

Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für die Erzieher in Heimen und Internaten

vom 16. Januar 1985 (Stand am 1. Februar 1985)

Der Schweizerische Bundesrat,
gestützt auf Artikel 359a des Obligationenrechts¹,
verordnet:

1. Abschnitt: Geltungsbereich und Wirkung

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt in der ganzen Schweiz.

² Der Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse zwischen privaten Heimen und Internaten, die der Erziehung und Betreuung von Erziehungsschwierigen oder Behinderten dienen (Arbeitgeber), und den von ihnen beschäftigten Erziehern (Arbeitnehmer).

³ Der Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmer, die nicht mit Betreuungsaufgaben beschäftigt sind. Er gilt ebenfalls nicht für Personen geistlichen Standes und Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern.

Art. 2 Wirkungen

Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages gelten, sofern nichts anderes durch Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag verabredet ist.

2. Abschnitt: Probezeit und Kündigung

Art. 3 Probezeit

Die ersten drei Monate nach Antritt der Stelle gelten als Probezeit, sofern das Arbeitsverhältnis nicht für eine feste Dauer von weniger als sechs Monaten vereinbart worden ist.

Art. 4 Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:

- a. während der Probezeit auf das Ende der der Kündigung folgenden zweiten Woche;
- b. nach Ablauf der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Monats.

² Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

3. Abschnitt: Allgemeine Rechte und Pflichten**Art. 5** Stellenbeschreibung

Die Aufgaben des Arbeitnehmers sind in einer Stellenbeschreibung festzuhalten. Dem Arbeitnehmer ist der grösstmögliche Spielraum zu eigener Initiative und Verantwortung zu belassen, soweit dies mit der allgemeinen Ordnung in den Heimen vereinbar ist.

Art. 6 Weiterbildung

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich beruflich weiterzubilden. Er hat ihm zu diesem Zweck bezahlten Urlaub zu gewähren.

² Der Arbeitgeber trägt die Kosten für Weiterbildungskurse, soweit sie im Interesse des Betriebes liegen.

Art. 7 Verschwiegenheitspflicht, Verbot der Annahme von Geschenken

¹ Der Arbeitnehmer darf geheimzuhaltende Tatsachen, namentlich betreffend Krankheiten, Verhalten und persönliche Verhältnisse von betreuten Personen oder ihren Angehörigen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder Dritten mitteilen.

² Der Arbeitnehmer darf nicht für sich oder für andere Geschenke annehmen, sich versprechen lassen oder sonstige Vorteile beanspruchen, welche seine Unbefangenheit in der Berufsausübung in Frage stellen.

4. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit**Art. 8** Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 45 Stunden. Sie darf 50 Stunden in der Woche nicht überschreiten, ausser wenn aus dringenden Gründen länger gearbeitet werden muss.

² Die 45 Stunden überschreitende Arbeitszeit ist innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist in Ausnahmefällen ein Ausgleich nicht möglich, so ist sie mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen.

Art. 9 Nachtarbeit

Der Arbeitnehmer darf in der Woche während höchstens dreier Nächte beschäftigt werden. Als Nacht gilt die Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr. Nachtarbeit ist zu einem Viertel durch Freizeit auszugleichen oder mit einem entsprechenden Lohnzuschlag abzugelten.

Art. 10 Bereitschaftsdienst

¹ Die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer innerhalb oder ausserhalb des Heimes zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss, gilt als Arbeitszeit, soweit der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird.

² Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben über den Ausgleich durch Freizeit oder die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes eine Regelung zu treffen.

Art. 11 Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit beträgt zehn aufeinanderfolgende Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen; sie darf nur in Ausnahmefällen weniger als acht Stunden innerhalb von 24 Stunden betragen.

5. Abschnitt: Freizeit, Urlaub, Ferien

Art. 12 Freizeit

Dem Arbeitnehmer sind wöchentlich zwei arbeitsfreie Tage zu gewähren. Mindestens einmal im Monat haben diese auf einen Samstag und Sonntag zu fallen.

Art. 13 Urlaub

¹ Nach dreijähriger Dienstzeit beim gleichen Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von einem Monat und nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren auf einen bezahlten Urlaub von je drei Monaten.

