

Artikel vom 28.09.2009

Arbeiten in der Schweiz

Mit Natürlichkeit und Bodenständigkeit

Etwa 150.000 Deutsche verlassen jedes Jahr das Land, viele auf der Suche nach einem neuen Job. Dabei aber gibt es viele Stolperfallen: Unterschiede bei Bewerbungen und Gehältern. So auch in der Schweiz, sagt Personalberaterin Michèle Weinhold.



■ [Vor allem aufgrund der guten Verdienstmöglichkeiten lockt die Schweiz viele](#)

[Deutsche an.](#)  Foto: dpa

Welche Chancen haben deutsche Bewerber auf dem Schweizer Arbeitsmarkt?

Weinhold: Der Schweizer Arbeitsmarkt bietet derzeit sehr gute Perspektiven für qualifizierte Stellensuchende. Im Bereich der Buchhaltung fehlen den Bewerbenden jedoch oft die Kenntnisse der Schweizer Rechnungslegung und im Personalbereich fehlt die Erfahrung im Schweizer Arbeitsrecht. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Schweizer Unternehmen sehr viel Wert auf den Nachweis einer Schweizer Ausbildung legen wie zum Beispiel durch sogenannte Eidgenössische Fachausweise. Jedoch kann man durch Überzeugungsarbeit die Arbeitgeber oft vom Gegenteil überzeugen. Damit man auf einfache Art und Weise den vergleichenden Wert einer deutschen Ausbildung in der Eidgenossenschaft feststellen kann, empfiehlt es sich, einmal die Webpage des eidgenössischen Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie unter www.bbt.admin.ch zu besuchen. Dort wird man schnell und unkompliziert aus erster Hand informiert.

Welche bürokratischen Hürden gilt es zu überwinden, um dort arbeiten zu dürfen?

Weinhold: Die Arbeitsgenehmigung sowie die Ausstellung eines AHV-Ausweises, vergleichbar mit dem Sozialversicherungsausweis in Deutschland, geschieht über den Arbeitgeber und ist daher für den Arbeitnehmer sehr einfach. Jeder Bürger eines EU-Mitgliedstaats bekommt aufgrund eines wirtschaftlichen Abkommens automatisch eine Arbeitsgenehmigung, sobald er eine Arbeitsstelle gefunden hat. Das gleiche gilt für die Aufenthaltsgenehmigung bei einem Umzug in die Schweiz. Hierzu muss man sich nur beim zuständigen Kanton mit den erforderlichen Unterlagen anmelden. Das System ist sehr unkompliziert. Die Krankenkasse ist obligatorisch. Hierbei kann man sich für eine staatliche oder private Versicherung entscheiden, die das gleiche abdecken. Der Arbeitgeber übernimmt keine Krankenkasse, jedoch ist die Krankenkasse in der Schweiz erheblich billiger und unterliegt dem freien Wettbewerb, das heißt, es gibt Preisunterschiede. Zudem gibt es viele gute Webseiten, die EU-Bürger über den schweizerischen Arbeitsmarkt umfassend informieren.

Unterscheiden sich Bewerbungen in der Schweiz vom Aufbau her von denen in Deutschland?

Weinhold: Die Bewerbungen aus Deutschland sind in punkto Übersichtlichkeit, Aufbau und Design sehr professionell und solide gestaltet. Der größte Unterschied liegt meistens in einem professionellen Bewerberbild, das Seriosität vermittelt. Dies fehlt manchmal bei Schweizer Bewerbungen. Auch Lebenslauf und Inhalt einer Bewerbung unterscheiden sich kaum.

Initiativbewerbungen können in Deutschland ja durchaus erfolgreich sein. Wie sieht es damit in der Schweiz aus?

