1.5. Scheinselbständigkeit	12
1.5.1. Gig Economy	12
1.6. Befristete Anstellung	13
1.7. Festanstellung	14
2. Der Lohn	14
2.1. Mindestlohn und Berechnung branchenüblicher Löhne	14
2.2. Lohnabzüge	15
2.3. 13. Monatslohn / Gratifikation	15
2.4. Teuerungsausgleich	15
3. Arbeitszeit, Ferien und Feiertage	17
3.1. Höchstarbeits- und Ruhezeit	17
3.2. Überstunden / Überzeit	17
3.3. Tages-, Abend- und Nachtzeit	18
3.4. Pausen	18
3.5. Ferien	18
3.6. Gesetzliche Feiertage	19
3.7. Andere Feiertage / religiöse Pflichten	19
4. Lohn bei Arbeitsverhinderung	20
4.1. Lohn bei Unfall	20
4.2. Lohn bei Krankheit oder Schwangerschaft	20
5. Schwangerschaft und Arbeit	21
5.1. Elternurlaub	21
6. Verschlechterung der Arbeitsbedingungen	23

7. Streik	24
7.1. Gewerkschaftliche Organisation	24
7.2. Streik	25
7.2.1. Streikrecht	25
7.2.2. Wilder Streik	26
7.2.3. Warnstreik	26
7.2.4. Einen Arbeitskampf organisieren	26
8. Kündigung	28
8.1. Kündigungsfrist	28
8.2. Fristlose Kündigung	28
8.3. Kündigungsverbot – Sperrfristen	30
8.4. Missbräuchliche Kündigung	30
Rachekündigung nach Gleichstellungsgesetz	
8.5. Massenentlassung	31
9. Das Arbeitszeugnis	32
10. Mobbing – psychologische Belästigung	33
11. Das Gleichstellungsgesetz	34
Klage durch die Gewerkschaft	
12. Sexuelle Belästigung	36
13. Rassismus am Arbeitsplatz	37
14. Arbeitsgericht	38
15. Aufenthaltsbewilligung	40
15.1. Familiennachzug	40
15.2. Einbürgerung	41
Nützliche Adressen	
15.3. Ohne Papiere / Sans Papiers	42
Kinder ohne Bewilligung	
16. Arbeitslos	45
16.1. Anmeldung	45
16.2. Wer ist versichert?	46
16.3. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit	46
16.4. Grenzgänger:innen	47
16.5. Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose	47

17. Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen)	49
18. Steuern	51
18.1. Quellensteuer	51
18.2. Steuererklärung	51
19. AHV / IV	53
19.1. AHV - Alters- und Hinterbliebenen Versicherung	53
19.2. Erziehungsgutschriften	53
19.3. Betreuungsgutschriften	54
19.4. Splitting	54
19.5. Frühpensionierung	54
19.6. Ergänzungsleistungen	55
19.7. IV – Invalidenversicherung	57
19.8. AHV/IV im Ausland	57
19.9. Einsprache/ Beschwerde	58
20. Pensionskasse - Berufliche Vorsorge	60
20.1. Pensionskasse und Teilzeitarbeit	62
20.2. Wechsel des Arbeitgebers	62
20.3. Suche nach Freizügigkeitskonten	62
21. Krankenversicherung	64
21.1. Grundversicherung (obligatorisch)	64
21.2. Kantonale Krankenkassen-Beiträge (Prämienverbilligung)	64
21.3. Krankentaggeldversicherung (freiwillig)	65
22. Unfallversicherung	67
23. Sozialhilfe	69
24. Berufsbildung	71
25. Arbeitsrecht im Internet	73
26. Abkürzungsverzeichnis	75

Die IGA ist die Gewerkschaft der prekär Arbeitenden. Seit 1989 kämpfen wir kollektiv gegen Ausbeutung und Diskriminierung am Arbeitsplatz, gegen Sozialabbau und für gelebte Solidarität. In unseren Beratungen unterstützen wir dich, wenn du dich gegen Missstände in deinem Betrieb wehren willst.

Wir sind eine Basisgewerkschaft. Das heisst wir kämpfen nicht stellvertretend für unsere Mitglieder, sondern gemeinsam mit Euch. An den massiven Ungerechtigkeiten dieser Gesellschaft können wir langfristig nur etwas ändern, wenn wir uns als Lohnabhängige organisieren und wehren!

Während einige Wenige unfassbar reich sind, wissen viele Arbeiter:innen - auch in der Schweiz - am Ende des Monats nicht wie sie ihre Rechnungen bezahlen sollen. In vielen Branchen sind die Löhne tief und der Arbeitsdruck hoch. Auf den Ämtern werden wir schikaniert und im Alter reicht die Rente für viele kaum aus. Frauen und genderqueere Menschen haben noch immer weniger Lohn für die gleiche Arbeit und leisten dabei auch noch zu Hause den Grossteil der Hausarbeit. Die prekäre Stellung von Migrant:innen wird von Chef:innen ausgenutzt, um Löhne zu drücken.

Doch die Erfahrung zeigt: Chef:innen setzen meistens darauf, dass wir uns nicht organisieren. Sobald wir uns zusammenschliessen und wehren, können wir Verbesserungen erreichen!

In unseren Beratungen können wir deine Situation gemeinsam besprechen und dich dabei unterstützen zu deinem Recht zu kommen. Sei es weil der Lohn zu niedrig ist, oder nicht ausbezahlt wurde, Schwierigkeiten bei der Anmeldung für die Arbeitslosenkasse, Sexismus am Arbeitsplatz oder eines der Tausend anderen Probleme, die es in der heutigen Arbeitswelt gibt: Komm vorbei!

1.0. Grundlagen

Die Schweiz ist in Sachen Arbeitsrecht sehr schlecht aufgestellt. Es gibt wahrscheinlich kein anderes Land in West-/Mitteleuropa mit so schlechtem gesetzlichem Arbeiter:innen-Schutz! Es gibt kaum Kündigungsschutz, keine Mitspracherechte, dafür viel Flexibilität für die Chef:innen. Die Schweiz ist auch ein Land mit extrem verschiedenen Arbeitsbedingungen, je nachdem wo du arbeitest.

Umso wichtiger ist es, dass du die Rechte, die es gibt, kennst. Und dass du dich gemeinsam mit der IGA auf den Weg machst, dein Recht einzufordern: Komm gerne jederzeit in die IGA-Beratung! Wir schauen gemeinsam mit dir, was in deinem Fall mögliche Vorgehen sind, welche rechtlichen Möglichkeiten es gibt, welche gewerkschaftlichen Druckmittel in Frage kommen, und was du machen möchtest.

Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag

Die Arbeitsbedingungen sind grundsätzlich in Einzel- oder Gesamtarbeitsverträgen (GAV) festgehalten. Für die Arbeitsbedingungen massgeblich sind das Obligationenrecht (OR), das Arbeitsgesetz (ArG) und das Gleichstellungsgesetz (GIG). Sie legen den Minimalstandard für Schutz und die minimalen Rechte fest, die nicht unterschritten werden dürfen.

In manchen Branchen wurden von den grossen Gewerkschaften und den Chef:innen gemeinsam Gesamtarbeitsverträge (GAV) vereinbart. In der Mehrzahl der GAV gelten bessere Bedingungen, als vom Gesetz vorgeschrieben. Aber es gibt auch richtig schlimme Mängel. Z.B. gibt es in keinem GAV einen Schutz vor Null-Stundenverträgen (Arbeit auf Abruf)! Auch die neu erkämpften kantonalen Mindestlohngesetze, werden durch den Abschluss von GAVs umgangen.

Ein GAV ist ein Vertrag auf überbetrieblicher Ebene zwischen Arbeitgebenden (resp. Arbeitgebenden-Verbänden) und Arbeitnehmenden-Verbänden mit dem Inhalt, die Arbeitsbedingungen zu regeln. Darin werden gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung des Einzelarbeitsvertrag (normative Bestimmungen) sowie schuldrechtliche und indirekt-schuldrechtliche (d.h. Bestimmungen über Beitragszahlungen an eine Ausgleichskasse oder einen Fonds für berufliche Aus- und Weiterbildung, Arbeitnehmendevertretung in einem Unternehmen, Unfallvorsorge usw.) festgehalten. GAV haben eine arbeitsrechtliche Ordnungsfunktion (einheitliche Anwendung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen) und eine wirtschaftliche Ordnungsfunktion (Einschränkung des wirtschaftlichen Wettbewerbs durch Schaffung von verbindlichen Arbeitsbedingungen) und soll die einzelnen Arbeitnehmenden als wirtschaftlich schwächere Partei schützen.

In Bereichen, die von Ausbeutung besonders bedroht sind (z.B. Hausangestellte) können die Kantone Normalarbeitsverträge (NAV) festlegen.

Arbeitsverhältnisse bei Gemeinde, Kanton oder Bund unterstehen öffentlichem Recht. Diese haben im Vergleich bessere Arbeitsbedingungen.

Um zu wissen, welches Recht für deine Arbeitsbedingungen massgeblich ist, musst du zuerst herausfinden, ob der Sektor oder Betrieb einem Gesamtarbeitsvertrag untersteht. Link zu GAVs und NAVs, welche in Basel-Stadt gelten: <https://www.awa.bs.ch/arbeitnehmende/arbeitsrecht/vertraege.html>



Schriftlicher Arbeitsvertrag

Auch mit einem mündlichen Arbeitsvertrag hast du Arbeitsrechte. Trotzdem: Es ist für dich viel besser, wenn immer ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen wird. Dieser sollte folgende Angaben enthalten: Gehalt, Arbeitszeit, Arbeitgeber, Dauer des Vertrags, Arbeit) und von beiden Parteien unterschrieben sein. Auch eine Arbeitszeiterfassung sollte es immer geben. Hier findest du Vorlagen:

<https://mitpapieren.ch/leben-mit-papieren/2-arbeit-lohn/>



1.1. Temporärarbeit (über Vermittlungsbüro)

Wenn du durch eine Temporärfirma für einen Betrieb vermittelt wirst, gilt das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG).

Und es gibt einen Gesamtarbeitsvertrag GAV mit Vorschriften, z.B. dass eine Krankentaggeldversicherung obligatorisch ist. Mehr zum GAV für Temporärarbeiter:innen erfährst du hier

<https://www.tempservice.ch/de/tempservice/fuer-temporaerarbeitende.php>

- Temporärfirmen brauchen eine Bewilligung.
- Der Arbeitsvertrag muss schriftlich sein. Es gibt einen Rahmenvertrag mit der Temporärfirma, der für alle Einsätze gilt (regelt generelle Bedingungen wie Versicherung und Lohn im Krankheitsfall) und für jeden Einsatz einen Einsatzvertrag (regelt Stundenlohn, Dauer des Einsatzes, Arbeitszeit)
- Auch bei Temporärarbeit müssen die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen eingehalten werden, wenn der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen GAV untersteht.
- Es gelten sehr kurze Kündigungsfristen: bei einer Arbeitsdauer bis zu 3 Monaten sind es mind. 2 Tage, im 4.–6. Monat mind. 7 Tage, danach gelten die normalen Vorschriften.
- Nur bei kurzen oder unregelmässigen Einsätzen ist es erlaubt, die Ferien als Prozentsatz zum Stundenlohn abzugelten. Bei regelmässigen Einsätzen, die über drei Monate dauern, muss der Lohn dann ausbezahlt werden, wenn du die Ferien beziehst.
- Wenn der Einsatzbetrieb nach drei Monaten eine Festanstellung offeriert, darf die Temporärfirma dafür keine Entschädigung verlangen.
- Temporärarbeit führt zu Nachteilen in den Sozialversicherungen. Beachte wden Abschnitt zur Pensionskasse im Roten Faden!

Die IGA hat Erfahrung mit diesen Problemen. Wir können dich beraten!

1.2. Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf heisst, dass du jederzeit für einen Arbeitseinsatz bereit sein musst, aber keine Garantie bekommst, wie oft du arbeiten kannst. So weisst du auch nie, wie viel du am Ende des Monats verdienen wirst. Du weisst nicht, ob das Geld reicht, ob du sparen kannst, oder ob du gar nicht alle Rechnungen bezahlen kannst.

Es kann hier aber Unterschiede geben: Teilweise ist ein Minimal-Pensum im Vertrag festgehalten. Es existieren aber auch sogenannte Null-Stunden-Verträge, was bedeutet, dass theoretisch auch kein einziger Arbeitseinsatz in einem Monat stattfindet.

Wichtig ist:



- Wenn die Arbeits-Einsätze weniger als 2 Wochen im Voraus angefordert werden und du den nicht ablehnen kannst, dann muss auch die Bereitschaftszeit entlohnt werden! Allerdings kann dieser Lohn geringer sein. Der Bereitschaftszeit-Lohn kann auch im Einsatzlohn enthalten sein – dann muss das aber im Vertrag festgehalten sein.
- Es gelten die normalen Kündigungsfristen.
- Bei Krankheit/Unfall: Wie lange es Lohnfortzahlung gibt richtet sich nach dem Dienstalter (siehe Kapitel dazu). Die Höhe der Fortzahlung richtet sich nach dem Durchschnittslohn der letzten sechs Monate.
- Du hast ein Recht auf geplante Ferien. Nur bei völlig unregelmässigen Einsätzen können die Ferien als Prozentsatz zum Stundenlohn abgegolten werden.

Achtung: wenn der Chef dich immer weniger ruft und du damit in finanzielle Not kommst, solltest du unbedingt rechtzeitig zur IGA in die Beratung kommen!



Wenn du das Recht hast, einen Arbeitseinsatz abzulehnen, handelt es sich um ein sogenanntes Freelance-Arbeitsverhältnis oder „unechte Arbeit auf Abruf“. In diesem Fall muss der Betrieb dich nicht für deine Bereitschaftszeit bezahlen.

1.3. Aushilfe

Viele Arbeitsverhältnisse werden heute „Aushilfe“ genannt. Arbeitsrechtlich gesehen, sind aber diese „Aushilfen“ oft Teilzeit-Stellen, Arbeit auf Abruf, Freelance oder befristete Stellen. Kläre mit der IGA ab, um was für ein Arbeitsverhältnis es sich bei dir wirklich handelt.

1.4. Teilzeit

Teilzeitarbeit (also weniger als 100%-Pensum) gibt es mit festem Pensum oder auch mit unregelmässigem oder Jahreszeitenpensum. Es gelten grundsätzlich dieselben Regeln wie für eine 100%-Stelle. Nachteile gibt es für Teilzeitarbeitende bei der Pensionskasse, bei den Kinderzulagen, bei der Auszahlung der Überstundenzuschläge, bei der Aufgabenzuteilung und bei der Weiterbildung. Die meiste Teilzeitarbeit machen Frauen und genderqueere Menschen. Siehe dazu auch das Kapitel „Gleichstellungsgesetz“.

1.5. Scheinselbständigkeit

Immer öfters gibt es Chef:innen, die Arbeiter:innen nicht direkt anstellen, sondern ihnen ein Honorar zahlen – so als ob diese Selbständig wären.

