

1. Einleitung

Das Thema meiner berufspraktischen Facharbeit lautet "Chancen und Risiken für deutsche Fachkräfte in Grenznähe durch die Inanspruchnahme der beeworX GmbH." In meiner Arbeit gehe ich bewusst ausschließlich auf die Chancen und Risiken für deutsche Grenzgänger (nicht Aufenthaltler) ein. Dies sind Personen, welche in der Schweiz arbeiten möchten, jedoch ihren festen Wohnsitz in Deutschland beibehalten wollen. Im ersten Hauptteil werde ich auf die Arbeitszufriedenheit eingehen. Ich werde das Lohnniveau, die Ferien und Feiertagsentschädigungen sowie die Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit der beeworX GmbH genauer erläutern. Danach folgt eine genauere Erklärung der schweizerischen Sozialversicherungen. Zu diesen Leistungen zählen u.a. die AHV/IV, BVG, Unfallversicherung, ALV, Familienzulagen und das Weiterbildungsfond. Ich werde in diesem Teil erklären welche Besonderheiten den Grenzgänger bei einer Einstellung durch die beeworX GmbH im Zusammenhang mit diesen Leistungen erwarten. Im zweiten Hauptteil werde ich zuerst auf die potentiellen Gefahren der konjunkturellen Schwankungen hinweisen. Es folgt eine genauere Beschreibung des Bewilligungsverfahrens für Grenzgänger, bei welchem sich herausstellt, dass auch sehr hohe Risiken für die beeworX GmbH bestehen. Gegen Ende des zweiten Hauptteils werde ich dann auf die Arbeitsverträge der beeworX GmbH eingehen und die Risiken für Grenzgänger im Zusammenhang mit der Quellensteuer aufzeigen. Im Schlussteil folgt eine tabellarische Auswertung in der ich ausgewählte Kriterien aus meiner Arbeit mit einer Zeitarbeitsfirma in Lörrach vergleichen werde. Durch diesen Vergleich möchte ich dem deutschen Grenzgänger bei seinem Entscheidungsprozess helfen und meine Leitfrage beantworten.

Arbeitszufriedenheit

Ein wesentlicher Faktor für Temporärmitarbeiter, unabhängig ihrer geografischen Lage, ist die persönliche Einstellung gegenüber der Arbeit. Verschiedene Eigenschaften definieren ob die persönliche Einstellung eine positive oder negative Zufriedenheit aufweist. Um eine positive Zufriedenheit für die Mitarbeiter zu erreichen, hält sich die beeworX GmbH an das vorgegebene schweizerische Arbeitsrecht, bei dem die Löhne, Ferien und Sozialleistungen klar definiert sind. Nachfolgend werde ich auf diese drei Punkte genauer eingehen, welche für einen deutschen Grenzgänger eine bessere Arbeitszufriedenheit ermöglichen.

3.1.1 Lohnniveau

Das Arbeitsentgelt hat für jeden Grenzgänger eine massgebende Bedeutung um in der Schweiz zu arbeiten. Seit 1. Januar 2012 ist die beeworX GmbH dem ave Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den Personalverleih unterstellt. Die Entlohnung definiert sich nach dem vorgegebenen Lohnrahmen des GAV's.

Der Bruttostundenlohn liegt für einen ungelernten Temporärmitarbeiter (20 bis 49-jährig) zwischen CHF 19.94 und 21.26 / Stunde und für einen ausgelernten Mitarbeiter (20 bis 49-jährig) sogar zwischen CHF 26.58 und 28.57 / Stunde. Sollte eine deutsche Fachkraft durch die beeworX GmbH an einen Kunden verliehen werden so würde er demnach je nach seiner Qualifikation eine Entlohnung von monatlich CHF 3'430 bis 4'915 Brutto erhalten. Der obige Lohnrahmen gilt jedoch nicht für die Randgebiete Tessin und Jura, welche ich bewusst nicht erwähnt habe, da sie mit der beeworX GmbH nicht im direkten Zusammenhang stehen. Die beeworX GmbH vermittelt Mitarbeiter nur an Kundenbetriebe in Basel und Umgebung