Weinhold: Wir bei PKS arbeiten auf Mandatsbasis. Das heißt: Bekommen wir eine Initiativbewerbung, schauen wir uns diese Bewerbung an und analysieren, ob wir derzeit eine geeignete vakante Position haben, auf welche das Qualifikationsprofil des Bewerbers passen könnte. In diesem Fall erfolgt eine Einladung zum Bewerbungsgespräch. Hat uns der Bewerber auch von seinem persönlichen Eindruck her überzeugt, wird er in den Bewerberpool aufgenommen und bei weiteren zukünftigen Vakanzen berücksichtigt. Haben wir jedoch im Zeitpunkt der Bewerbung keine geeignete Vakanz vorliegen, wird in den meisten Fällen eine Absage erteilt, es sei denn, das Profil ist wirklich äußerst interessant und auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sehr schwer zu finden.

Angenommen ein Bewerber wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Wo stehen hier die Fettnäpfchen?

Weinhold: Im Allgemeinen ist zu sagen, dass der Ablauf nicht gravierend von einem deutschen Gespräch abweicht. Die Schweizer legen sehr viel Wert darauf, dass der Bewerbende menschlich in das Team passt. Die Social Skills sind sehr wichtig. Im Allgemeinen wird zu forsches, steifes und zu selbstsicheres Auftreten im Gegensatz zu Deutschland eher negativ bewertet. Man sollte eine gewisse Natürlichkeit und Bodenständigkeit mitbringen und auch im Gespräch nicht vor persönlichen Gesprächsthemen zurückschrecken. Ein weiteres Fettnäpfchen vieler deutscher Bewerbenden ist, dass sie den Schwerpunkt auf Geld setzen, dass also der eigentliche Grund der Auswanderung inklusive Arbeitsaufnahme in der Schweiz darin besteht, sich finanziell zu verbessern, und dass sie dies auch im Gespräch deutlich machen. Man muss wissen, dass man ins Ausland geht, dort noch keine Erfahrung besitzt und eventuell eine Stufe niedriger anfangen muss, als man es aus Deutschland gewohnt war. Viele sind jedoch sehr gut vorbereitet und haben sich auch mit der schweizerischen Mentalität gut auseinander gesetzt.

Unterscheidet sich der Dresscode von dem hierzulande?

Weinhold: Nein, da gibt es keine Unterschiede.

Was erwartet einen Bewerber sonst noch bei einem Vorstellungsgespräch? Welche Fragen kann er erwarten?

Weinhold: Die Fragen sind strukturiert aufgebaut und im Grundsatz werden kaum andere Fragen gestellt als in Deutschland.

Woher kann ein Bewerber erfahren, welche Gehälter in seiner Branche üblich sind?

Weinhold: Für die kaufmännischen Berufe benützen wir die Salärempfehlungen vom Schweizerischen Kaufmännischen Verein. Zudem gibt es viele branchenspezifische Gehaltsempfehlungen, die den Bewerbenden als Orientierung helfen. Professionelle Personalberatungen sind jedoch in der Regel bestens über die Gehaltsstrukturen der schweizerischen Volkswirtschaft informiert und können meistens umfassend Auskunft erteilen. Im Allgemeinen ist zu sagen, dass die Gehälter und die Lebenshaltungskosten höher und die steuerliche Belastung weitaus tiefer sind als in Deutschland. Zudem schätzen viele Deutschen die hohe Lebensqualität in der Schweiz.

Und danach? Wie viel Zeit muss man bis zu einer Entscheidung einrechnen? Und sollte man zwischendurch nachfragen, was aus der Bewerbung geworden ist?

Weinhold: Wenn ein Kandidat sich konkret bei uns um eine Stelle bewirbt, dann ist der Entscheidungsweg aus unserer Sicht relativ kurz. Zwei Wochen müsste er jedoch rechnen. Bewerbende dürfen durchaus mal nachfragen, wie sich der Rekrutierungsprozess gestaltet.

Michèle Weinhold ist Personalberaterin und Geschäftsführerin der PKS Personal- & Kaderselektion AG, die 1992 in Basel gegründet wurde. Neben klassischer Personalberatung ist sie auch im Bereich Headhunting und Zeitarbeit tätig, zu den Kunden gehören unter anderem Boehringer Ingelheim, DHL, Beiersdorf und Fielmann.

mat/news.de