„Selbständig“ ist aber nur, wer selbst seine Sozialversicherungsbeiträge einahlt, und dies auch darf. Die AHV prüft nämlich, ob die Voraussetzungen dazu erfüllt sind. Wenn die entsprechende Arbeiter:in, aber fast nur Aufträge für einen einzigen Auftraggeber erhält, ist dies in Realität eine unsebständige Arbeit. Du hast die entsprechenden Pflichten, aber keinen Schutz durch einen Arbeitsvertrag. Somit gibt es auch keinen Kündigungsschutz und die Sozialabgaben müssen komplett selbstbezahlt werden. Es gibt keinen bezahlten Urlaub, keine Lohnfortzahlung im Fall von Krankheit, keine Unfallversicherung und keinen Schwangerschaftsurlaub. Das betriebliche Risiko – wenn es zum Beispiel mal wenig Aufträge gibt – liegt zudem bei diesen scheinselbständigen Arbeiter:innen.

Dies ist eine Umgehung des Arbeitsrechts. Es wird aber nur geahndet, falls sich die Betroffenen gerichtlich zur Wehr setzen. Ist nicht legal. So ein Verfahren ist anstrengend und dauert. Es gibt aber auch hier verschiedene Möglichkeiten sich gewerkschaftlich zu organisieren und gegen Ausbeutung zu wehren!

1.5.1. Gig Economy

Als Gig Economy oder Plattformarbeit wird jener prekäre Typ von Arbeit bezeichnet, bei dem Aufträge über eine Onlineplattform zwischen Konsument:in und Arbeiter:in vermittelt werden. Klassische Beispiele sind Uber, verschiedene Lieferdienste oder Batmaid. Auch hier gelten die Probleme der Scheinselbständigkeit. Es gibt auch Formen der Gig Economy, wo es sich eher um Arbeit auf Abruf handelt: Es ist zwar ein Arbeitsvertrag vorhanden, aber es gibt kein garantiertes Mindestpensum.

Die Abhängigkeit von der Plattform ist oft sehr gross, während es wenig Rechte und Absicherung gibt.

Die kollektive Organisation ist in diesem Bereich erschwert, weil sich die einzelnen Arbeiter:innen einer Firma kaum kennenlernen. Es gibt aber mittlerweile verschiedene Beispiele, wo durch Organisation Verbesserungen erkämpft wurden. Auch hier gilt es die Arbeitsbedingungen im Einzelnen anzuschauen, es lohnt sich aber auf jeden Fall in eine Beratung zu kommen, weil oft Arbeitsrechte nicht eingehalten werden.

1.6. Befristete Anstellung

Ein Arbeitsverhältnis kann befristet abgeschlossen werden: Auf den vereinbarten Zeitpunkt hin endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Vor der abgemachten Frist kann in der Regel nicht gekündigt werden, ausser aus wichtigen Gründen, wenn der Vertrag selber diese Möglichkeit vorsieht, oder wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten gewünscht ist.

- Auch bei einer befristeten Anstellung gilt: wenn Arbeitgeber:innen dich für die Arbeit aufbieten und dann doch keine Arbeit haben, müssen sie dich trotzdem bezahlen.
- Nur wenn die Anstellung auf mehr als drei Monate abgeschlossen wurde, schulden dir Arbeitgeber:innen bei Abwesenheit wegen Krankheit / Mutterschaft einen Lohn.
- Ferien werden wie je nach Dauer des Einsatzes als bezahlte Ferien oder als Prozentsatz zum Stundenlohn abgegolten.

Achtung: wenn derselbe Betrieb mit dir mehrere solche Arbeitseinsätze hintereinander abschliesst, ist das ein illegaler Kettenarbeitsvertrag. Rechtlich handelt es sich dann nicht mehr um eine befristete, sondern um eine feste Anstellung!



1.7. Festanstellung

Der Vertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er ist schriftlich oder mündlich gültig. Überall, wo eine genaue Regelung fehlt, gilt das, was im Gesetz steht. Der Arbeitgeber muss seit 2006 schriftlich über Lohn, Arbeitszeit und Aufgabenbereich informieren. Als Probezeit gilt der erste Monat. Die Probezeit darf schriftlich auf höchstens drei Monate verlängert werden. In gewissen GAV/NAV wird die Probezeit verkürzt oder fällt ganz weg.

2. Der Lohn

Es gilt: zuerst die Arbeit, dann der Lohn. Es ist eine Auszahlung pro Stunde, pro Tag oder pro Monat möglich. Wenn ein Stundenlohn vereinbart wird, muss der Ferienanteil zusätzlich zum Bruttolohn bezahlt werden und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.

2.1. Mindestlohn

Seit Juli 2022 hat der Kanton Basel-Stadt einen Mindestlohn. Dieser liegt aktuell bei 21.70/Stunde brutto (Stand 2024). Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Lohnabhängigen im Kanton. Allerdings wurde das Mindestlohn-Gesetz von der Regierung mit zahlreichen Ausnahmen durchlöchert:

Ausnahmen:

- Praktikum bis 6 Monate Dauer. Bei Verbindung mit Ausbildung auch bedeutend länger.
- Ferienjobs für unter 18-Jährige
- Lernende während der Lehre
- Familienmitglieder in Familienbetrieben
- Arbeitnehmer:innen auf Abruf, sofern sie innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 70 Stunden beschäftigt werden
- Personen, die an Programmen zur beruflichen Integration teilnehmen
- Arbeitnehmer:innen welche sich bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit ganz oder überwiegend ausserhalb der Schweiz befinden.
- Ausserkantonale Arbeitnehmer:innen, die Aufträge in Basel-Stadt ausführen, fallen nicht unter das Mindestlohn-Gesetz.
- Ebenfalls keine Anwendung findet der kantonale Mindestlohn, in Branchen mit einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

Unabhängig von (tiefen) kantonalen Mindestlöhnen und GAV-Regelungen: Es ist fast überall möglich für höhere Löhne zu kämpfen!

In vielen Firmen behaupten die Chef:innen, es sei nicht möglich die Löhne zu erhöhen, doch das ist oft gelogen. Während die Gewinne in ihre Taschen fließen, drücken sie die Löhne bei den Beschäftigten. Dagegen wehren wir uns am besten durch gewerkschaftliche Organisation!

Hier kannst Du nachschauen, was ein branchenüblicher Lohn ist:

www.lohn-sgb.ch oder www.lohngleichheit.ch



2.2. Lohnabzüge

Folgende Beiträge müssen obligatorisch vom Brutto-Lohn abgezogen werden:

- AHV / IV / EO 5.30 %
- Arbeitslosenversicherung ALV 1.10 %
- Nichtberufs-Unfallversicherung (ab 8h/Woche obligatorisch)
zwischen 1 - 3 %
- Berufsunfallversicherung muss vom Betrieb bezahlt werden,
kein Lohnabzug
- Pensionskasse (2. Säule) BV je nach Kasse und Alter

Je nach Vertrag oder Branche können zusätzlich folgende Beträge abgezogen werden:

- Krankentaggeldversicherung 0.5 - 3 %
- Gewerkschaftsbeitrag 0.5 - 1 %
(Branchen mit GAV)

2.3. 13. Monatslohn und Gratifikation

Der 13. Monatslohn ist nicht vom Gesetz her vorgeschrieben (aber in gewissen GAVs obligatorisch). Wo es ihn gibt, ist er ein fester Lohnbestandteil - kann also nicht nach Belieben ausbezahlt und dann wieder gestrichen werden. Die Gratifikation ist eine freiwillige Leistung. Wenn sie regelmässig ausbezahlt wird, kann es aber aus Gewohnheitsrecht zu einem Anspruch kommen.

2.4. Teuerungsausgleich

Die Erhöhung der Lebenshaltungskosten wird oft durch eine Anpassung der Löhne ausgeglichen. Allerdings besteht nur dann eine Verpflichtung, wenn dies im GAV oder im Arbeitsvertrag festgehalten ist. Einige GAV erlauben es den Arbeitgebern, je nach wirtschaftlicher Situation nur einen Teil des Teuerungsausgleichs weiterzugeben.

In vielen Branchen blockieren die Betriebe trotz der massiven Teuerung eine Lohnerhöhung. Hier ist es wichtig dich mit deinen Kolleg:innen auszutauschen. Wir unterstützen gerne, wenn ihr euch organisieren und Druck aufbauen wollt.

Wenn alles teurer wird, muss auch euer Lohn steigen! Das ist zwar im jetzigen System kein Gesetz - aber wir können den Teuerungsausgleich erkämpfen!

Aktueller Stand des Basler-Index der Konsumentenpreise:



www.statistik.bs.ch/zahlen/tabellen/5-preise.html

3.1. Höchstarbeits- und Ruhezeiten

Die Höchstarbeitszeit pro Woche beträgt gemäss ArG je nach Branche 45 oder 50 Stunden. Die meisten GAV sehen tiefere Arbeitszeiten (40 bis 41 Stunden) vor. Zwischen zwei Arbeitstagen muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden vorhanden sein. Einmal pro Woche darf die Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden (sofern die 11 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten werden). Für Familienangehörige in Familienbetrieben gelten in Bezug auf Höchstarbeits- und Ruhezeiten, Pausen, sowie Nacht- und Sonntagsarbeit noch weniger strenge Auflagen.

3.2. Überstunden und Überzeit

Um Überstunden handelt es sich, wenn mehr als das vereinbarte Pensum gearbeitet wird. Überzeit ist das Überschreiten der gesetzlichen Höchstarbeitszeit (je nach Branche 45 bis 50 Stunden). Wenn aussergewöhnliche Ereignisse es nötig machen kann der Betrieb Überstunden und auch Überzeit anordnen, sofern diese für den Angestellten „zumutbar“ sind. Regelmässige Überstunden/ Überzeit sind nicht erlaubt.

Grundsätzlich müssen Überstunden mit 25% Lohnzuschlag abgegolten werden. Es darf aber leider im Vertrag festgelegt werden, dass Überstunden zum normalen Lohn abgegolten werden, was bei sehr vielen Arbeitsverträgen der Fall ist. Bei Überzeit hingegen ist keine vertragliche Abweichung von dieser gesetzlichen Regelung möglich, sie müssen zwingend mit einem 25%-Lohnzuschlag vergütet werden oder wenn du dich einverstanden erklärst mit gleicher Freizeit kompensiert werden. Die Überzeit darf im Jahr nicht mehr als 170 Stunden (bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden) resp. 140 Stunden (bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden) betragen.

Achtung: Viele Betriebe drücken sich um das Auszahlen von Überstunden und Überstundenzuschlägen. Besonders häufig betroffen sind Teilzeitarbeitende. Schreib deine Überstunden auf und lass diese Aufstellung jeden Monat vom Betrieb unterschreiben! Wenn du das Gefühl hast, dass bei dir generell zu viele Überstunden oder Überzeit verlangt wird, komm in eine Beratung und wir schauen es uns an.



3.3. Tages-, Abend- und Nachtarbeit

Die Arbeit von 06:00 bis 20:00 Uhr gilt als Tagesarbeit, jene von 20:00 bis 23:00 Uhr als Abendarbeit. Betriebe können Abendarbeit ohne Bewilligung einführen und müssen dafür auch keinen Zuschlag bezahlen. Für Nachtarbeit (23:00- 06:00 Uhr) braucht der Betrieb eine Bewilligung. Vorübergehende Nachtarbeit muss mit einem Zuschlag von 25% entschädigt werden. Regelmässige Nachtarbeit muss mit 10% Zeitkompensation ausgeglichen werden (mit Ausnahmen). Für Nachtarbeiter:innen gibt es Schutzregelungen betreffend medizinische Beratung, Arbeitsweg, Verpflegung, Kinderbetreuung etc.

3.4. Pausen

Wenn der Arbeitsplatz während den Pausen nicht verlassen werden darf, gilt die Pause als Arbeitszeit und muss bezahlt werden. Das ArG legt die gesetzlichen Mindestansprüche fest: 15 Minuten bei mehr als 5 ½ h täglicher Arbeitszeit, 30 Minuten bei mehr als 7, und 60 Minuten bei mehr als 9 h täglicher Arbeitszeit.

3.5. Ferien

Das Gesetz schreibt im Minimum 4 Wochen Ferien vor (5 Wochen für bis 20-Jährige).

Wenn du während deiner Ferien erheblich krank bist, kannst du das der Arbeitgeberin melden. Wenn dir der Arzt „Ferienunfähigkeit“ attestiert (Also, dass wegen Krankheit keine Erholung möglich ist), dann muss dein Betrieb dir die Ferientage zu einem anderen Zeitpunkt nochmals gewähren.

Der Ferienanspruch kann ab dem dritten Monat Abwesenheit wegen Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft gekürzt werden (um 1/12 pro vollständig abwesenden Monat).

Wird ein Arbeitsvertrag beendet und es bestehen noch nicht eingelöste Ferienansprüche, so müssen diese ausbezahlt werden.

Ferien bei Stundenlohn: Jede geleistete Arbeitsstunde gibt Recht auf einen Ferienanspruch. Normalerweise muss der Ferienlohn dann bezahlt werden, wenn die Ferien bezogen werden. Wer sehr unregelmässig arbeitet und im Stundenlohn bezahlt wird, kann das Feriengeld zusätzlich zum Brutto-Stundenlohn beziehen, also als Lohnzuschlag:

Voraussetzung dafür sind ein schriftlicher Vertrag und eine Lohnabrechnung, auf welcher der Ferienanspruch separat ausgewiesen wird!

3.6. Gesetzliche Feiertage

Je nach Kanton gelten zum Teil unterschiedliche Feiertage. Folgende Feiertage sind in Basel-Stadt und Basel-Land arbeitsfrei: Neujahr; Karfreitag; Ostermontag; 1. Mai; Pfingstmontag; Auffahrt; 1. August; Weihnachtstag; Stephanstag.

Wer im Monats- oder Wochenlohn arbeitet, bekommt für die arbeitsfreien Feiertage keinen Lohnabzug (d.h. sie sind bezahlt), wer im Stunden- oder Tageslohn arbeitet, hat aber keinen Anspruch auf bezahlte Feiertage. In einigen GAVs gibt es abweichende Bestimmungen. Im Gastgewerbe gelten z.B. nur 6 Feiertage, dafür werden diese auch Stundenlöhner:innen ausbezahlt (als Zuschlag auf Stundenlohn).

3.7. Andere Feiertage / religiöse Pflichten

Das Gesetz garantiert allen, die Ausübung ihrer religiösen Pflichten. Es besteht das Recht, nach Absprache an entsprechenden Feiertagen unbezahlt frei zu nehmen.

Es gibt ausserdem «Freie Tage aus besonderem Anlass» zum Beispiel wegen Hochzeit, Todesfall, etc. (Art. 329 Abs. 3 OR)

4. Lohn bei Arbeitsverhinderung

4.1. Lohn bei Unfall

Alle Arbeitnehmer:innen müssen obligatorisch für einen Lohnersatz (Taggeld) von 80 % gegen Betriebsunfall (während Arbeit und auf Arbeitsweg) versichert sein. Wer mindestens 8 h pro Woche arbeitet muss obligatorisch durch den Arbeitgeber auch für Nicht-Betriebsunfälle versichert werden. Auch wenn Arbeitgeber:innen keine Unfallversicherung abgeschlossen haben, erhalten Arbeiter:innen trotzdem die Leistungen bei Unfall (meist über die SUVA).

4.2. Lohn bei Krankheit oder Schwangerschaft

Je nach Arbeitgeber:in musst du bereits ab dem ersten Tag oder erst ab dem 3. oder 4. Tag deine Arbeitsunfähigkeit durch ein Arztzeugnis beweisen.

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Schwangerschaft müssen Arbeitgeber:innen während einer bestimmten Zeit den Lohn weiterhin zahlen.