3.1.2 Ferien und Feiertagsentschädigung

Bei einer Anstellung durch die beeworX GmbH hat der Arbeitnehmer vor dem zurückgelegten 20 und ab dem vollendeten 50. Altersjahr Anspruch auf 25 Arbeitstage Ferien pro Jahr. Alle übrigen Arbeitnehmer haben Anspruch auf 20 Arbeitstage Ferien pro Jahr (OR 329). Für ein unvollständiges Jahr werden die Ferien pro rata temporis gewährt. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Für dreimonatige Einsatzverträge erfolgt die Auszahlung des Ferienlohns (8,33 % oder 10,60 %)1 direkt mit dem Lohn.

„Mitarbeiter bei der beeworX GmbH haben nach Ablauf von 13 Wochen Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen.“ 2 (ave GAV Art. 14) Die beeworX GmbH entschädigt die Mitarbeiter mit einem pauschalen Lohnzuschlag (3,2 %) auf den AHV-Lohn. Der Mitarbeiter kann diesen Zuschlag auf seiner Lohnabrechnung einsehen.

3.1.3 Arbeitssicherheit

Bevor ein Mitarbeiter seine Arbeit bei einem Kunden antreten kann wird er über die Sicherheitsbedingungen informiert. Jeder Mitarbeiter erhält bei der Einstellung einen persönlichen Sicherheitspass der SUVA, welche er beim Kundenbetrieb abgeben und unterschreiben lässt. Damit wird bestätigt, dass der Mitarbeiter eine ausführliche Einführung über die potentiellen Gefahren am Arbeitsplatz bekommen hat.

1 8.33 % für MA zwischen 20 - 49J und 10,60 % für MA bis 20J und ab 50J

2 Anspruch für Lohnausfall am 1. August erfolgt mit Arbeitsantritt (1. Arbeitstag)

Die wichtigsten Rechte für Arbeitnehmer, welche durch die beeworX GmbH erfüllt werden müssen sind folgende Punkte:

Die beeworX GmbH muss insbesondere

1. zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.
2. die Arbeitnehmenden bei der Arbeitssicherheit zur Mitwirkung heranziehen.
3. bei Stellenantritt über die auftretenden Gefahren informieren und bezüglich der Massnahmen zu deren Verhütung anleiten.
4. im Unternehmen die zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten notwendigen Massnahmen treffen.
5. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder deren Vertretung in allen Fragen der Arbeitssicherheit das Mitspracherecht gewähren.³

Zuletzt besteht ein wichtiger Punkt auch darin, dass die beeworX GmbH dem Mitarbeiter eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellt.

3.2 Sozialleistungen

3.2.1 AHV / IV

Grenzgänger sind in der Schweiz grundsätzlich in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), Invalidenversicherung (IV) sowie auf Erwerbsausfallentschädigung (EO) pflichtversichert. Es werden folgende Beitragssätze einbezahlt:

³ Quelle: <http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=183>

Tobias Müllhaupt

AHV	8,4 %
IV	1,4 %
EO	0,5 %
Total	10,3 %

Dieser gesamte Beitragssatz wird je zur Hälfte vom Mitarbeiter (total 5,15 % des Bruttolohns) und der beeworX GmbH (ebenfalls 5,15 %) an die Ausgleichskasse überwiesen.