² Der Arbeitgeber ist berechtigt, den auf diesen Urlaub entfallenden Lohn zurückzufordern, wenn der Arbeitnehmer die Stelle vor Ablauf eines Jahres seit dem Ende des Urlaubs verlässt.

Art. 14 Urlaub bei Schwangerschaft und Niederkunft

Bei Schwangerschaft und Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von insgesamt 16 Wochen. Artikel 19 bleibt für weitergehende Ansprüche vorbehalten.

Art. 15 Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien von fünf Wochen im Jahr. Der Ferienanspruch erhöht sich auf sechs Wochen vom 40. Altersjahr an oder nach zehnjähriger Dienstzeit beim gleichen Arbeitgeber.

6. Abschnitt: Lohn**Art. 16** Lohn

¹ Der Lohn ist vor dem Stellenantritt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Der Lohn hat dem Aufgabenbereich, der Ausbildung und der beruflichen Erfahrung des Arbeitnehmers zu entsprechen. Er ist jährlich im Hinblick auf die Dienstjahre des Arbeitnehmers sowie die Teuerung zu überprüfen.

² Der Lohn ist monatlich auszahlbar.

Art. 17 Naturalleistungen

¹ Im Heim oder Internat wohnende Arbeitnehmer haben Anspruch auf angemessene Verpflegung, auf einwandfreie Unterkunft und auf Besorgung der Wäsche. Verheiratete Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der Familiengrösse entsprechende Wohnung.

² Erbrachte Naturalleistungen darf der Arbeitgeber höchstens nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung mit dem Lohn verrechnen.

Art. 18 Kurzabsenzen

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte freie Tage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen:

- a. bei eigener Heirat, Niederkunft der Ehegattin 2 Tage;
- b. bei Hochzeit eines Kindes 1 Tag;
- c. bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, eines Elternteils 3 Tage;
- d. bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin, Schwager 1 Tag;
- e. bei Wechsel der eigenen Wohnung 2 Tage.

Art. 19 Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er, unter Vorbehalt von Artikel 20, innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den Lohn während folgender Dauer:

- im ersten Dienstjahr 1 Monat,
- im zweiten Dienstjahr 2 Monate,
- im dritten und vierten Dienstjahr 3 Monate,

- im fünften und sechsten Dienstjahr 4 Monate,
- im siebten und achten Dienstjahr 5 Monate,
- vom erfüllten achten Dienstjahr an 6 Monate.

² Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

³ Der Arbeitgeber darf das von einer Lohnausfallversicherung ausbezahlte Taggeld von dem nach den Absätzen 1 und 2 zu zahlenden Lohn abziehen.

Art. 20 Lohn bei Militär- und Zivildienst

¹ Bei obligatorischem Militär- und Zivildienst des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber für die ersten zwei Monate der Dienstleistung den vollen Lohn zu entrichten. Für die folgende Zeit beträgt der Lohnanspruch für ledige Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht 60 Prozent, für verheiratete Arbeitnehmer und ledige Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht 80 Prozent des Lohnes.

² Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung kommen dem Arbeitgeber zu.

7. Abschnitt: Ärztliche Untersuchung, Versicherungen

Art. 21 Ärztliche Untersuchung

¹ Der Arbeitnehmer hat sich beim Stellenantritt und nachher alle zwei Jahre ärztlich untersuchen zu lassen. Die Untersuchung hat auch eine Schirmbild- oder Lungenaufnahme zu umfassen.

² Die Kosten dieser Untersuchung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 22 Krankenversicherung

¹ Der Arbeitnehmer hat sich gegen Krankheit zu versichern.

² Die Versicherung hat mindestens Krankenpflege und Krankengeld im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung zu umfassen.

³ Die Prämien sind von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu tragen.

Art. 23 Berufshaftpflichtversicherung

Der Arbeitgeber hat zugunsten des Arbeitnehmers eine Berufshaftpflichtversicherung abzuschliessen.

8. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 24 Aufhebung bisherigen Rechts

Der Bundesratsbeschluss vom 11. Juni 1970² über den Normalarbeitsvertrag für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten wird aufgehoben.

Art. 25 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Februar 1985 in Kraft.

² [AS 1970 737, 1973 337 Ziff. 1 1]