Falls der Arbeitsvertrag keine bessere Regelung enthält (z.B. Krankentaggeldversicherung, siehe Kapitel 21.3.), gilt in der Nordwestschweiz die „Basler-Skala“. Je länger du für denselben Betrieb arbeitest, desto länger muss er den Lohn fortzahlen - und zwar 100 % des Lohnes gemäss folgender Skala:

1. Dienstjahr (nach 3 Monaten)	3 Wochen
2. – 3. Dienstjahr	2 Monate
4. – 10. Dienstjahr	3 Monate
11. – 15. Dienstjahr	4 Monate
16. – 20. Dienstjahr	5 Monate
Ab dem 21. Dienstjahr	6 Monate

Wenn dein Kind krank ist, darfst du bis zu drei Tage von der Arbeit fernbleiben, um dich um dein Kind zu kümmern. Dabei bekommst du den vollen Lohn. Falls dein Kind schwer krank ist, stehen dir bis zu 14 Wochen Betreuungsurlaub zu.



Achtung: in den ersten drei Monaten eines neuen Arbeitsverhältnisses muss bei Krankheit keine Lohnfortzahlung geleistet werden!

5. Schwangerschaft und Arbeit

21

Es gibt einige Schutzbestimmungen für Schwangere und Stillende:

- Wenn ein unbefristeter Vertrag vorliegt, darf ab dem ersten Tag der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden.
- Schwangere und Stillende dürfen nicht mehr als neun Stunden täglich arbeiten.
- Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden und dürfen die Arbeit auf blosser Anzeige hin verlassen oder ihr fernbleiben.
- In den letzten 8 Schwangerschaftswochen dürfen Schwangere nur noch zwischen 6 und 20h arbeiten. Wenn der Betrieb keine Arbeit in der Tagesarbeitszeit zuteilen kann, schuldet er 80% des Grundlohns.
- Stehende Arbeit ist nur mit Einschränkungen, gefährliche oder beschwerliche Arbeit ist gar nicht erlaubt. Wenn der Betrieb keine den Vorschriften entsprechende Arbeit zuteilen kann, schuldet er 80% des Grundlohns.
- Nach der Geburt: gilt ein Arbeitsverbot von 8 Wochen, sowie das Recht 16 Wochen lang der Arbeit fernzubleiben.
- Lass Dich vom Chef nicht dazu drängen, vor der Geburt selbst zu kündigen! Du hast nach der Geburt 16 Wochen lang das Recht, von der Arbeit fernzubleiben und hast somit genügend Zeit, nach der Geburt zu kündigen, falls du tatsächlich nicht mehr erwerbstätig sein möchtest.
- Je nachdem macht es Sinn, eine Schwangerschaft in der Probezeit nicht zu erzählen, da hier der Kündigungsschutz nicht gilt.

Mehr Informationen:

profamilia.ch/familien/familienratgeber/stichworte/mutterschutz



5.1. Elternurlaub

Mutterschaftsurlaub und Entschädigung des anderen Elternteils:

Für die Mutter gilt: während 14 Wochen (98 Tagen) wird 80% des Lohns ausbezahlt. Wenn in einer Branche ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt, der einen besseren Mutterschaftsurlaub vorschreibt (z.B. im Gastgewerbe) gilt die

Regelung des GAV.

Für den Vater bzw. die Ehefrau der Mutter gilt: das andere Elternteil hat in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes Anspruch auf 2 Wochen Urlaub (maximal 14 Taggelder). Als Entschädigung für den Verdienstausschlag erhalten sie 80% des durchschnittlichen AHV-pflichtigen Erwerbseinkommens vor der Geburt, höchstens aber 196 Franken pro Tag.

Wer hat Anspruch? AHV-versicherte Arbeitnehmer:innen, Selbständigerwerbende, im Betrieb des Ehemannes, der Ehefrau, der Familie oder Konkubinatspartner:in Mitarbeitende, versicherte Arbeitslose, wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität Arbeitsunfähige.

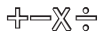


Achtung: Wenn die Mutter vor Ablauf der 14 Wochen wieder zu arbeiten beginnt (auch nur teilweise), erlischt der Anspruch auf Taggeld ganz.

Wie wird gerechnet?

Der maximale Anspruch sind 98 Taggelder zu Fr. 172
(entspricht einem Monatslohn von Fr. 6.450).

Ein Beispiel:



Bruttolohn vor Geburt:	Fr. 5.250
– geteilt durch 30 =	Fr. 175
– davon 80% =	Fr. 140
Anspruch: max 98 mal	Fr. 140

WOHER KOMMT DAS GELD? Der Betrieb bezahlt die Lohnfortzahlung an die Arbeitnehmer:in und bekommt seinerseits von der kantonalen Ausgleichskasse das Geld ausbezahlt – genau so wie bei den Kinderzulagen.

Wenn die Auszahlung nicht über den Betrieb möglich ist, kann das Taggeld direkt an die Elternteile ausbezahlt werden (z.B. bei Arbeitslosigkeit).

Mehr Informationen zum Thema Elternsein und Arbeit findest du im IGA-Infoblatt: Schwangerschaft, Elternschaft, Arbeit und Geld

Jede Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist eine Änderung des Vertrages. Arbeitgeber:innen können eine Verschlechterung nicht per sofort durchsetzen, sondern müssen dafür die Kündigungsfrist einhalten. Man nennt dies Änderungskündigung.

Arbeitgeber:innen erpressen die Arbeiter:innen dann mit der Wahl: Entweder du unterschreibst den neuen, schlechteren Arbeitsvertrag oder du verlierst deine Arbeit. Das Gesetz steht auf der Seite der Chef:innen. Doch es gibt durchaus Möglichkeiten sich in solchen Situationen zu wehren! Es ist wichtig, schnell zu reagieren, in eine Beratung zu kommen und das weitere Vorgehen gemeinsam zu besprechen. Es kann sein, dass der Betrieb Fehler mit den Fristen gemacht hat oder versucht, unzulässige Änderungen vorzunehmen. Und auch wenn alles den geltenden Gesetzen entspricht: Eine Belegschaft kann viel erreichen, wenn sie kollektiv handelt!

7. Streik & Gewerkschaft

7.1. Gewerkschaftliche Organisation

Arbeiter:innen haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, z.B. in einer Gewerkschaft. In vielen Betrieben werden Arbeiter:innen stark unter Druck gesetzt, damit sie sich nicht organisieren. Das kann von „Wir sind doch eine Familie, warum willst du jetzt Konflikt hier rein bringen?“ bis zu „Wer sich gewerkschaftlich organisiert, wird gekündigt“ reichen. Letzteres ist natürlich nicht legal. Dennoch wichtig zu wissen: Eine Beratung bei uns ist gratis und sie ist vollständig anonym. Dann können wir gemeinsam überlegen, wie du in deinem Betrieb vorgehen kannst.

Die grossen Gewerkschaften, wie die UNIA oder der VPOD, sind zwar finanziell und personell stark aufgestellt, doch gerade für prekär Arbeitende haben sie auch Nachteile:

- Hohe Mitgliederbeiträge (Achtung: Teilweise gibt es zudem sehr lange Kündigungsfristen und Beiträge werden betrieben).
- Verhandlungen werden stellvertretend geführt, also ohne Anwesenheit oder Delegation der Belegschaft. Das führt immer wieder zu Deals mit den Chef:innen, über die Köpfe der Arbeiter:innen hinweg.
- Wenig Interesse an den neuen prekären Arbeitsformen, da die grossen Gewerkschaften vor allem auf GAV's aus sind.

Obwohl ihr Fokus auf den GAV liegt, beinhalten die aktuellen GAV absolut ungenügenden Schutz für Arbeiter:innen, es werden sogar gesetzliche Minimalstandards (z.B. Mindestlohngesetze) mit der Verhandlung eines GAV umgangen. Als Arbeiter:in hast du keinerlei Einflussmöglichkeit auf diese Verhandlungen und die Repräsentanten der Systemgewerkschaften sind kompromissfreudig. Zudem ist es Voraussetzung der Koalitionsfreiheit (Streikrecht), dass kein Gesamtarbeitsvertrag gilt. Die Systemgewerkschaften verhandeln also schlechte Arbeitsbedingungen und deswegen darfst du nicht streiken gegen genau diese prekäre Arbeitsbedingungen, obwohl einer ihrer Ursachen diese GAV sind.

Die IGA kritisiert zudem die Nähe dieser Gewerkschaften zum bürgerlichen Staat und zu den Chef:innen. Eine Gewerkschaft muss unabhängig und allein den Interessen der Arbeiter:innen verpflichtet sein. Wir verstehen uns als Basis-Gewerkschaft. Das heisst, neben der rechtlichen Beratung ist es unser Ziel, die Selbstorganisation von Arbeiter:innen zu unterstützen. Je mehr Lohnabhän-

gige selber aktiv werden, um ihre Interessen zu verteidigen, desto besser können wir uns gegen die neoliberalen Angriffe der Chef:innen und des Staates wehren.

Ungerechtigkeit und Ausbeutung ist die Grundstruktur der kapitalistischen Produktionsweise, in der einige Wenige so viel Kapital besitzen, dass sie andere für sich arbeiten lassen können. Diese Besitzenden verfolgen das Ziel den Profit zu steigern, was nur Kosten der Arbeiter:innen und der Natur geht. Als Arbeiter:innen sind wir aber in der Überzahl und haben – sobald wir uns zusammenschliessen – eine grosse Macht. An dieser kollektiven Organisation arbeiten wir, zusammen mit dir.

7.2. Streik

Eines der gewerkschaftlichen Kampfmittel ist der Streik. Streiks sind relativ schwierig zu organisieren, aber ein sehr mächtiges Mittel. Wenn gestreikt wird, wird der Arbeitskampf sehr oft gewonnen! Denn wenn die Arbeiter:innen eines Betriebs ihre Arbeit nieder legen, entsteht innert kürzester Zeit ein immenser Schaden. Auch wenn nur sehr kurz gestreikt wird, kommt die Botschaft bei den Chef:innen auf jeden Fall an: Ohne die Arbeitenden läuft hier gar nichts.

7.2.1. Streikrecht

Die Schweiz hat ein verfassungsmässiges Streikrecht – wenn auch ein Schwaches. Der sogenannte „Arbeitsfrieden“ oder die „Sozialpartnerschaft“ wird sehr hoch gewichtet. Die gesetzlichen Regelungen beinhalten folgende Aspekte:

- Es darf erst gestreikt werden, wenn andere Wege versucht wurden.
- Es darf zudem nur für Arbeitsstreitigkeiten (die innerhalb eines Betriebes oder mit einem GAV geregelt werden können) gestreikt werden. Beispielsweise wäre in der Schweiz ein Streik gegen Verschlechterungen auf gesetzlicher Ebene nicht legal.
- In Branchen mit einem GAV gilt zudem, dass solange der GAV nicht verletzt wird, auch nicht gestreikt werden darf (in der Zeit bevor ein GAV ausläuft, wird aber immer wieder gestreikt). Das zeigt wie GAV's gleichzeitig Errungenschaften von Arbeitskämpfen absichern, aber auch ein Instrument der Chef:innen sind, um weitere Arbeitskämpfe auszuschliessen.
- Ein Streik muss von einer Gewerkschaft getragen werden und der

Betrieb muss im Voraus gewarnt werden, dass gestreikt wird.

- Der Betrieb darf auf einen Streik nicht mit Sanktionen, wie Entlassungen, reagieren.
Das wäre eine Missbräuchliche Kündigung.
- Während des Streiks muss kein Lohn bezahlt werden.

7.2.2. Wilder Streik

Von einem „Wilden Streik“ wird gesprochen, wenn gesetzliche Bedingungen nicht eingehalten werden. Auch diese Streiks führen oft zum Erfolg. Denn die Wirkung bleibt die gleiche: Die Arbeitsniederlegung hat einschneidende Folgen für den Betrieb, seine Kundschaft, seinen Umsatz. Der wilde Streik beinhaltet aber mehr rechtliche Risiken für die Arbeiter:innen, da die Chef:innen im Nachhinein vor Gericht gehen können. Dennoch kann es ein sinnvolles Mittel sein: es sollte aber genau und mit einer Gewerkschaft geplant werden, um Risiken zu minimieren.

7.2.3. Warnstreik

Ein Streik kann auch nur als Warnung durchgeführt werden, um den Chef:innen zu signalisieren, dass die Belegschaft bereit ist, für ihre Rechte zu kämpfen und es gefährlich für den Betrieb wird. Ein Warnstreik ist bereits im Voraus klar befristet auf beispielsweise einen Tag oder auch nur wenige Stunden. Je nach Betrieb kann beispielsweise auch ein kollektives Verlängern der Pause bereits einen spürbaren Druck auf die Chef:innen erzeugen.

7.2.4. Einen Arbeitskampf organisieren

Ein Streik fällt leider nicht vom Himmel, sondern muss durch einen guten Plan und Organisationsarbeit vorbereitet werden. Ein erster Schritt ist, gemeinsam mit einer Gewerkschaft die Situation in der Firma zu analysieren. Dann gilt es sich möglichst viel Unterstützung innerhalb der Belegschaft zu sichern. Das kann über das Gründen eines Chats, Versammlungen, einer verdeckten Umfrage oder andere Schritte geschehen. Dabei ist es wichtig, sich zu überlegen, wer in der Firma welche Position hat. Es kann Sinn machen, höhere Ebenen im Betrieb, bspw. Teamleiter:innen, zu Beginn nicht zu informieren, wenn diese als loyal gegenüber der Geschäftsleitung eingeschätzt werden. An den Versammlungen der aktiven Kolleg:innen gilt es dann gemeinsam mit der Gewerkschaft eine Strategie zu entwickeln. Macht ein offener Brief mit Forderungen Sinn, um die Unterstützung

in der Belegschaft zu testen? Ist es sinnvoll, mit einem Warnstreik zu drohen oder mit dem Gang an die Medien? Diese Fragen können nur konkret beantwortet werden. Klar ist: Je mehr ihr seid und je besser ihr organisiert seid, desto eher werdet ihr den Arbeitskampf gewinnen und damit eure Arbeitsbedingungen langfristig verbessern!

8. Kündigung

Das OR sieht einige Schutzmassnahmen vor, allerdings hat die Schweiz einen sehr schlechten Kündigungsschutz. Bei Gesamtarbeitsverträgen liegt meist ein besserer Schutz vor.

Sowohl du als lohnabhängige Person, als auch dein Chef, kann den Arbeitsvertrag aufkündigen. Je nach Vertrag gibt es dafür Kündigungsfristen. Je nach Situation, kann auch fristlos gekündigt werden. So oder so aber gilt: Die Partei, welche kündigt, muss auf Verlangen der anderen Partei die Gründe für die Kündigung schriftlich darlegen.

Als Arbeitnehmer:in kannst jederzeit die Kündigung einreichen. Das Problem dabei kann allerdings die nachfolgende Unterstützung durch die Arbeitslosenversicherung sein. Diese entscheidet im Falle einer Kündigung, ob du diese selbst verschuldet hast und bestraft dies mit Einstelltagen (du erhältst dann für eine gewisse Sperrfrist keine Versicherungsbeiträge).

Die Arbeitgeber:innen können eine Kündigung nur begründet aussprechen. Siehe unter Kapitel 8.4 wann es sich um eine «missbräuchliche Kündigung» handeln kann.