Die Beitragspflicht endet für Mitarbeiter, wenn das ordentliche Rentenalter erreicht ist und die Erwerbstätigkeit aufgegeben wird. In der Schweiz liegt das Rentenalter für Männer bei 65 Jahren und für Frauen bei 64 Jahren. Die Renten werden wie folgt ausgerichtet (CHF im Monat)⁴:

	Mindest- / Höchstrente
Altersrente	1.160. - / 2.320.-
Höchstbetrag der beiden Renten eines Ehepaares	3.480. -
Witwen- / Witwerrente	928. - / 1.856.-
Zusatzrente für Ehefrauen, die 1941 oder früher geboren sind bzw. für Ehegatten, für die zuvor eine Zusatzrente der IV ausgerichtet wurde	348.- / 696.-

⁴ Quelle: Schonhart Hubertus, Grenzgänger-Spezial-Info, Tabelle Rentenberechnung

Waisen- und Kinderrente	464.- / 928.-
Höchstbetrag bei gleichzeitigem Anspruch auf zwei Kinderrenten oder eine Kinderrente und eine Waisenrente für das selbe Kind	1.392.-

3.2.2 BVG / Pensionskasse

Die berufliche Vorsorge (BVG) ergänzt die Leistungen der AHV in der 1. Säule. Das BVG ist eine obligatorische Versicherung und beginnt mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses, sofern der Mitarbeiter unterhaltspflichtige Kinder hat oder ein zeitlich unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt. Treffen die beiden genannten Fälle auf einen Mitarbeiter nicht zu, so beginnt die Versicherungspflicht nach Ablauf der 3-monatigen Probephase. Bis zum 24. Altersjahr decken die Beiträge die Risiken Tod und Invalidität und ab dem 25. Altersjahr wird zusätzlich eine Altersrente angespart, welche jährlich verzinst wird. Die einbezahlten Beiträge⁵ werden zwischen der eingestellten Fachkraft und der beeworX GmbH je zur Hälfte finanziert und auf der Lohnabrechnung separat aufgeführt.

3.2.3 Unfallversicherung

Die Unfallversicherung ist auch für Grenzgänger obligatorisch in der Schweiz. Sie entschädigt Mitarbeiter bei Berufsunfällen, Nichtbetriebsunfällen (sofern die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt) und entrichtet

⁵ 7 – 18 % vom Bruttolohn (je nach Personalvorsorgeeinrichtung) Beitragspflicht ab 24.360 CHF bis max. 83.520 CHF. Beitragssatz ist altersabhängig.

Krankentaggeld bei Berufskrankheiten⁶. Zuständiger Versicherungsträger bei der beeworX GmbH ist die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA). Das bedeutet, dass dem verunfallten Mitarbeiter ab dem 3. Tag nach dem Unfall 80 % des Lohnes ausgerichtet werden.

3.2.4 ALV (Arbeitslosenversicherung)

Sollte ein deutscher Grenzgänger durch die beeworX GmbH eingestellt werden, so muss dieser mit jedem erhaltenen Lohn die Pflichtbeiträge zur Arbeitslosenversicherung einbezahlen. Der Beitragssatz beträgt 2,2 % vom Brutto-Verdienst und wird je zur Hälfte von der beeworX GmbH und dem Grenzgänger einbezahlt. Sollte der Grenzgänger nach dem Einsatz arbeitslos bleiben, hat er die Möglichkeit bei der beeworX GmbH eine Arbeitgeberbescheinigung (Formular E301) anzufordern. Diese Bescheinigung wird durch die beeworX GmbH ausgefüllt und der Grenzgänger kann dieses Formular bei seiner Wohngemeinde einreichen. Die Leistungen bezieht er anschließend durch Deutschland.

3.2.4 Familienzulage

Der Grenzgänger hat die Möglichkeit während seines Einsatzes durch die beeworX GmbH Familienzulagen zu beantragen, sofern er unterhaltspflichtige Kinder hat. Unter unterhaltspflichtigen Kindern versteht man Kinder zwischen

1 Monat bis 25 Jahre. Wobei sich die Arten der Ansätze und die Dauer unterscheiden. Beispielsweise erhält ein Mitarbeiter eine Ausbildungszulage von 250 CHF / Monat wenn sein Kind 19 Jahre alt ist und ein Studium oder eine Lehrausbildung absolviert. Sollte sein Kind erst 15 Jahre alt sein und sich noch in

⁶ Krankheitstage zwischen dem 3. Bis zum 14. Krankheitstag werden jedoch durch die beeworX GmbH finanziert.

der Schulausbildung befinden, erhält der Mitarbeiter eine Kinderzulage von 200 CHF / Monat ausbezahlt.

Die Regelung laut FamZG besagt, dass eine Zulage von mindestens 200 CHF / Monat für jedes Kind, vom Geburtsmonat bis zum 16. Altersjahr und eine Ausbildungszulage von mindestens 250 CHF / Monat für jedes Kind nach dem 16. Altersjahr bis zum Abschluss der Ausbildung beantragt werden kann.

Die Anmeldung erfolgt durch das Familienzulagen-Anmeldeformular, welches die beeworX GmbH dem Mitarbeiter zukommen lässt, ihn bei der korrekten Ausfüllung unterstützt und allfällige Fragen klärt. Das Formular wird weiter an die Swisstafffamily geleitet und sollte der Entscheid positiv sein, wird dem Mitarbeiter der Zulagenentscheid nach Hause gesendet und die Zulage wird ihm zeitgleich mit dem Lohn ausbezahlt. Der Mitarbeiter hat ebenfalls die Chance seine Zulagen rückwirkend zu beziehen. Beispielsweise beantragt er seine Zulagen erst im August, ist jedoch schon seit März bei der beeworX GmbH erwerbstätig, so werden ihm die Zulagen der Monate März bis Juli nachträglich auf dem Augustlohn ausbezahlt.

3.2.5 Weiterbildungsfond

Ein bei der beeworX GmbH angestellter Mitarbeiter hat nach 22 Einsatztagen Anspruch auf eine Weiterbildungsleistung. Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit ab dem 1.7.2012 ein Gesuch bei der Geschäftsstelle Weiterbildung (geführt durch swisstaffing) einzureichen, um bsp. einen Staplerkurs nicht selber finanzieren zu müssen. In der Weiterbildungsleistung enthalten sind:

1. (Beitrag an) Kurskosten
2. Lohnausfallentschädigung

Der Mitarbeiter zahlt seit 1.1.2012 monatlich einen Vollzugsbeitrag (0,7 % des eigenen Bruttolohns) zusammen mit einem Beitrag der beeworX GmbH (0,3 % des Bruttolohns) ein. Dieser Beitrag ist Pflicht und beginnt mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses.

4. Risiken für Fachkräfte

4.1 konjunkturelle Schwankungen

Die konjunkturellen Schwankungen haben eine starke Auswirkung auf das Temporärgeschäft. Denn je nach wirtschaftlicher Situation benötigen die Kunden zusätzlich Personal (bei einer Expansion) oder weniger Personal (bei einer Rezession) für ihre Produktion. Besonders in wirtschaftlich schlechten Zeiten, kann es bei Kundenbetrieben vorkommen, dass ein Produktionsüberschuss entsteht. Um Kosten zu sparen ist es für diese Unternehmen am einfachsten, indem sie Mitarbeiter aus der Produktion entlassen.

Demnach besteht das Risiko, trotz eines länger befristeten Vertrages zwischen der beeworX GmbH und einem Mitarbeiter, dass das Arbeitsverhältnis in einem Produktionsbetrieb gemäss Kündigungsfrist⁷ frühzeitig beendet werden muss. Diese wirtschaftlichen Schwankungen sind schwierig abzusehen und führen zu konjunktureller Arbeitslosigkeit in der Schweiz.