8.1. Kündigungsfristen:

Im allgemeinen gelten folgende Fristen:

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| • während der Probezeit | 7 Tage |
| • im 1. Dienstjahr | 1 Monat per Monatsende |
| • vom 2.-9. Dienstjahr | 2 Monate per Monatsende |
| • danach | 3 Monate per Monatsende |

Ein GAV oder ein Einzelarbeitsvertrag kann kürzere oder längere Kündigungsfristen festlegen. Ab dem 2. Dienstjahr muss aber mindestens eine Frist von einem Monat vereinbart werden.

8.2. Fristlose Kündigung

Wenn aus bestimmten Gründen ein weiteres Arbeitsverhältnis unmöglich ist, kann von beiden Seiten her eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden. Voraussetzung dafür ist ein VOLLKOMMENER VERTRAUENSVERLUST.

Fristlose Kündigung Seitens Chef:in

Gründe für eine fristlose Kündigung von seiten Arbeitgeber:in sind zum Beispiel: Diebstahl, Straftaten am Arbeitsplatz, Verrat von Geschäftsgeheimnissen, Tätlichkeiten und Beleidigungen von Vorgesetzten oder Arbeitskolleg:innen (sofern es sich nicht um Bagatelldfälle handelt).

Bei weniger schwerwiegenden Verfehlungen darf ein:e Arbeitgeber:in eine fristlose Kündigung nur nach vorangegangener ABMAHNUNG aussprechen.

Schlechte Arbeitsausführung ist kein Grund für eine fristlose Kündigung!

Es passiert oft, dass Arbeitgeber:innen eine fristlose Kündigung aussprechen, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt sind. Wenn man sich nicht dagegen wehrt, bekommt man Probleme, z.B. Straftage bei der Arbeitslosenversicherung.

Wenn du eine fristlose Kündigung anfechten willst, weil die Vorwürfe nicht stimmen oder kein Grund für eine fristlose Kündigung sind, solltest du dies dem Betrieb sofort schriftlich mitteilen. Du solltest im Schreiben gleichzeitig deine weitere Arbeitsbereitschaft bekanntgeben („Ich biete weiterhin meine Arbeit an“) bzw. eine Entschädigung einfordern.

Reagiert der Betrieb nicht auf dein Schreiben, kannst du ein Schlichtungsgesuch bei der Schlichtungsbehörde einreichen. Du solltest dich zudem bei der Arbeitslosenversicherung anmelden. Die IGA unterstützt dich dabei - Lass dich unbedingt möglichst schnell beraten!

Fristlose Kündigung Seitens Arbeiter:in

Auch als Arbeiter:in kannst du fristlos kündigen. Gründe für eine fristlose Kündigung von seiten der Arbeiter:in sind zum Beispiel:

Tätlichkeiten und Beschimpfungen durch Vorgesetzte, sexualisierte Übergriffe, schwerwiegende und anhaltende Verstöße gegen Vorschriften über den Gesundheitsschutz und wenn der Lohn, auch nach Setzen einer Frist, nicht ausbezahlt wird.

Auch wenn du selbst fristlos kündigst, kannst du einen Schadenersatz (Lohn bis Ende Kündigungsfrist) einfordern.

8.3. Kündigungsverbot – Sperrfristen

Es gibt bestimmte Sperrfristen, während derer dir ein:e Arbeitgeber:in nicht kündigen darf:

- Militärdienst, Zivilschutz
- Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt
- Während vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Unfall):
 - 1. Dienstjahr: 30 Tage
 - 2.-5. Dienstjahr: 90 Tage
 - ab 6. Dienstjahr: 180 Tage



Achtung: Erfolgt die Kündigung während einer dieser Sperrzeiten, dann ist sie nicht gültig. Ist eine Kündigung erfolgt und im Verlauf der Kündigungsfrist tritt einer der Sperrgründe auf, dann wird die Kündigungsfrist um die Dauer der Sperrfrist (jeweils bis Monatsende) verlängert. Dabei kann es zu Problemen mit der Lohnfortzahlung kommen. Lass dich in diesem Fall unbedingt beraten!

8.4. Missbräuchliche Kündigung

Erfolgt eine Kündigung missbräuchlich, berechtigt das zum Einfordern einer Entschädigung im Wert von maximal 6 Monatslöhnen. Es gibt aber kein Recht auf Wiedereinstellung. Eine Ausnahme ist, wenn dir gekündigt wird, weil du dich auf das Gleichstellungsgesetz (GlG) berufen hast (mehr zum GlG siehe Kapitel 11). Wenn dir während einem Verfahren nach GlG gekündigt wird, kannst du verlangen, dass das Gericht eine provisorische Wiederanstellung verfügt.

Obwohl es grundsätzlich kein Recht auf Wiedereinstellung gibt, kann durch solidarische Aktionen (z.b. kollektiver Protest der Arbeitskolleg:innen) eine Wiedereinstellung erreicht werden. Organisiert euch gemeinsam!

In folgenden Fällen kann eine Kündigung als missbräuchlich erachtet werden:

- Kündigung aus einem Grund, der in der Persönlichkeit begründet ist (Geschlecht, Alter, Herkunft...)
- Kündigung wegen der Ausübung eines in der Verfassung garantierten Rechts (inkl. Gewerkschaftsfreiheit)
- Kündigung, weil eine Chefin dich daran hindern will, von einem Recht Gebrauch zu machen.

- Rachekündigung, nachdem von einem Recht Gebrauch gemacht wurde.

Wenn es sich um eine kollektive Kündigung handelt, die weder den Arbeiter:innen noch dem Kantonalen Amt für Wirtschaft und Arbeit mitgeteilt worden ist (in diesem Fall kann die Entschädigung nur dem Wert von maximal 2 Monatslöhnen entsprechen). Siehe dazu Kapitel 8.5.

8.5. Massenentlassung

Bei einer Massenentlassung muss die Arbeitgeberin die Belegschaft im Voraus schriftlich über die Gründe und die Zahl der Entlassungen informieren und die Belegschaft muss die Möglichkeit haben, Vorschläge zu machen, wie die Kündigungen vermieden oder ihre Folgen gemildert werden könnten. Es gibt aber im Gesetz keine Pflicht, dass der Arbeitgeber mit der Belegschaft einen Sozialplan aushandeln muss. In einigen GAV gibt es dazu Regelungen. Ausserdem müssen Chef:innen das kantonale Arbeitsamt ebenfalls im Voraus schriftlich informieren. Wenn sie diese Informationspflicht verletzen, sind die Kündigungen missbräuchlich. Allerdings können nur Entschädigungen in der Höhe von max. 2 Monatslöhnen gefordert werden.

Es gibt kein Recht auf Wiedereinstellung.

Das Gesetz definiert eine Massenentlassung je nach Betriebsgrösse:

- Kleinbetrieb (20-100 Arbeiter:innen): 10 Entlassungen
- Mittelbetrieb (100-300 Arbeiter:innen): 10% der Belegschaft
- Grossbetrieb (über 300 Arbeiter:innen): mind. 30 Entlassungen

9. Das Arbeitszeugnis

Du hast das Recht, jederzeit ein Zeugnis zu verlangen, das über die Art und Dauer deiner Arbeit, sowie über deine Leistungen und dein Verhalten Auskunft gibt (OR 330a). Ein gutes Zeugnis ist für die Stellensuche wichtig. Verlange ein Zwischenzeugnis, wenn bisherige Vorgesetzte weggehen oder wenn Umstrukturierungen anstehen.

Kontrolliere zusammen mit der IGA oder in einer anderen Beratungsstelle, ob dein Zeugnis vollständig ist und ob es wirklich zu deinem Vorteil formuliert ist. Diese Kontrolle lohnt sich, denn: Oft klingen Zeugnisse besser, als sie sind!

Falls dir bei Beendigung einer Arbeitsstelle kein Zeugnis ausgestellt wurde, kannst du es jederzeit nachträglich verlangen (bis 10 Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Mobbing ist psychologische Belästigung am Arbeitsplatz. Man spricht von Mobbing, wenn eine Person von Mitarbeiter:innen oder Vorgesetzten geärgert, schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Oft erscheinen die einzelnen Handlungen unwesentlich, aber durch die konstante Wiederholung können sie zu verheerenden Auswirkungen auf die Betroffenen führen. Der Druck auf dem heutigen Arbeitsmarkt, die verschlechterten Arbeitsbedingungen, Leistungslohnsysteme, Umstrukturierungen und Fusionen von Firmen können Mobbing fördern.

Was tun im Falle psychologischer Belästigung und Mobbing?

Es kann schwierig sein, Mobbing als solches zu erkennen und benennen. Du bist aber nicht allein damit! Warte nicht ab, bis die Situation unerträglich wird: lass dich vorher beraten.

Notiere die Chronologie der Fakten und suche wenn möglich Unterstützung bei deinen Kolleg:innen. Die IGA hilft dir und steht dir während des ganzen Ablaufs zur Seite. Wenn die Gewerkschaft im Betrieb gut verankert ist, dürfte eine Konfliktlösung leichter fallen.

11. Das Gleichstellungsgesetz (GlG)

Noch immer haben Frauen und genderqueere Personen generell in der Arbeitswelt schlechtere Chancen als Männer: sie bekommen im Durchschnitt 18% weniger Lohn, haben schlechtere Arbeitsbedingungen, bekommen keine interessanten Aufgaben und weniger Weiterbildung, werden viel öfter Opfer von sexueller Belästigung und werden bei Kündigungen oft zuerst entlassen. Gegen all diese Diskriminierungen gibt es seit 1996 auf nationaler Ebene das Gleichstellungsgesetz (GlG). Das Gesetz gilt für Benachteiligung aufgrund jeden Geschlechts. In den vergangenen Jahren ergab die Praxis der Schlichtungsstellen auch einen Schutz vor Benachteiligungen aufgrund der Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung.

Im Gesetz steht: Niemand darf aufgrund des Geschlechts, des Zivilstands, der familiären Situation oder aufgrund einer Schwangerschaft in der Arbeitswelt benachteiligt werden. Dies gilt insbesondere für:

- Anstellung und Kündigung
- Aufgabenzuteilung und Arbeitsbedingungen
- Lohn
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Beförderung

Zusätzlich definiert das Gleichstellungsgesetz die Pflichten von Arbeitgeber:innen im Falle einer sexuellen Belästigung (siehe Kapitel 12).

Das Gesetz verbietet direkte wie auch indirekte Benachteiligung:

- **DIREKTE DISKRIMINIERUNG:** Die Ungleichbehandlung beruht ausdrücklich auf einem geschlechtsspezifischen Kriterium. Zum Beispiel wenn du für die gleiche Arbeit weniger Lohn bekommst als ein Mann oder Weiterbildungen nur für Männer angeboten werden.
- **INDIREKTE DISKRIMINIERUNG:** Wenn die Ungleichbehandlung zwar auf den ersten Blick nicht aufgrund der Geschlechtsidentität besteht, aber in der Praxis zu einer Benachteiligung eines Geschlechts gegenüber anderen führt.

Lasse dich von der IGA beraten, wenn du von geschlechtsspezifischer Diskriminierung betroffen bist! In jedem Kanton gibt es zudem eine Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen im Erwerbsleben, welche auch für Beratungen angefragt werden können.

Klage durch die Gewerkschaft

Auch eine Gewerkschaft, ein Berufsverband oder eine Frauenorganisation kann eine Klage führen! Die betroffenen Personen müssen sich dann nicht persönlich exponieren. Die Verbandsklage ist möglich, wenn mehrere Arbeitsverhältnisse von einer Diskriminierung betroffen sind. Nimm mit der IGA Kontakt auf!

Nützliche Adressen:

BS: Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen, Grenzacherstrasse 62, 4005 Basel,

Tel. +041 61 267 85 22

<https://www.geschlechterdiskriminierung.bs.ch/>



BL: Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen im Erwerbsleben, Rheinstrasse 16, 4410 Liestal,

Tel. +041 61 552 66 56

<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/volkswirtschafts-und-gesundheitsdirektion/schlichtungsstellen/diskriminierung/kontakt>

<https://www.gleichstellungsgesetz.ch>



12. Sexuelle Belästigung

Es gibt viele Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Definition im Gleichstellungsgesetz (GlG) umschreibt sexuelle Belästigung wie folgt:

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde eines Menschen am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

In fast allen Fällen gehen die Belästigungen von Vorgesetzten aus und treffen Untergebene. Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und jeder Betrieb ist verpflichtet, die Angestellten vor einer sexuellen Belästigung zu schützen (Verbot der sexuellen Belästigung im Gleichstellungsgesetz). Wenn Arbeitgeber:innen dieser Pflicht nicht nachkommen, kann es diese sehr teuer kommen, denn Betroffene können eine Entschädigung verlangen! Es gibt Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren - und DIE BETROFFENEN SIND NICHT DIE SCHULDIGEN!

Sexuelle Belästigung – Wie reagieren?

Gib - wenn es dir möglich ist - klar dein Missfallen zu erkennen, wenn du unerwünschten Annäherungsversuchen, abschätzigen Bemerkungen oder verletzenden Gesten ausgesetzt bist. Sexuelle Belästigung geschieht meistens unter vier Augen. Führe daher ein Protokoll: Notiere dir sorgfältig die Tatsachen, die Ausdrücke, die Daten, die eventuellen Zeug:innen. Halte auch fest, wenn es, nachdem du dich gewehrt hast, zu Schikanen kommt. Sprich mit Kolleg:innen, denen du vertraust, über dein Problem. Oft sind mehrere Personen von einer Belästigung betroffen und diese Zeugenaussagen sind sehr wichtig. Es gibt auch andere Lösungen, als deine Arbeitsstelle zu kündigen!

Sexuelle Belästigung kann (aber muss nicht) Scham auslösen. Es hilft, darüber zu sprechen und sich gemeinsam zu organisieren. Wenn du Betroffener:in oder Zeug:in von sexueller Belästigung wirst, nimm mit der IGA Kontakt auf.

13. Rassismus und Arbeitsplatz

37

Rassismus ist ein zentraler Teil der heutigen Arbeitswelt. In den prekären Berufen, wo es hohe Belastung, wenig Arbeitsschutz und niedrige Löhne gibt, arbeiten hauptsächlich Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen ist für uns deshalb eng verbunden mit dem Kampf gegen Rassismus.

Viele Formen des Rassismus in unserer Gesellschaft (sei es von Behörden, durch gesetzliche Grundlagen, oder durch globale Ausbeutungsstrukturen) sind nicht juristisch strafbar. Gegen diese rassistischen Grundstrukturen unserer Wirtschaft können wir uns nur wehren, in dem wir uns organisieren und kollektiv wehren.

Gleichzeitig gibt es Formen von Rassismus am Arbeitsplatz, die unter die Rassismusstrafnorm fallen. Das können rassistische Äusserungen und rassistisch gefärbtes Mobbing, bis hin zu einer rassistisch motivierten Kündigung sein. Komm in einem solchen Fall unbedingt zu uns in eine Beratung! Wir schauen uns gemeinsam an, wie wir etwas unternehmen und dich schützen können.

Eine weitere nützliche Adresse:
www.stopprassismus.ch



14. Arbeitsgericht

Das Gericht entscheidet aufgrund der Gesetzgebung und der Gesamtarbeitsverträge in Konflikten zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. Es richtet nicht darüber, ob eine Bestimmung gut oder schlecht ist. Es handhabt nur die juristische Anwendung. In einer ersten Verhandlung wird meist ein Vergleich angestrebt.

Eine Arbeitsrechtliche Forderung kann bis zu 5 Jahre rückwirkend vor Gericht gebracht werden!