4.2 Bewilligung

4.2.1 Meldepflicht

Jede ausländische Arbeitskraft, welche in der Schweiz erwerbstätig ist, muss im Besitz einer gültigen Bewilligung sein. Jedoch gibt es seit der Einführung der Personenfreizügigkeit (*Abkommen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA-Mitgliedsstaaten*) ein vereinfachtes Bewilligungsverfahren. Durch dieses Abkommen ist es für deutsche Fachkräfte möglich durch ein Meldeverfahren 3 Monate (90 Tage) pro Kalenderjahr zu arbeiten ohne das eine Bewilligung beantragt werden muss. Geht der Einsatz nach diesen 3 Monaten für den Grenzgänger weiter muss jedoch eine Bewilligung beantragt werden.

⁷ In den ersten 3. Monaten, 2 Arbeitstage. Vom 4 bis einschl. 6. Monat, 7 Kalendertage und ab dem 7. Monat, 1 Monat.

4.2.2 G-Bewilligung

Sollte ein Grenzgänger bei der Einstellung durch die beeworX GmbH bereits im Besitz einer gültigen G-Bewilligung sein, wird ein Mutationsverfahren eingeleitet. Bei der Mutation wird lediglich der Arbeitgeber auf der Bewilligung abgeändert und keine komplett Neue beantragt.

Falls der Grenzgänger hingegen zum ersten Mal in der Schweiz arbeitet und bereits 90 Tage bei der beeworX GmbH im Einsatz gewesen ist, so wird eine neue G-Bewilligung bei der kantonalen Fremdenpolizei/Ausländerbehörde beantragt. Die beeworX GmbH meldet den Grenzgänger beim Migrationsamt Basel-Stadt an⁸ und sendet ihm die gültige Bewilligung umgehend nach Hause.

Es besteht vor allem für die beeworX GmbH ein enormes Risiko. Denn sollte ein Grenzgänger ohne ein gültiges Meldeverfahren oder einer gültigen Bewilligung vermittelt werden, so kann eine Busse in Höhe von bis zu 100'000 CHF anfallen. (AVG Art. 39)

4.3 Arbeitsverträge

4.3.1 Probephase

Bei der Einstellung eines Mitarbeiters meldet der Kundenbetrieb wie lange der jeweilige Arbeitseinsatz dauern soll. Von den verschiedenen Vertragsvarianten (siehe Kapitel 3.2) wird eine passende ausgewählt. Möchte der Kundenbetrieb einen Mitarbeiter einige Wochen bei sich einsetzen, ist sich jedoch unsicher wie

⁸ Sofern sich der Einsatzort des Mitarbeiters in diesem Kanton befindet.

lange, wird in der Regel ein Einsatzvertrag zwischen dem Mitarbeiter und der beeworX GmbH auf 3 Monate festgelegt. In dieser Zeit befindet sich der Mitarbeiter in der Probephase, welche folgende Unterschiede mit sich bringt:

3. Der Mitarbeiter darf sich den Ferienlohn direkt mit dem Lohn ausbezahlen lassen.⁹
4. Der Mitarbeiter erhält bei einer Krankheit den Lohn, in Höhe von 80 % während maximal 60 Tagen ausbezahlt.¹⁰
5. Die Prämien für die Krankentagegeldversicherung belaufen sich auf 0.5 % (für männliche Mitarbeiter) und 0.62 % (für weibliche Mitarbeiter).
6. Es besteht keine BVG-Pflicht, sofern der Mitarbeiter keine unterhaltspflichtigen Kinder hat.
7. Die Kündigungsfrist beträgt 2 Arbeitstage.

4.3.2 Einsatz- und Rahmenarbeitsvertrag

Bei der Einstellung erhält der Mitarbeiter einen Einsatz- sowie einen Rahmenarbeitsvertrag zugestellt. Auf diesen beiden Verträgen sind die wichtigsten Informationen (Grundlohn, Einsatzort, Einsatzdauer usw.) und Regeln (Ferien, Kündigungsfrist usw.) aufgeführt. Der Einsatzvertrag muss bei einem Stellenwechsel (anderer Einsatzbetrieb, interner Abteilungswechsel) oder bei einer Verlängerung des Arbeitseinsatzes neu erstellt werden.

⁹ 8,33 % (für MA zwischen 20 und 49J) 10,6 % (für MA bis 20 und ab 50J)

¹⁰ Während 720 Tagen wenn der MA sich nicht mehr in der Probephase befindet.

4.4 Quellensteuer für Grenzgänger

Grenzgänger sind in der Schweiz einkommensteuerpflichtig und müssen 4,5 % vom Bruttolohn (Quellensteuer) in der Schweiz versteuern. Laut dem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und der Schweiz haben Grenzgänger ihre Steuern in Deutschland zu entrichten, wobei das deutsche Finanzamt den Steuerbetrag von 4,5 % berücksichtigt, damit es zu keiner Doppelbesteuerung kommt. Die Anmeldung erfolgt durch die beeworX GmbH bei der kantonalen Steuerverwaltung.¹¹ Nachdem die Tarifeinstufung der Steuerverwaltung eingetroffen ist, wird dem deutschen Grenzgänger der Quellensteuerbetrag (4,5 % des Bruttolohnes) monatlich von seinem Lohn abgezogen und die beeworX GmbH überweist den monatlichen ablieferungspflichtigen Betrag¹² an die Steuerverwaltung. Der Grenzgänger muss jeweils vierteljährlich Steuervorauszahlungen an die deutsche Finanzverwaltung leisten, die anhand des voraussichtlichen Einkommens geschätzt wird. Zum Jahresende muss der Grenzgänger eine Steuererklärung abgeben, bei der die endgültige Steuerschuld festgelegt wird. Es entsteht das Risiko von Nachzahlungsbeiträgen, insbesondere wenn es zu einer Erhöhung des Lohns oder des Wechselkurses gekommen ist.

4.4.1 Ansässigkeitsbescheinigung

Zum Zwecke der Ermässigung der Abzugssteuern von 4,5 %, muss der deutsche Grenzgänger der beeworX GmbH eine aktuelle Ansässigkeitsbescheinigung (Formular Gre1) vorlegen. Auf dieser Bescheinigung wird der Wohnsitz und der Arbeitgeber, sowie seine berufliche Tätigkeit durch die Steuerbehörde seines Wohnorts bestätigt. Der Grenzgänger hat diese Bescheinigung bei der Arbeitsaufnahme oder bei einem Wechsel des Arbeitgebers zu beantragen. Die

¹¹ Zuständige Steuerverwaltung für die beeworX GmbH ist die Steuerverwaltung Basel-Stadt.

¹² 4,5 % aller Grenzgänger, welche im selben Monat im Einsatz waren.

beeworX GmbH behält es sich vor den Lohn zu sperren, sofern ein originales Exemplar des Gre1 Formulars nicht rechtzeitig zum Lohntermin eingereicht wurde.

5. Ist die Inanspruchnahme der beeworX GmbH rentabel für einen Grenzgänger?

Um diese Fragestellung zu klären, habe ich mich entschieden eine tabellarische Auswertung aufzustellen, in dem ich einige Kriterien in den Bereichen der Sozialleistungen, Arbeitszufriedenheit, konjunkturellen Schwankungen und den unterschiedlichen Arbeitsverträgen zwischen der beeworX GmbH und einer deutschen Zeitarbeitsfirma in Grenznähe vergleiche. Ich beziehe mich auf die gesammelten Informationen aus dem Gespräch vom 24.04.2012, welches ich mit der Geschäftsleitung der Firma bks personal GmbH in Lörrach führen durfte.