Basel-Stadt

Arbeitsrechtliche Fälle werden vor dem Arbeitsgericht (Zivilgericht Basel-Stadt) verhandelt (Streitwert bis zu Fr. 30'000). Das Verfahren ist kostenlos, eine Rechtsvertretung (Anwält:in) ist erlaubt.

Zivilgericht, Bäumleingasse 5, Postfach, 4001 Basel,

Tel. +41 61 267 81 81

Basel-Land

Arbeitsrechtliche Fälle werden vor dem zuständigen Zivilkreisgericht verhandelt. Das Verfahren ist kostenlos, eine Rechtsvertretung ist erlaubt.

Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost, Hauptstrasse 108/110, 4450 Sissach

Tel. +41 61 552 89 10

Zivilkreisgericht Basel-Landschaft West, Domplatz 5 / 7, 4144 Arlesheim

Tel. +41 61 552 80 00

Unentgeltliche Prozessführung

Sobald Anwält:innen beigezogen werden, können Kosten entstehen (die eigenen Anwaltskosten, bei einer Niederlage aber auch die Anwaltskosten der Gegenpartei). Damit jemand nicht aus finanziellen Gründen auf einen Prozess verzichten muss, kann die unentgeltliche Prozessführung (Unentgeltliche Rechtspflege) beantragt werden. Die Gesuche werden bewilligt,



wenn jemand finanziell bedürftig ist und der Fall nicht aussichtslos erscheint.
 Achtung: Verändert sich deine finanzielle Situation zum Besseren, kann es sein, dass du das Geld zurückzahlen musst; die genauen Bedingungen sind jedoch von Kanton zu Kanton unterschiedlich. Der Anspruch verjährt nach 10 Jahren.
 Wir empfehlen in jedem Fall, sich von Beginn weg und das ganze Verfahren hindurch von der IGA unterstützen zu lassen. Sobald sich ein Konflikt abzeichnet, solltest du mit uns besprechen, wie du ein Unrecht gut dokumentieren kannst – das ist später wichtig. Sammle auf jeden Fall deine kompletten Unterlagen: Zahlungsbelege, Mails, Kündigungsbriefe etc.

Rechtsberatung der Kantonalen Ämter und der Arbeitsgerichte

AWA - Amt für Wirtschaft und Arbeit: Sandgrubenstrasse 44, 4005 Basel

Tel. +41 61 267 50 00

<https://www.awa.bs.ch/arbeitnehmende/arbeitsrecht.html>

KIGA - Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit,

Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln



Auflistung der verschiedenen Abteilungen und Telefonnummern:

<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/behoerdenverzeichnis/vgd/kiga#block-1>



SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Die Sozialversicherungsgerichte beurteilen Fälle zur Arbeitslosenversicherung ALV, zu AHV, Pensionskasse und IV, zur Unfallversicherung und zur Krankenversicherung.

BS: Sozialversicherungsgericht BS, Bäumleingasse 3, Postfach, 4002 Basel,

Tel. +41 61 267 18 18

<https://www.sozialversicherungsgericht.bs.ch>



BL: Kantonsgericht BL, Abteilung Sozialversicherungsgericht, Bahnhofplatz 16, 4410 Liestal,

Tel. +41 61 552 57 14

15. Aufenthaltsbewilligung

Für Ausländer:innen gibt es verschiedene Bewilligungsformen mit sehr unterschiedlichen Rechten und Pflichten. Es gibt auch unterschiedliche Rechte, je nachdem ob man aus einem Land der Europäischen Union (EU) / EFTA oder aus einem anderen Land kommt.

Für Leute aus Nicht-EU/EFTA-Ländern (aus sogenannten Drittstaaten) gelten zurzeit folgende Bewilligungsarten:

- Ausweis B (Aufenthaltsbewilligung)
- Ausweis C (Niederlassungsbewilligung)
- Ausweis Ci (Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit für Drittstaatsangehörige)
- Ausweis G (Grenzgänger:innenbewilligung)
- Ausweis L (Kurzaufenthaltsbewilligung)
- Ausweis F (vorläufig aufgenommene Ausländer:innen)
- Ausweis N (Asylsuchende)
- Ausweis S (vorübergehender Schutz an Schutzbedürftige)

Für Leute aus EU/EFTA-Ländern gibt es grundsätzlich dieselben Bewilligungsarten (L, B, C, Ci, G mit dem Zusatz EU/EFTA), aber es gelten viel grosszügigere Bestimmungen.

15.1. Familiennachzug

Leute aus EU/EFTA-Ländern können ihre Familienmitglieder ohne Probleme nachkommen lassen.

Ausländer:innen mit der Niederlassungsbewilligung C haben Anspruch darauf, Ehegatten und Kinder (unter 18 Jahren) in die Schweiz nachziehen zu lassen.

Ausländer:innen mit der Aufenthaltsbewilligung B können einen Nachzug von Ehegatten und ledige Kinder (unter 18 Jahren) in die Schweiz beantragen, wenn für die Familie eine genügend grosse Wohnung und ein ausreichendes Einkommen (keine Sozialhilfe!) vorhanden sind. In der Praxis sind diese Bedingungen oft schwer zu erfüllen. Von Kanton zu Kanton gelten unterschiedliche Richtwerte. Lass dich frühzeitig beraten, damit du auf eine Lösung hinarbeiten kannst.

15.2. Einbürgerung

41

Das Schweizer Bürgerrecht wird über die Gemeinden erteilt. Es gibt von Gemeinde zu Gemeinde enorme Unterschiede! In Basel-Stadt entscheidet eine Kommission über die Anträge, in Gemeinden anderer Kantone gibt es zum Teil Volksabstimmungen über die Einbürgerungsgesuche. Grundsätzlich gilt: ein Gesuch auf Einbürgerung kann stellen, wer eine C-Bewilligung hat, seit 10 Jahren in der Schweiz und davon seit 2-5 Jahren in derselben Gemeinde wohnt (in Basel-Stadt: 2 Jahre). Wichtig sind auch genügende Deutschkenntnisse (B1 mündlich, A2 schriftlich), Wissen zum Leben in der Schweiz und den Behörden, Bejahen der schweizerischen Demokratie und Respektieren der Rechtsordnung, guter Leumund, keine Schulden. In gewissen Fällen (z.B. wenn du mit einer Schweizer:in verheiratet bist) hast du Anrecht auf eine erleichterte Einbürgerung: dann kannst du schon nach 5 Jahren in der Schweiz ein Gesuch auf Einbürgerung stellen. Das Einbürgerungsverfahren kann zwei bis drei Jahre dauern.

Familiennachzug und Einbürgerung ist für viele Mitglieder ein Thema. Die IGA kann erste Informationen dazu geben. Es empfiehlt sich aber, bei konkreten Fällen die Hilfe von in diesem Gebiet erfahrenen Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen:

Freiplatzaktion für Asylsuchende (FPA), Elsässerstrasse 7, 4056 Basel,
Tel. +41 61 691 11 33,

www.freiplatzaktion-basel.ch,

unterstützt in allen Fragen rund um das Asylrecht, Bewilligungen, Familiennachzug, Sozialhilfe etc.



GGG Migration, Eulerstrasse 26, 4051 Basel,

Tel. +41 61 206 92 22,

www.ggg-migration.ch , Beratung in 17 verschiedenen Sprachen



Anlaufstelle für Sans-Papiers, Gewerkschaftshaus, Rebgrasse 1 / 4. Stock, 4058 Basel,

Tel. +41 61 681 56 10

(Mo-Do, 9h-12h und 13:30-17h), basel@sans-papiers.ch,

<https://sans-papiers-basel.ch/>

BAS-Beratungsstelle für Asylsuchende der Region Basel,
Pfeffingerstrasse 41, 4053 Basel,





www.heks.ch/was-wir-tun/bas-beratungsstelle-fuer-asylsuchende

Ald / Ausländerdienst Baselland, Bahnhofstr. 16, 4133 Pratteln,

Tel. +041 61 827 99 00,



<https://ald-bl.ch/>, auch muttersprachliche Beratung

Anlaufstelle Baselland für Asylsuchende und Ausländer:innen,

Oberfeldstr. 11A, 4133 Pratteln,

Tel. +41 61 821 44 77,



www.anlaufstellebl.ch

15.3. Ohne Papiere / Sans Papiers

Keine Aufenthaltsbewilligung zu haben heisst nicht, keine Rechte zu haben! Gesetze bezüglich Lohn und Arbeitszeiten gelten für alle Menschen. Du kannst diese Rechte vor Gericht einklagen, auch wenn du keine Aufenthaltsbewilligung hast. Das Problem ist allerdings: unbewilligter Aufenthalt ist in der Schweiz ein Delikt. Falls das Migrationsamt davon erfährt, kann es dich dafür bestrafen und ausweisen. Es ist daher wichtig, dass du nicht allein vorgehst. Die IGA berät dich und hilft dir bei der Suche nach einer erfahrenen Anwältin.

Klage gegen Arbeitgeber:in

Du musst beweisen können, dass du für deine Arbeitgeberin gearbeitet hast und dass sie ihre Pflichten verletzt hat. Es ist deshalb wichtig, dass du vorher Beweise sammelst, damit du die Klage belegen kannst:

- Alle schriftlichen Belege, die dein Arbeitsverhältnis belegen, aufbewahren (falls vorhanden schriftlicher Arbeitsvertrag oder Abmachungen, aber auch schriftliche Arbeitsanweisungen per Papier, SMS, E-Mail ...)
 - Täglich die Arbeitszeiten, die Vorfälle und die Art deiner Arbeit notieren.
 - Mit Bekannten und Kolleg:innen über dein Arbeitsverhältnis sprechen, damit diese bei Gericht als Zeug:innen auftreten können.
- Warte nicht, bis das Arbeitsverhältnis unerträglich wird! Besprich deinen Fall so schnell wie möglich mit uns!

Dein:e Arbeitgeber:in will die Polizei informieren?

Wenn dein Arbeitgeber dich bei der Polizei denunziert, geht er damit ein Risiko für sich selbst ein: er riskiert eine Strafe wegen Schwarzarbeit, wegen Beihilfe zum illegalen Aufenthalt in der Schweiz, sowie wegen fehlenden Abzügen von AHV/IV und Einkommenssteuer. Zusätzlich kann eine Drohung der Arbeitgeber:in die Polizei zu informieren verbunden mit der Aufforderung etwas zu tun oder zu unterlassen auch den Strafbestand der Nötigung (Art. 181 StGB) erfüllen.

Hausangestellte ohne Aufenthaltsbewilligung

Ein Grossteil der Sans-Papiers in Basel arbeiten als Hausangestellte. Die IGA informiert Hausangestellte und Arbeitgeber:innen über die arbeitsrechtlichen Grundlagen und unterstützt Hausangestellte, die ihren Lohn einfordern müssen.

Mehr Infos zum Thema Hausangestellte findest du im IGA-Infoblatt „Hausangestellte mit und ohne Bewilligung“

Krankheit und Unfall

Du kannst als Sans-Papiers eine Krankenversicherung abschliessen. Lass dich dazu von der Anlaufstelle für Sans-Papiers beraten. Sie haben Erfahrung damit, wie man am besten eine Krankenversicherung abschliesst und wohin man sich im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls wenden kann.

Kinder ohne Bewilligung

In Basel-Stadt können Kinder ohne Bewilligung die obligatorische Schule besuchen. Es ist wichtig, dass Kindern das Recht auf Bildung gewährt wird. Die Schulen melden diese Daten nicht an die Einwohnerkontrolle weiter.

Nützliche Adressen:

Beratung für Leute ohne gültige Aufenthaltspapiere

Anlaufstelle für Sans-Papiers, Gewerkschaftshaus, Rebgrasse 1 / 4. Stock, 4058 Basel,

Tel. +041 61 681 56 10,

(Mo-Do, 9h-12h und 13:30-17h),

Mail: basel@sans-papiers.ch,

<https://sans-papiers-basel.ch/>



Für Opfer von polizeilicher und behördlicher Gewalt:

augenauf:

Tel. +041 61 681 55 22,

www.augenauf.ch



Kompetente Information und Lobbyarbeit für die ganze Schweiz:

Solidarité sans frontières Neuengasse 8, 3011 Bern,

Tel. +041 31 311 07 70,

www.sosf.ch



Für ehemalige Sans-papiers, die neu eine Bewilligung haben, hat die IGA zusammen mit der Anlaufstelle für Sans-Papiers eine Website mit Informationen zu Arbeit, Bewilligung, Steuern, Wohnen, Budget, Ausbildung etc. zusammengestellt - und zwar in sieben Sprachen: Deutsch, Französisch, Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Türkisch und Albanisch.



<https://mitpapieren.ch/leben-mit-papieren/1-willkommen/>

Wer Arbeitslos ist, sei selber schuld. Das wollen uns Zeitungen und staatliche Ämter immer wieder vermitteln. Doch das Gegenteil ist der Fall. Arbeitslosigkeit ist ein Produkt dieser Gesellschaft, welche sich immer nach den Interessen des Profits richtet. Arbeitslosigkeit, kann alle Arbeiter:innen irgendwann treffen. In dieser Situation hilft die Arbeitslosenkasse finanziell. Doch entsprechend der Selber-Schuld-Logik werden Menschen in Arbeitslosigkeit permanent dazu gedrängt, sich möglichst rasch wieder «in den Arbeitsmarkt zu integrieren». Die Regionale Arbeitsvermittlung (RAV) ist deshalb nur dem Namen nach eine „Vermittlung“. Sie ist all zu oft für Schikanen und Sanktionen verantwortlich.

16.1. Anmeldung

Wer Arbeitslosengeld beziehen will, muss sich spätestens am ersten Tag ohne Arbeit mit folgenden Dokumenten beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) anmelden (elektronisch oder vorbeigehen).

Du musst folgende Dokumente vorzeigen:

- AHV-Karte
- Kündigungsbrief, Arbeitsvertrag, Zeugnisse,
- Ausweispapiere
- Aufenthaltsbewilligung oder Niederlassungspapiere
- Nachweis der Arbeitssuche während der Kündigungsfrist: Wenn du nicht beweisen kannst, dass du bereits während der Kündigungsfrist eine neue Arbeit gesucht hast, werden dir Taggelder abgezogen (Einstelltage)!

Wer die Arbeitslosenentschädigung nicht über die öffentliche Kasse abrechnen lassen will, muss sich gleichzeitig bei einer privaten Kasse (z.B. gewerkschaftliche Kasse) anmelden.

Wenn du selbst gekündigt hast...

Grundsätzlich bestraft das Arbeitsamt eine «freiwillige» Kündigung mit Einstelltagen. Wenn du aber nachweisen kannst, dass du kündigen musstest, z.B. aus gesundheitlichen Gründen, dann kann auf Einstelltage verzichtet werden.

16.2. Wer ist versichert?

Die Entschädigung funktioniert nach dem Versicherungsprinzip: wer in den letzten zwei Jahren mindestens während 12 Monaten erwerbstätig war, d.h. Versicherungsbeiträge bezahlt hat, hat Anrecht auf Arbeitslosengeld (die Anzahl Taggelder ist u.a. abhängig von deinem Alter und davon, wie lange du erwerbstätig warst). Auch Tage, an welchen du wegen Krankheit, Schwangerschaft, Unfall oder Militärdienst an der Erwerbstätigkeit verhindert warst, gelten als Beitragszeit.

Das Taggeld beträgt 70% des versicherten Lohns (das ist der durchschnittliche Monatslohn der letzten 6 Monate – oder, falls vorteilhafter, der letzten 12 Monate). 80% des versicherten Lohns erhalten Personen, die

- Unterhaltspflicht gegenüber Kindern haben oder
- einen versicherten Lohn unter 3797 CHF haben
- invalid sind (mindestens 40%)

Unter gewissen Umständen können auch Personen, die nicht während mind. 12 Monaten in den letzten 2 Jahren erwerbstätig waren, Arbeitslosengeld beziehen (Beitragsbefreite):

- Abbruch oder Abschluss der Ausbildung
- Entlassung aus einer Strafanstalt
- Rückkehr aus dem Ausland
- Nach Ablauf von Kranken- oder Unfalltaggeldentschädigung
- Notlage nach Tod oder Invalidität des Ehepartners
- Trennung oder Scheidung
- Wiedereinstieg in Erwerbstätigkeit nach Erziehungsunterbruch

Achtung: Beitragsbefreite erhalten weniger lang Taggelder und nicht 70% oder 80% des versicherten Verdienstes, sondern eine feste (meist tiefere) Pauschale!

16.3. „Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit“

Wenn du selber gekündigt hast, dir wegen eines Fehlverhaltens gekündigt wurde, du während der Kündigungsfrist keine oder nicht genügend Arbeit gesucht hast, oder wenn du eine zumutbare Arbeit ablehnst, sagt die Versicherung, dass du selber Schuld an deiner Arbeitslosigkeit trägst und zieht dir Taggelder ab (Einstelltage, bis maximal 60 Taggelder pro Vergehen)! Alle Entscheide können innert 30 Tagen schriftlich angefochten werden. Lass dich beraten!

16.4. Grenzgänger:innen

Kompetente Beratung für Arbeitslose mit Wohnsitz im ausländischen Grenzgebiet (CH-Bürger/innen, EU-EFTA-Bürger/innen, Bürger/innen anderer Staaten) bietet die trinationale Beratungsstelle Infobest:

INFOBEST, Pont du Palmrain, F-68128 VILLAGE-NEUF,

Telefon: F : +33 (0) 3 89 70 13 85

D : +49 (0) 7621 750 35

CH : +41 (0) 61 322 74 22

<http://www.infobest.org>



16.5. Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜL)

Arbeitslose, die nach dem 60. Geburtstag von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden und kein ausreichendes Einkommen mehr finden, können bis zur Pensionierung Überbrückungsleistungen beantragen, damit sie sich nicht bei der Sozialhilfe anmelden müssen.

Voraussetzung ist, dass jemand mind. 20 Jahre in die AHV/IV einbezahlt hat, davon mind. 5 Jahre nach dem 50. Geburtstag. Es gibt noch weitere Vorschriften (z.B. Vermögensgrenzen und Mindesteinkommen), damit ein Antrag Erfolg hat.

Zudem muss man sich weiterhin um „Integration in den Arbeitsmarkt“ bemühen. Aber es werden auch Leistungen wie Freiwilligenarbeit oder Teilnahme an Sprachkursen anerkannt. In Basel-Stadt ist das Amt für Sozialbeiträge zuständig. In den meisten anderen Kantonen die AHV-Ausgleichskasse.

IGA-Infoblatt: ausführliche Informationen zu Fragen rund um die

Arbeitslosenversicherung findest du in unserem Infoblatt „Arbeitslos“.

Nützliche Adressen:

Basel-Stadt:

AWA Basel-Stadt, Utengasse 36, 4005 Basel,

Tel.+ 041 61 / 267 87 87

www.awa.bs.ch.....





Basel-Land:

<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/volkswirtschafts-und-gesundheitsdirektion/kiga/rav-regionale-arbeitsvermittlungszentren/dienstleistungen-fuer-stellensuchende/anmeldung>

Kennst du die Kontaktstelle für Arbeitslose?

Seit 1984 berät und unterstützt die «Kontaktstelle für Arbeitslose» in Basel rund um Fragen zur Arbeit und Existenzsicherung. Zusätzlich begleitet sie Projekte, welche die Selbsthilfe fördern.



Kontaktstelle für Arbeitslose: Klybeckstrasse 95, 4057 Basel
www.kstbasel.ch

17. Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen)

49

Wer mindestens Fr. 7'350.-* pro Jahr verdient (Stand 2024), hat Anspruch auf Familienzulagen. Wer weniger verdient, gilt als Nichterwerbstätig. Pro Kind wird aber nur eine Kinderzulage bezahlt (daher bekommt sie nur ein Elternteil). Die Kinderzulagen sind in der ganzen Schweiz auf mind. Fr. 200.-/Monat pro Kind, die Ausbildungszulagen auf mind. Fr. 250.-/Monat pro Kind festgesetzt. Neu bekommen auch Nichterwerbstätige in bescheidenen finanziellen Verhältnissen Familienzulagen (nicht aber Ergänzungsleistungs- oder Sozialhilfebezüger:innen). In BS und BL erhalten auch Selbständigerwerbende Familienzulagen.

Für Kinder mit Wohnsitz im Ausland werden nur Zulagen bezahlt, wenn es sich um in der EU/EFTA wohnhafte Kinder von EU/EFTA-Bürger:innen handelt.

Familienzulagen werden nicht automatisch ausbezahlt, sondern müssen über die Arbeitgeberin beantragt werden. Falls dein Arbeitgeber das nicht von sich aus macht, kannst du es einfordern.

Nützliche Adressen:

BS: Kantonale Ausgleichskasse, Wettsteinplatz 1, 4001 Basel,
Tel. +041 61 685 22 22,
www.ak-bs.ch



BL: Sozialversicherungsanstalt, Hauptstr. 109, 4102 Binningen,
Tel. +041 61 425 25 25,
www.sva-bl.ch



Für Grenzgänger:innen im Raum Basel wichtige Adressen:

Frankreich:

CAF du Haut-Rhin, F-68084 Mulhouse,
<https://www.caf.fr/>



Deutschland:

Agentur für Arbeit Lörrach,
<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/loerrach>



18. Steuern

18.1. Steuererklärung

Leute mit Bewilligung C und Schweizer:innen müssen jeweils eine Steuererklärung ausfüllen. Auch in diesem Fall hilft die IGA ihren Mitgliedern – erkundige dich bei uns!

Schon gewusst? Im BL kannst du deinen Gewerkschaftsbeitrag von den Steuern abziehen. In BS geht das leider nicht.

18.2. Quellensteuer

Wer keine C-Bewilligung und keinen CH-Pass hat, wird üblicherweise quellenbesteuert, d.h. die Steuer wird direkt vom Lohn abgezogen. Hier wird nach einer Skala (verheiratet, alleinstehend, Anzahl Kinder) ein Prozentsatz vom Lohn abgezogen. Die Arbeitgeberin überweist diesen Betrag an die Steuerbehörde.

WICHTIG: Wer spezielle Abzüge (z.B. Gesundheitskosten, Kosten für den Arbeitsweg usw.) geltend machen will, kann bis spätestens Ende März eine sogenannte Tarifkorrektur bei der Steuerbehörde verlangen. Dann erhält man ein Steuerformular, auf dem diese Abzüge aufgeführt werden können.

Auch hier gilt: Alle Belege müssen beigelegt werden. Achtung: Wer mehrere kleine Teilzeitstellen hat, muss UNBEDINGT EINE TARIFKORREKTUR verlangen. Sonst zahlt man viel zu viel Quellensteuer.

Mehr dazu erfährst du im Infoblatt der IGA zum Thema Multijobs.

www.mitpapieren.ch/cms928/wp-content/uploads/2022/02/11-merkblatt-quellensteuerkorrektur-iga-plusminus.pdf

Nützliche Adressen:

Basel-Stadt:

Kantonale Steuerverwaltung BS, Fischmarkt 10, 4051 Basel

Tel. +041 61 267 46 46,

www.steuerverwaltung.bs.ch



Basel-Land:

Kantonale Steuerverwaltung BL, Rheinstr. 33, 4410 Liestal

Tel. +041 61 552 51 20,

www.baselland.ch

Abteilung Quellensteuer,

Tel. +041 61 552 66 70

quellensteuer@bl.ch



19.1. AHV - Alters- und Hinterbliebenen Versicherung

Die AHV ist die ERSTE SÄULE der Altersvorsorge. Die berufliche Vorsorge (Pensionskasse, siehe Kapitel 20) ist die 2. Säule. Die 3. Säule ist die private Vorsorge. Bei der 1. und 2. Säule zahlen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen je die Hälfte der Beiträge. Weitere Zuschüsse leisten Bund und Kantone. Die AHV ist obligatorisch für alle Personen, die in der Schweiz wohnhaft sind oder hier arbeiten.

ALTERSRENTEN (Zahlen per 1.1.2024):

Vollrente für Einzelpersonen:

Minimum: Fr. 1'225.- (durchschnittl. Jahreseinkommen bis Fr. 14'700.-)

Maximum: Fr. 2'450.- (durchschnittl. Jahreseinkommen mind. Fr. 88'200.-)

RENTE FÜR EHEPAARE = 150 % der Rente für Einzelpersonen



Achtung: Für eine Vollrente braucht es lückenlose Beitragszahlungen von 20 bis zum Pensionierungsalter. Jedes fehlende Jahr reduziert die Rente! Kontrolliere, ob dein:e Arbeitgeber:in immer die Beiträge einbezahlt hat. Dazu kannst du bei der Ausgleichskasse (online) einen Auszug aus deinem individuellen Konto (IK) verlangen. Beitragslücken lassen sich noch 5 Jahre rückwirkend schliessen, indem man eine Nachzahlung macht.

Mit der Annahme der AHV 21 im 2022 wurde das Referenzalter (früher: Rentenalter) von Frauen* auf 65 erhöht. Dies, obwohl Frauen* immer noch tiefere Löhne erhalten, mehr Teilzeit arbeiten und unbezahlte Care-Arbeit leisten - und somit durchschnittlich tiefere Renten (sowohl AHV als Pensionskassen) bekommen.

Zwischen Jahrgang 1960 und 1964 wird der Übergang vom Referenzalter 64 zum Referenzalter 65 gestaffelt vollzogen.

19.2. Erziehungsgutschriften

Es werden dir für die Jahre, in denen Kinder bis zum 16. Altersjahr unter deiner elterlichen Obhut gelebt haben, Erziehungsgutschriften angerechnet. Pro Erziehungsjahr wird die dreifache minimale Altersrente gutgeschrieben. Ein Antrag ist nicht nötig.

19.3. Betreuungsgutschriften

Wenn du PFLEGEBEDÜRFTIGE VERWANDTE betreust, die Anspruch auf Hilfenentschädigung (mind. mittleren Grades) haben und mit dir im gemeinsamen Haushalt wohnen, kannst du für diese Zeit Betreuungsgutschriften beantragen. Die Betreuungsgutschrift muss jährlich bei der kantonalen Ausgleichskasse geltend gemacht werden. Sie kann nicht mit einer Erziehungsgutschrift kumuliert werden. Die Höhe entspricht der dreifachen minimalen Altersrente pro Betreuungsjahr.

19.4. Splitting

RENTENSPLITTING BEI EHEPAAREN

Seit der 10. AHV-Revision erhalten Ehepartner:innen je eine eigene Rente. Das gemeinsame Einkommen während der Ehe und die Erziehungs- oder Betreuungsgutschriften während der Ehe werden 50:50 geteilt (=gesplittet). Das Einkommen vor der Ehe wird nicht gesplittet.

SPLITTING BEI SCHEIDUNG

Alle Einkommen, Erziehungs- und Betreuungsgutschriften, die während der Ehe erzielt worden sind, werden zusammengezählt und hälftig geteilt. Von diesem Splitting ausgenommen sind das erste und das letzte Kalenderjahr der Ehe.

19.5. Frühpensionierung

Mit der Annahme der AHV 21 gibt es seit 2024 eine Flexibilisierung im Rentenbezug der AHV. Die Rente kann ab 63 Jahren ab jedem beliebigen Monat bezogen werden, bei Frauen der Übergangsgeneration (Jahrgang 1961 bis 1969) ab 62 Jahren. Man kann die gesamte AHV-Rente vorbezahlen, aber neu auch nur einen Teil davon (mindestens 20 Prozent und maximal 80 Prozent). Achtung: Je früher die Rente vorbezogen wird, desto stärker wird sie gekürzt – und zwar lebenslang. Du kannst einen Anteil oder die ganze Altersrente auch bis zum Alter von 70 Jahren aufschieben – damit erhältst du für die Dauer des gesamten Rentenbezugs eine erhöhte Altersrente. Auch eine Kombination von Vorbezug und Aufschub ist möglich.

Ob ein AHV-Rentenvorbezug oder Aufschub (finanziell) Sinn macht, ist je nach individueller Situation sehr unterschiedlich. Die Berechnung ist komplex. Lass dich unbedingt beraten! Dies gilt speziell für Frauen der

Übergangsgeneration (Jahrgang 1961 bis 1969). Für sie gelten spezielle Bedingungen (so genannte Ausgleichsmassnahmen, die die Erhöhung des Rentenalters abfedern sollen).

Analog dazu wurde auch der Bezug der Pensionskassen-Rente (2. Säule) angepasst: siehe dazu Kapitel 20.

19.6. Ergänzungsleistungen (EL)

Anspruch auf Ergänzungsleistungen (EL) haben in der Schweiz wohnhafte Personen, die eine AHV/IV-Rente oder für mind. 6 Monate ein Taggeld der IV beziehen, und denen die Rente (bzw. Rente und weitere Einkommen) nicht für den Lebensunterhalt ausreicht.

Bei der EL-Berechnung werden die Haushaltsgrösse und speziell unterhaltspflichtige Kinder berücksichtigt. Bei verheirateten Personen und bei eingetragenen Partnerschaften fliesst ausserdem das (hypothetische) Einkommen der Partner:innen in die Berechnung ein.

Wer Ergänzungsleistungen bezieht, muss Auslandsaufenthalte (max. 3 Monate) voranmelden.

Die EL können sonst für die Dauer des Auslandsaufenthalts sistiert werden.

Als Nicht-EU-Bürger:in musst du für das Recht auf EL mindestens zehn Jahre legal in der Schweiz gelebt haben (mit anerkanntem Flüchtlingsstatus oder Staatenlose: fünf Jahre).

Anrechnung eines hypothetischen Einkommens

Bei der EL wird das „anrechenbare Einkommen“ den „anerkannten Ausgaben“ gegenübergestellt. Gibt es dabei ein Minus, wird dieses durch die Ergänzungsleistungen gedeckt. Dabei berechnet die EL z.B. auch ein fiktives (=hypothetisches) Einkommen der nicht erwerbstätigen Ehepartner:in oder ein hypothetisches Teileinkommen einer Person mit einer Teilrente der IV ein.

Wenn man belegen kann, dass sich trotz Arbeitssuche keine Stelle finden lässt, darf dieses hypothetische Einkommen nicht mitberechnet werden. Lass dich beraten!

Bei Personen im Alter von 60 Jahren und mehr darf kein hypothetisches Einkommen mehr angerechnet werden.

Die EL erstattet auch gewisse krankheitsbedingte Kosten zurück, falls diese von keiner anderen Versicherung gedeckt werden (z.B. Zahnarzt, Transport zur nächstgelegenen Behandlungsstelle, Betreuung und Pflege zu Hause, etc.).