Die Auswertung folgt auf der nächsten Seite.

	beeworX GmbH (Basel, Schweiz)	bks personal GmbH (Lörrach, Deutschland)
Arbeitszufriedenheit		
Lohnniveau	<p>Für ungelernete MA (20 – 49J): 19.94 und 21.26 CHF / Stunde</p> <p>Für gelernte MA (20 – 49J): 26.58 und 28.57 CHF / Stunde.</p>	<p>Für ungelernete MA (20 – 49J): 7.89 Euro bis 9.97 Euro / Stunde</p> <p>Für gelernte MA (20 – 49J): 10.54 Euro bis 17.76 Euro / Stunde</p>

Ferien	<p>20 Tage / Jahr (für MA 20 – 49J)</p> <p>25 Tage / Jahr (für MA bis 20 und ab 50J)</p>	<p>Laut § 6 iGZ-/DGB-Manteltarifvertrag:</p> <p>1. Jahr, 24 Tage. 2. Jahr, 25 Tage</p> <p>3. Jahr, 26 Tage. 4. Jahr, 28 Tage</p> <p>Ab 5. Jahr 30 Tage. Ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis wird vorausgesetzt.</p>
Arbeitssicherheit	<p>MA erhält bei Einstellung einen persönlichen Sicherheitspass, Instruktionen und Schutzkleidung. Kosten für Schutzkleidung wird ihm mit dem Lohn abgezogen.</p>	<p>MA erhält Sicherheitsbekleidung bei Arbeitsantritt und zusätzlich eine allgemeine Arbeitsanweisung. Kosten für Sicherheitsbekleidung wird durch bks personal finanziert.</p>

Sozialleistungen

AHV/IV

Mitarbeiter sind pflichtversichert und die Anmeldung erfolgt über die beeworX GmbH. Beiträge für MA betragen 5,15 % vom Bruttolohn / Monat.

Mitarbeiter sind ebenfalls pflichtversichert. Die Anmeldung erfolgt durch bks personal GmbH und der Beitrag für MA beläuft sich auf 9,80 % vom Bruttolohn / Monat.

BVG

Ab 3. Monat oder bei MA mit unterhaltspflichtigen Kindern ab 1. Tag. Betrag pro Monat wird zwischen beeworX GmbH und dem MA hälftig geteilt.

Keine berufliche Vorsorge.

Unfallversicherung

MA ist obligatorisch Versichert über die SUVA und bezahlt 2,4 % / Monat seines Bruttolohns. Erhält 80 % seines monatl. Lohnes entschädigt.

MA ist obligatorisch Versichert bei der Berufsgenossenschaft Ludwigsburg und bezahlt ca. 3,5 % / Monat seines Bruttolohns. Erhält ebenfalls 80 % des monatl. Lohnes entschädigt.

Ausbildungszulagen: 250 CHF / Kind im Monat

Expansion	Das Gegenteil geschieht wenn die Wirtschaft sich im Aufschwung befindet. Produktionsbetriebe müssen mehr produzieren und benötigen schnelle Hilfskräfte. Die Nachfrage an Temporärpersonal steigt.	Auch in Deutschland steigt die Nachfrage an Zeitarbeitern wenn die Wirtschaft sich im Aufschwung befindet. Die Kundenbetriebe benötigen zusätzliche Hilfe für ihre Festangestellten Mitarbeitern um die steigende Nachfrage zu befriedigen.
Arbeitsverträge Probephase	Beträgt für Mitarbeiter 3 Monate. Danach wird der Vertrag auf eine unbefristete Dauer verlängert.	Beträgt 6 Monate. Der Vertrag kann danach auf weitere 6 Monate verlängert werden. (Insgesamt 3 Verlängerungen möglich).

Kündigungsfristen	<p>In den ersten 3 Monaten ununterbrochener Anstellung:</p> <p>2 Arbeitstage</p> <p>Vom 4. bis einschliesslich 6. Monat ununterbrochener Anstellung: 7 Kalendertage</p> <p>Ab dem 7. Monat ununterbrochener Anstellung</p> <p>1 Monat</p> <p>Im 2. Bis und mit 9. Anstellungsjahr:</p> <p>2 Monate</p> <p>Ab 9 Anstellungsjahr:</p> <p>3 Monate</p>	<p>In den ersten 4 Wochen der Probezeit:</p> <p>2 Arbeitstage</p> <p>Von der 5 Woche bis zum Ablauf des 2 Monats:</p> <p>1 Woche</p> <p>Vom 3 Monat bis zum 6 Monat:</p> <p>2 Wochen</p> <p>Ab dem 6 Monat gelten die Kündigungsfristen aus dem BGB § 622</p>
-------------------	---	---

Überzeit	<p>Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden / Woche. 43. – 45. Wochenstunde gelten als zuschlagsfrei.</p> <p>Die 10 bis max. 12 Tagesarbeitsstunde und 46. – max. 50 Wochenarbeitsstunde gilt als Überzeit und wird von der beeworX GmbH mit 25 % Lohnzuschlag vergütet. An Sonntagen wird dem MA ein Lohnzuschlag von 50 % ausbezahlt. (GAV Art. 12)</p>	<p>Normalarbeitszeit beträgt 35 Stunden / Woche oder 151, 67 Stunden / Monat.</p> <p>Für jeden MA wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Arbeitsstunden übertragen, die über die regelmässige Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Der MA hat die Möglichkeit in jedem Kalendermonat über jeweils zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei einzulösen. Die bks personal GmbH darf dem MA jedoch max. 150 Plusstunden auf das Arbeitszeitkonto übertragen. (iGZ DGB § 3.2)</p>
----------	---	--

6. Schlusswort

Für die meisten deutschen Grenzgänger hängt schlussendlich die Entscheidung in der Schweiz zu arbeiten meist von persönlichen Gründen ab. Ob der Grenzgänger eine sehr enge Bindung zu seiner Familie hat, ob er schlechte Erfahrungen mit der Zeitarbeit in der Schweiz gemacht hat oder ihm das Umfeld in der Schweiz nicht zusagt spielt eine nicht unwesentliche Rolle.

Sachlich gesehen gibt es jedoch einige Gründe die für eine Inanspruchnahme der beeworX GmbH sprechen. Als Hauptgrund sehe ich das höhere Lohnniveau in der Schweiz. Wie aus meinem Vergleich (siehe Kapitel 5 Abt. Lohnniveau) herauszulesen ist, sind die Löhne, welche die beeworX GmbH an ihre Mitarbeiter ausbezahlt teils doppelt so hoch, wie diejenige welche in Deutschland ausbezahlt werden. Durch diesen höheren Verdienst hat der Grenzgänger die Möglichkeit durch die beeworX GmbH an einem höheren Lebensstandard zu gewinnen.

Weitere wichtige Gründe finden sich im Bereich der Sozialleistung. Der Grenzgänger bezahlt Vollzugskosten (siehe Kapitel 3.2.5) ein, um später davon profitieren zu können. Die beeworX GmbH ermöglicht dem Mitarbeiter damit eine Weiterbildung und seine die Chancen sich auf dem Schweizer Arbeitsmarkt durchzusetzen. Ein letzter wichtiger Grund besteht darin, dass der Schweizer Arbeitsmarkt stets am Wachsen ist und immer mehr Arbeiter benötigt werden. Die Schweiz weist im Vergleich zu anderen EU-/EFTA-Staaten eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten auf und das obwohl die Bevölkerungsdichte Jahr für Jahr wächst. Dass die Arbeitslosenquote dennoch nicht steigt ist ein Indiz dafür, dass in der Schweiz akuter Bedarf an Arbeitskräften herrscht und die Chancen sich auf dem Schweizer Arbeitsmarkt durchzusetzen, auch für deutsche Grenzgänger, gut stehen. Um diese Chance wahrzunehmen benötigt er jedoch aus meiner Sicht die Inanspruchnahme der beeworX GmbH.