EL-Reform 2021

Mit der EL-Reform 2021 wurden die Regeln bezüglich EL-Bezug verschärft. Die Massnahmen wurden, wenn sie zu einer EL-Kürzung führten, ab dem 1. Januar 2024 eingeführt. Es bedeutet konkret, dass Bezüger:innen von Ergänzungsleistungen 400.- weniger Ergänzungsleistungen ausbezahlt erhalten. Die Sparreform bleibt unverständlich, da alles teurer wurde und eine Kürzung nicht der Realität entspricht.

Eine weitere Verschärfung betrifft die Vermögensschwelle: Neu dürfen nur Personen, die weniger als CHF 100'000.- an Vermögen besitzen, EL beziehen; bei Ehepaaren: 200'000.- bei Kindern: 50'000.- Dies kann dazu führen, dass ihr EL-Anspruch wegfällt. Ausserdem müssen, wenn EL-Bezüger:innen sterben und mehr als 40'000.- vererben, die Erben die in den letzten zehn Jahren bezogenen EL zurückerstatten (aber nur mit dem Geld, das die 40'000.- übersteigt). Auch bei den Freibeträgen, beim Thema „Vermögensverzicht“ und bei der Anrechnung des Vermögens der Ehepartner:innen gab es Verschärfungen.

Ergänzungsleistungen (EL) müssen beantragt werden. In Basel-Stadt erfolgt der Antrag über das Amt für Sozialbeiträge (in Riehen und Bettingen über die Gemeindeverwaltung Riehen) und in Baselland über die kantonale AHV-Ausgleichskasse.

Wenn du unsicher bist, ob du Anspruch auf EL hast, melde dich bei der IGA! Wir helfen dir dabei, deinen Anspruch abzuklären und den Antrag zu machen.

Weiterführende Informationen zu den EL (z.B. Berechnungsbeispiele für 1 Personenhaushalt, Ehepaare, Menschen die im Heim leben etc.):
www.ahv-iv.ch/p/5.01.d



19.7. IV – Invalidenversicherung

Die IV wird je zur Hälfte vom Staat und von den Beiträgen der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen finanziert. Ein IV-Gesuch kann von Geburt bis zum AHV-Alter eingereicht werden. Eine IV-Abklärung ist oft zeitraubend und kompliziert. Eine IV-Rente entspricht in der Höhe der AHV-Rente. Sie variiert aber nach dem Grad der Invalidität (Viertelsrente, Halbbrente, Vollrente). Einen Einfluss auf die Leistungen haben auch Familiensituation, Beitragsjahre, die Notwendigkeit von Hilfsmitteln oder einer Umschulung.

Bei der IV gilt seit einigen Jahren das Prinzip „Eingliederung vor Rente“. Das heisst, es wird versucht, dich durch Massnahmen wie Umschulung oder Arbeitstraining wieder in irgendeiner Form in den Arbeitsmarkt einzugliedern. In gewissen Fällen kann das positiv sein, da auf die individuellen Ressourcen geschaut wird. Dahinter steckt aber natürlich der Druck, Kosten zu sparen. Die Eingliederungsmassnahmen sind von Zwang begleitet und können viel Druck bei Betroffenen auslösen!



WICHTIG: Die IV-Anmeldung dauert sehr lange! Du solltest dich daher frühzeitig anmelden. Lass dich ausserdem unbedingt beraten. Erkundige dich bei der IGA auch nach weiteren Mitgliedern, die in einer ähnlichen Situation sind. Vielleicht gründet ihr eine AG IV-Rentner:innen und kämpft kollektiv gegen Diskriminierung.

Für eine individuelle Abklärung und Begleitung kannst du dich an diese beiden Stellen wenden:

Behindertenforum (Dachorganisation der Behinderten-Selbsthilfe der Region Basel),

Bachlettenstrasse 12, 4054 Basel,

Tel. +041 61 205 29 29

www.behindertenforum.ch/

Pro Infirmis Basel, Bachlettenstrasse 12, 4054 Basel,

Tel. +041 58 775 18 60,

www.proinfirmis.ch/angebot/basel-stadt.html



19.8. AHV/IV im Ausland

Eine Rentenauszahlung ins Ausland ist für CH-Bürger:innen in jedem Fall möglich. Bei Ausländer:innen ist eine Rentenauszahlung in die Heimat nur möglich,

wenn es zwischen der Schweiz und dem Heimatland ein Sozialversicherungsabkommen gibt. Ohne Sozialversicherungsabkommen kann nur das einbezahlte Kapital zurückerstattet werden.

Die Schweiz hat Sozialversicherungsabkommen mit allen EU/EFTA Mitgliedstaaten. Ausserdem mit Australien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Chile, Israel, Japan, Kanada/Quebec, Kosovo, Nord-Mazedonien, Montenegro, Philippinen, San Marino, Serbien, Türkei, USA und Uruguay.

Ergänzungsleistungen (EL) fallen jedoch weg, wenn man nicht mehr in der Schweiz lebt.

19.9. Einsprache/ Beschwerde

Alle Verfügungen der Ausgleichskassen können schriftlich angefochten werden. Die Beschwerde muss innert 30 Tagen zuhänden des kantonalen Sozialversicherungsgerichts erfolgen. Wenn du mit dem Entscheid dieser Instanz nicht einverstanden bist, kannst du den Fall innert 30 Tagen an das Bundesgericht weiterziehen. Es ist wichtig, eine Beschwerde beim kantonalen Gericht gut vorzubereiten. Lass dich von der IGA beraten!

Nützliche Adressen:

BS: AHV/IV Ausgleichskasse BS, Wettsteinplatz 1, 4001 Basel,

Tel. +041 61 685 22 22

www.ausgleichskasse-bs.ch



IV-Stelle BS, Aeschengraben 9, 4002 Basel,

Tel. +041 61 225 25 25

www.ivbs.ch/



Sozialversicherungsgericht BS, Bäumleingasse 3, 4002 Basel,

Tel. +041 61 267 18 18

www.sozialversicherungsgericht.bs.ch



BL: AHV/IV Ausgleichskasse BL und IV-Stelle BL: Hauptstrasse 109, 4102 Binningen,

Tel. +041 61 425 25 25

www.sva-bl.ch



58

Kantonsgericht BL, Bahnhofplatz 16, 4410 Liestal,

Tel. +04161 552 60 55

www.baselland.ch/politik-und-behorden/gerichte/kantonsgericht-bl



Für Informationen zur AHV/IV (und allen Sozialversicherungen der 1. Säule):

www.ahv-iv.ch/de/



Bei „Inforegister“ kannst du dir diejenigen AHV-Ausgleichskassen mit Adressen anzeigen lassen, welche unter deinem Namen ein Individuelles Konto (IK) führen:

www.inforegister.zas.admin.ch/InfoWeb/?lang=de



Auf der Seite „Escal“ kannst du online unverbindlich deine zukünftige AHV-Rente berechnen:

www.acor-avs.ch/conditions?sl_key=appTest



Die Pensionskasse ist die zweite Säule der Altersvorsorge. Die AHV-Rente deckt nur das Minimum, in der Pensionskasse wird der Lohn versichert, der über dieses Minimum hinausgeht. Alle Arbeitnehmer:innen über 25 Jahren sind obligatorisch versichert. Die Risiken Tod und Invalidität müssen, wenn jemand bereits arbeitet, schon ab 17 Jahren versichert werden.

Beiträge:

Obligatorisch versichert ist der sogenannte KOORDINIERTER LOHN, d.h. vom Jahreslohn wird der Koordinationsabzug (Stand 2024: 25'725) abgezogen. Der Betrag, der dann übrig bleibt, ist der versicherte Lohn (= koordinierter Lohn). Seit 2005 ist man bereits ab einem Jahreslohn von 22'050 Fr. (Eintrittsschwelle BVG) versichert; das heisst, ab diesem Jahreslohn-Niveau müssen Beiträge an die Pensionskasse bezahlt werden. Bei Jahreslöhnen, die tiefer als der Koordinationsabzug sind, wird ein koordinierter Lohn von 3675.- genommen.

Für diesen koordinierten Lohn, werden Beiträge bezahlt. Je nach Alter gelten andere Beiträge. Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in teilen sich die Beitragszahlungen, die Arbeitgeber:in muss mindestens die Hälfte der Beiträge übernehmen.

Folgende MINIMALBEITRÄGE werden vom koordinierten Lohn abgezogen:

Alter	Minimalbeitrag (Anteil Arbeitnehmer:in)
25-34 J	7 % (3.5 %)
35-44 J.	10 % (5.0 %)
45-54 J.	15 % (7.5 %)
55-65 J.	18 % (9.0 %)



Für die nicht-obligatorisch versicherten Lohnteile bestehen, je nach Sektor, Betriebsreglement oder Gesamtarbeitsvertrag, sehr unterschiedliche Regelungen.

Leistungen:

Die Rentenhöhe ist nicht gesetzlich festgelegt. Sie hängt von der Höhe der Beiträge und der Verzinsung ab. Je nach Pensionskasse wird die berufliche Vorsorge als monatliche Rente oder (selten) als einmalige Kapitalauszahlung überwiesen. Die Pensionskassenversicherung ist immer auch mit einer Risikoversicherung verbunden. Diese deckt in Ergänzung zur AHV/IV die Risiken Tod und Invalidität. Die Rentenleistungen der Pensionskasse sind im Verhältnis zu den gezahlten Beiträgen schlecht und es profitieren in erster Linie Banken und andere Finanzinstitute von den riesigen Kapitalsummen in den Pensionskassen.

Bezug vor der Pensionierung:

Auch in der obligatorischen beruflichen Vorsorge gilt seit 2024 das Referenzalter 65 für alle. Es ist möglich, sich früh- oder teilpensionieren zu lassen oder den Bezug der Pensionskassen-Rente aufzuschieben: Analog zur AHV gibt es seit 2024 den flexiblen Altersrücktritt zwischen 63 und 70 Jahren mit einem Teilbezug der Renten (siehe Kapitel 19.5). Die Pensionskassen können über diese Mindestanforderungen hinausgehen.

Auch bei der Pensionskasse wird die Rente bei Vorbezug gekürzt und bei Aufschub erhöht.

Abgesehen davon kann in den folgenden Fällen das Pensionskassen-Kapital vor der Pensionierung beansprucht werden:

- wenn du endgültig die Schweiz verlässt und dich ausserhalb der EU/EFTA niederlässt.
- wenn du selbständig-erwerbend wirst
- Wenn du 100% invalid wirst und eine ganze Rente der IV gesprochen bekommst
- wenn du ein Haus oder eine Wohnung kaufst, welche du selber bewohnst, ist ein Teilbezug möglich. Die genauen Modalitäten sind kompliziert.

Informiere dich rechtzeitig.

20.1. Pensionskasse und Teilzeitarbeit

Viele Teilzeitarbeiter:innen kommen nie bis zum Koordinationslohn, bzw. nur knapp darüber. Die Arbeitgeber können so Lohnnebenkosten sparen, den Arbeitnehmer:innen droht Armut nach der Pensionierung. Über die Arbeitgeber:in kann eine freiwillige Pensionskassenversicherung abgeschlossen werden, oder, wenn der Arbeitgeber davon nichts wissen will, kannst du für dich ein dritte Säule-Sparkonto eröffnen. Du musst alle Beiträge selbst bezahlen, aber die Beiträge sind steuerfrei.

Hast du mehrere Teilzeitstellen und erreichst die verschiedenen Löhne die Eintrittsschwelle von Fr. 22'050.-/ Jahr, hast du zwei Möglichkeiten: Du kannst die gesamten Verdienste bei einer der Pensionskassen deiner Arbeitgeber:innen versichern lassen, wenn es das Reglement erlaubt. Oder du kannst die Risiken „Tod“ und „Invalidität“ (nicht aber „Alter“) bei der „Stiftung Auffangeinrichtung“ versichern lassen.

20.2. Wechsel der Arbeitgeber:in

Wenn du deine Arbeitgeber:in verlässt, muss das gesamte Pensionskassen-Kapital (inkl. der Arbeitgeber:in-Beiträge) für den obligatorisch versicherten Koordinationslohn überwiesen werden. Beim nicht-obligatorisch versicherten Teil hast du Anrecht auf deinen Anteil und einen Teil der Arbeitgeberbeiträge. Wie hoch der Anteil Arbeitgeberbeiträge sein muss, steht im Reglement der Kasse. Das Pensionskassen-Kapital muss wie folgt überwiesen werden:

- an die Pensionskasse der neuen Arbeitgeber:in
- auf ein Freizügigkeits-Konto oder eine Freizügigkeitspolice

20.3. Suche nach Freizügigkeitskonten

Falls du nicht mehr weisst, wo sich deine Freizügigkeitsleistung befindet, kann dir der Sicherheitsfonds BVG (Zentralstelle 2. Säule) in Bern anhand deiner AHV-Nummer weiterhelfen (Adresse siehe unten).

Nützliche Adressen:



BSABB BVG- und Stiftungsaufsicht beider Basel, Eisengasse 8, 4001 Basel,
Tel. +41 61 205 49 50,
<https://www.bsabb.ch/>



Stiftung Auffangeinrichtung BVG, Administration Freizügigkeitskonten, Zürich,
Tel. +41 41 799 75 75,
www.aeis.ch



Sicherheitsfonds BVG (Zentralstelle 2. Säule), Bern,
Tel. +41 31 380 79 71,
<https://sfbvg.ch/>

Für alle, die in der Schweiz wohnhaft sind, ist eine Grundversicherung obligatorisch. Diese deckt die Kosten der medizinischen Versorgung (Medikamente, Ärzt:in, Spital). Die Krankentaggeldversicherung hingegen ist nicht obligatorisch. Sie deckt den Lohnausfall aufgrund von Krankheit. Auch wenn keine Krankentaggeld-Versicherung besteht, gilt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht (siehe Kapitel 21.3).

21.1. Grundversicherung (obligatorisch)

Die Leistungen der Grundversicherung sind vom Gesetz vorgeschrieben und bei allen Krankenkassen gleich. Die Prämien sind aber je nach Kanton, je nach Krankenkasse und je nach Versicherungsmodell sehr unterschiedlich – es ist deshalb wichtig sich gut zu informieren. Die Arbeitgeber:innen beteiligen sich an den Kosten der Versicherung im Normalfall nicht.

Neben der Franchise müssen sich alle mit 10 % Selbstbehalt an den Kosten beteiligen (bis maximal Fr. 700.- / pro Jahr für Erwachsene und Fr. 350.- für Kinder).

Die obligatorische Grundversicherung ist eine Drittklass-Minimalversicherung. Es gibt zahlreiche freiwillige Zusatzversicherungen, z.B. für Alternativmedizin, Erst- oder Zweitklassversorgung, Zahnbehandlungen etc. Die monatlichen Kosten der Krankenversicherung steigen von Jahr zu Jahr und belasten das Budget zahlloser Arbeiter:innen massiv.

Wer wenig verdient, hat Anspruch auf Prämienverbilligung.

21.2. Prämienverbilligung (Kantonale Krankenkassen-Beiträge)

Um Prämienverbilligung zu erhalten, muss das jährliche anrechenbare Einkommen unter einer bestimmten Grenze liegen. Diese Einkommensgrenze wird jedes Jahr neu festgelegt. 2024 beträgt sie in Basel zum Beispiel 49'375.- für Alleinstehende.

Die Höhe der Prämienverbilligung ist abhängig vom Einkommen, dem Vermögen und der Anzahl Personen im Haushalt. Massgebend ist dabei das Haushaltseinkommen, also das Einkommen der sogenannten „wirtschaftlichen Haushaltseinheit“: diese beinhaltet Ehepartner:in, Partner:in in einer eingetragenen Partnerschaft, minderjährige Kinder (oder Kinder in Erstausbildung) oder

Konkubinatspartner:in im gleichen Haushalt.

Die genauen Zahlen (Einkommensgrenzen) werden jedes Jahr neu festgelegt. Siehe dazu das „Merkblatt Prämienverbilligung“ vom Amt für Sozialbeiträge:



<https://www.asb.bs.ch/dam/jcr:6889e1c4-4b9f-4a11-88f1-0d905347a386/PV%20Merkblatt%202024.pdf>

Das anrechenbare Einkommen berechnet sich über den jährlichen Bruttolohn minus Abzüge (z.B. für Kinder, Personen in Ausbildung, Berufsunkosten). Bei Teilzeitarbeit wird der Lohn auf 80% hochgerechnet, falls du nicht begründen kannst, wieso du nicht 80% arbeiten kannst.

Prämienverbilligungen müssen beim Amt für Sozialbeiträge beantragt werden. Wenn du Anspruch auf Prämienverbilligung hast, kannst du diese auch rückwirkend erhalten (aber nur innerhalb desselben Kalenderjahrs, in dem du den Antrag gestellt hast).

Wenn du nicht sicher bist, ob du Anspruch auf Prämienverbilligung hast, kannst du diesen online Kurztest machen:



www.wsu.bs.ch/sozialleistungsrechner/slr-haushalt.html?start
mit diesem online-Rechner findest du zudem heraus, ob du Anspruch auf Familienmietzinsbeiträge hast oder auf Beiträge an die KiTa-Kosten.

21.3. Krankentaggeldversicherung

Diese Versicherung sichert dir den Lohn im Falle einer Krankheit. Am besten ist es, wenn die Arbeitgeber:in eine KOLLEKTIVVERSICHERUNG abschliesst. Vor allem kleine Firmen haben aber oft keine solche Versicherung. Frage deine Arbeitgeber:in. Oft schreibt auch ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder ein Normalarbeitsvertrag den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung in einer Branche vor. Meistens deckt eine Krankentaggeldversicherung 80 % des Lohnes während zwei Jahren. Wenn du in einer Firma mit Kollektivversicherung gearbeitet hast und nun die Firma verlässt, kannst du diese Versicherung ohne Gesundheitsprüfung individuell weiterführen (innert 30 Tagen nach Ende des Arbeitsverhältnisses). Verlange einen Kostenvoranschlag. Du kannst dich auch privat z.B. bei der Krankenkasse

INDIVIDUELL VERSICHERN. Individuelle Krankentaggeld-Versicherungen sind aber sehr teuer!

Sobald du mehr als 3 Monate am gleichen Ort arbeitest, bist du per Gesetz vor Lohnausfall wegen Krankheit geschützt. Unabhängig von einer Krankentaggeldversicherung ist dein Arbeitgeber verpflichtet, dir den vollen Lohn für eine gewisse Zeit weiter zahlen. (Siehe Kapitel 4.2.).

Nützliche Adressen:

BS: Amt für Sozialbeiträge, Grenzacherstr. 62, 4058 Basel,

Tel. +41 61 267 86 66

www.asb.bs.ch



BL: SVA Basel-Landschaft, Hauptstr. 109, 4102 Binningen,

Tel.+041 61 425 25 25

www.sva-bl.ch



22. Unfallversicherung (UV)

Wer ist wo versichert?

Schon wenn du nur eine Stunde arbeitest und angestellt bist, bist du gegen Arbeitsunfälle versichert. Wenn du mehr als acht Stunden in der Woche bei einer Arbeitgeberin angestellt bist, bist du auch gegen Nichtbetriebsunfall, also gegen Unfälle in der Freizeit, versichert.

Arbeitest du weniger als acht Stunden in der Woche, musst du dich bei deiner Krankenversicherung gegen Unfall in der Freizeit versichern. Du kannst dies auf dem Anmeldeformular ankreuzen oder der Krankenkasse einfach melden.

Läuft die Unfallversicherung über den Arbeitsplatz, sind die meisten Arbeitnehmer:innen bei der SUVA (Schweizerische Unfall-Versicherungs-Anstalt) versichert. Es gibt aber auch private Unfallversicherer.



WICHTIG: Wenn du einen Unfall während der Arbeitszeit (oder auf dem Weg von oder zur Arbeit) hast, dann ist dieser Unfall auch versichert, wenn die Arbeitgeb-erin „vergessen“ hat, dich bei der Unfallversicherung anzumelden. Der Arbeitgeber muss dann nachzahlen.

Wie lange ist die Versicherung gültig?

Die Versicherungsdeckung beginnt mit dem Tag, an dem du mit der Arbeit beginnst oder hättest beginnen sollen. Die Deckung beginnt spätestens in dem Moment, in dem du dein Haus verlässt, um zur Arbeit zu gehen. Die Versicherungsdeckung endet am Ende des 30. Tages nach Ende eines Arbeitsverhältnisses.

Was ist versichert?

Die Unfallversicherung bezahlt die Kosten für die ärztliche Behandlung, den Spitalaufenthalt, die Medikamente und Taggelder für den Lohnausfall, Invalidenrenten, Integritätsentschädigung und andere Leistungen, die einem anerkannten Unfall folgen können.

Es ist wichtig, die juristische Definition von „Unfall“ zu kennen: Unfall ist „die plötzliche, nicht beabsichtigte schädigende Einwirkung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors auf den menschlichen Körper“, z.B. wenn ich stürze und mir dabei ein Bein breche. Als Berufskrankheit gelten Krankheiten, „von denen nachgewiesen werden kann, dass sie ausschliesslich oder stark überwiegend durch die berufliche Tätigkeit verursacht worden sind“. Die Frage, was ein Unfall, was eine Krankheit und was eine Berufskrankheit ist, führt immer wieder zu Streit mit den Versicherungen. Wichtig ist deshalb, dass die Unfalldeklaration genau und gut gemacht wird (Aussage der ersten Stunde). Gegen jeden Entscheid der Unfallversicherung kann innert 30 Tagen Rekurs eingelegt werden. Nimm mit uns Kontakt auf!

Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten

Die Arbeitgeber:in ist für die Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich und muss die Vorschriften zur Verhinderung von Unfällen oder Berufskrankheiten einhalten. Die Arbeitnehmer:innen müssen Mängel in der Arbeitssicherheit melden. Dies gilt auch bei Temporärrarbeit.

Du hast auch das Recht, die Arbeit zu verweigern, wenn deine Gesundheit durch die Ausführung der Arbeit gefährdet würde. Das kann aber natürlich schwierig sein, wenn du damit alleine bist. Melde dich unbedingt bei uns, wenn in deinem Betrieb gefährliche Arbeitsweisen verlangt werden!

Nützliche Adressen:

SUVA Kreisagentur Basel,
www.suva.ch/suva_basel.htm

SUVA Schweiz, 6002 Luzern,
www.suva.ch



23. Sozialhilfe

Das Recht auf Sozialhilfe ist national geregelt, aber die konkrete Umsetzung geschieht über die Kantone bzw. Gemeinden. Deshalb können die Regeln der Sozialhilfe von Ort zu Ort ziemlich unterschiedlich sein. Die gemeinsamen Mindestempfehlungen legt die SKOS fest, die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe.

Die Sozialhilfe ist auch zuständig für die Unterstützung der Asylsuchenden, welche dem Kanton vom Bund zugewiesen werden.

Wer kann Sozialhilfe beantragen?

Alle Einwohner:innen der Schweiz, unabhängig von ihrer Nationalität, haben bei Bedarf Anrecht auf existenzsichernde Sozialhilfe-Unterstützung. d.h. das zum Überleben absolut notwendige Minimum muss gesichert werden.



ACHTUNG: Ausländer:innen (z.B. Personen mit Bewilligung B, seit 2008 sogar Personen mit Bewilligung C) können nach einer längeren Unterstützung durch die Sozialhilfe ihre Bewilligung verlieren!

Wenn du Sozialhilfe beantragst, musst du sehr genau Auskunft über deine Verhältnisse geben. Bei der Anmeldung musst du Unterlagen wie Mietvertrag, Lohnabrechnung, Bankkonto-Nachweis, Familienbüchlein etc. mitbringen. Die Höhe der Sozialhilfegelder hängt auch davon ab, wie viele Menschen in deinem Haushalt leben und wieviel sie verdienen.

Wann gibt es Sozialhilfe?

- Das Sozialamt kontrolliert zuerst, ob eine andere Stelle, z.B. eine Sozialversicherung, für dich zuständig wäre. Es kontrolliert auch, ob deine Familie für dich aufkommen muss.
- Das Sozialamt muss manchmal auch Vorschüsse leisten: wenn du z.B. Recht auf Arbeitslosengelder hast, du aber noch kein Geld erhältst, weil noch Unklarheiten bestehen.
- Das Sozialamt übernimmt keine Schulden! Melde dich also an, bevor du dich aus Not verschuldest.

In den letzten Jahren brauchen immer mehr Menschen Sozialhilfe. Immer mehr Leute sind „working poor“, d.h. obwohl sie 100 % arbeiten, reicht der Lohn nicht für den Lebensunterhalt. Sehr viele Leute sind sogenannte „Ausgesteuerte“, d.h. die Arbeitslosenversicherung unterstützt sie nicht mehr, obwohl sie immer noch arbeitslos sind.

Wann müssen Sozialhilfegelder zurückbezahlt werden?

- Wenn du das Geld wegen falschen Angaben erhalten hast
- Wenn du zu Wohlstand kommst (die Regeln zu Verjährung und der Definition was als Wohlstand gilt, sind von Kanton zu Kanton verschieden)

In einzelnen Fällen waren nicht-zurück-bezahlte Sozialhilfegelder ein Hinderungsgrund für eine Einbürgerung.

Nützliche Adressen:

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe:

www.skos.ch/



Sozialhilfe des Kantons Basel-Stadt:

www.sozialhilfe.bs.ch/



Kantonale Sozialhilfe Baselland, Liestal:

www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/finanz-und-kirchendirektion/sozialamt/sozialhilfe/sozialhilfe



Internetcafé Planet 13, Selbsthilfeprojekt von und für Armutsbetroffene, Klybeckstrasse 60, 4058 Basel,

Tel +041 61 322 13 13,

www.plante13.ch



24. Berufsbildung

Die häufigste Form der Berufsbildung ist eine 3- oder 4-jährige Lehre, die mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abgeschlossen wird. Die kürzere 2-jährige EBA-Lehre, ist mit anschliessend schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden.

Es gibt auch Arbeitsrechte, während du in der Lehre bist, auch wenn diese meistens sehr schwach sind. Der Lohn ist extrem niedrig und immer wieder werden Lehrlinge als günstige Hilfsarbeiter:innen ausgenutzt, statt ihnen eine ordentliche Ausbildung zu ermöglichen.

Wenn du in der Lehre bist, macht es Sinn, dich bei Scorpio zu melden! Scorpio ist eine Gruppe von Lernenden, die sich gegen die Probleme in der Ausbildung wehrt.



[instagram.com/scorpiobasel](https://www.instagram.com/scorpiobasel)

Du kannst dich aber auch als Lernende:r direkt bei der IGA melden und wir schauen uns dein Problem an.

Es lohnt sich sowohl für Jugendliche, als auch für Erwachsene in eine Berufsberatung zu gehen, um sich zu informieren, welche Bildungswege es gibt. Auch bei Fragen bezüglich der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen können diese Stellen weiterhelfen.

Nützliche Adressen:

Basel-Stadt:

Kostenlose Beratung: Berufsinformationszentrums BIZ, Rosentalstrasse 17,
Tel. +041 61 267 86 82
täglich 14:00 - 16:00.

Stipendien: Amt für Ausbildungsbeiträge, Holbeinstrasse 50, PF, 4001 Basel,
Tel. + 41 61 201 31 81,

[www.bs.ch/themen/finanzielle-hilfe/leistungen/ausbildungsbeitraege-pflege/
fragen-und-antworten-ausbildungsbeitraege-pflege](http://www.bs.ch/themen/finanzielle-hilfe/leistungen/ausbildungsbeitraege-pflege/fragen-und-antworten-ausbildungsbeitraege-pflege)

Basel-Land:

Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Rosenstrasse 25, 4410 Liestal,
Tel. +041 61 552 28 00

Nationale Kontaktstelle für Diplomanerkennung:

www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma.html





In Kürze folgt eine neue Website der IGA. Aktuell sind wir noch auf unserer alten Adresse zu finden: www.viavia.ch/iga/

www.fedlex.admin.ch Systematische Sammlung des Bundesrechts. Alle Gesetzestexte, z.B. das Arbeitsgesetz ArG können als PDF-File heruntergeladen werden. Ebenso einige Normalarbeitsverträge NAV.

www.bger.ch Bundesgerichtsentscheide nach Stichworten

www.seco.admin.ch Die Homepage des Staatssekretariats für Wirtschaft

Mit aktuellen Mitteilungen zum Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen (z.B. auch allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge GAV zum runterladen).

www.arbeit.swiss

Mit aktuellen Informationen und den offiziellen RAV-Broschüren zum runterladen (PDF).

www.ahv-iv.info

offizielle Seite der AHV mit Merkblättern und Infos zu AHV, IV, EL und anderen Sozialversicherungen

www.koordination.ch Diverse Informationen rund um die Sozialversicherungen

www.bs.ch Homepage der Verwaltung und Behörde Basel-Stadt

www.baselland.ch Homepage der Verwaltung und Behörde Basel-Land

www.fachstelle-mobbing.ch/ Kompetente Information zum Thema Mobbing

www.berufsbildung.ch Portal mit diversen links rund um das Thema Berufsbildung

<https://www.wsu.bs.ch/sozialleistungsrechner.html>

Rechner, um unverbindlich zu prüfen, auf welche Sozialleistungen man ein Anrecht hat

<https://www.hallo-baselstadt.ch/>

Informationen über das Leben in Basel Stadt in 20 verschiedenen Sprachen (mit weiterführenden Links!)

<https://www.hallo-baselland.ch/>

Informationen über das Leben in Basel Land in 20 verschiedenen Sprachen (mit weiterführenden Links!)

26. Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Arbeitsgesetz
AVG	Arbeitsvermittlungsgesetz
BV	Berufliche Vorsorge (Pensionkasse, 2. Säule)
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EFZ	Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (3-4-jährige Lehre)
EBA	Eidgenössische Berufsattest (2-jährige Lehre, schlechtere Arbeitsbedingungen)
EL	Ergänzungsleistungen
EO	Erwerbsersatzordnung (Verdienstausfall bei Elternschaft, Militärdienst, Zivildienst...)
EU/EFTA	Europäische Union / Europäische Freihandelsassoziation (Teil der EFTA sind Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz)
Flinta*	Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans und gender Personen
FZ	Familienzulagen
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GIG	Gleichstellungsgesetz
IK	Individuelles Konto (Grundlage für die spätere AHV-Berechnung)
IV	Invalidenversicherung
KV	Krankenversicherung
NAV	Normalarbeitsvertrag
OR	Obligationenrecht
RAV	regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SUVA	Schweizerische Unfall-Versicherungs-Anstalt
ÜL	Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose
UV	Unfallversicherung

