

Qualität lohnt sich! Tagung vom 7. September 2012, Rheinfelden

Atelier 4

Gute Arbeit braucht gute Arbeitsbedingungen.

Anforderungen an Anstellungs- und Arbeitsbedingungen in schulergänzenden Tagesstrukturen

Christine Flitner, Zentralsekretärin vpod, Vorstand Bildung und Betreuung

Gesetzliche Grundlagen

- Obligationenrecht: Arbeitsvertrag, Art., 319 ff. Lohn: Art. 322 bis 325
<http://www.admin.ch/ch/d/sr/220/a319.html>
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
http://www.admin.ch/ch/d/sr/822_11/
- Personalgesetze und -verordnungen von Bund, Kantonen, Gemeinden
- Gleichstellungsgesetz http://www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html
- Erwerbssersatzordnung http://www.admin.ch/ch/d/sr/c834_1.html

Arbeitsvertrag

- Einzelvertrag nach OR
- öffentlich-rechtliche Anstellung
- Gesamtarbeitsvertrag

Löhne

Löhne sind Verhandlungssache zwischen den Vertragsparteien.

Im öffentlichen Dienst ist entscheidend, wie die jeweilige Funktion beim Arbeitgeber (Gemeinde/Stadt, Kanton, andere) im Lohnsystem eingereiht ist.

Die meisten kantonalen Personalämter verfügen über einen einsehbaren Einreihungsplan/ein Einstufungsmodell. Dort lässt sich prüfen, ob eine Funktion realistisch eingereiht ist.

Die Löhne in der schulischen Tagesbetreuung sollten in einem begründeten Verhältnis zu den Löhnen der Lehrpersonen stehen.

Lohngleichheit

Frauen und Männern muss für gleichwertige Arbeit gleicher Lohn bezahlt werden. (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, 1996; Bundesverfassung: „Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“.)

Lohnabzüge

Vom Bruttolohn müssen durch den Arbeitgeber folgende obligatorische Abzüge gemacht werden:

- Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV), Invalidenversicherung (IV), Erwerbsersatz (EO) (Total 5.15%)
- Arbeitslosenversicherung (ALV) (1.1%)
- Unfallversicherung (UV)
(Berufsunfallversicherung für jedes Arbeitsverhältnis; Nichtberufsunfallversicherung bei allen Arbeitsverhältnissen, die mindestens acht Arbeitsstunden pro Woche umfassen)
- -Pensionskassenbeiträge (PK) (2. Säule)
(obligatorisch ab Lohnsumme von zur Zeit mindestens CHF 20880.- pro Jahr)

Pausen

Das Arbeitsgesetz sieht folgende Mindestpausen vor:

- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden
- 30 Minuten bei mehr als sieben Stunden Arbeitszeit
- eine Stunde bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit

Wenn vom Arbeitnehmer Präsenz verlangt wird oder er seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf, gilt das nicht als Pause. Werden die Pausen nicht gewährt, sind sie zur effektiven Arbeitszeit dazu zu zählen. (Für den öffentlichen Dienst gelten die jeweiligen Verordnungen und Personalreglemente).

Ferien

Angestellte haben das Recht auf 4 Wochen bezahlte Ferien im Jahr, Jugendliche bis 20 Jahren auf 5 Wochen. Das gilt auch für Personen, die im Stundenlohn angestellt sind. Der Ferienlohn (bei 4 Wochen Ferien 8.33% des Bruttolohns) muss in der Stundenlohnabrechnung auftauchen.

Kinderzulagen

Arbeitnehmende haben einen gesetzlichen Anspruch auf Kinderzulagen. Diese werden bis zur Vollendung des 16. Altersjahrs des Kindes geschuldet. Längstens bis zur Vollendung des 25. Altersjahrs wird sie anschliessend durch die Ausbildungszulage ersetzt.

Bundesgesetz über die Familienzulagen http://www.admin.ch/ch/d/sr/836_2/index.html

13. Monatslohn/Gratifikation

Die Entrichtung eines 13. Monatslohns ist freiwillig; allerdings gehört sie zum schweizerischen Standard. Wird ein 13. Monatslohn bezahlt, ist er ein fester Lohnbestandteil. Arbeitnehmende, die ihre Stelle während des Jahres verlassen, haben einen anteilmässigen Anspruch darauf.

Die Gratifikation ist ebenfalls eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Ansprüche bestehen höchstens, falls Gratifikationen regelmässig ausbezahlt werden und sich daraus ein Gewohnheitsrecht ableiten lässt.

Teuerung

Wenn der Teuerungsausgleich nicht im Arbeitsvertrag festgehalten ist, sind Arbeitgebende nicht verpflichtet, ihren Angestellten einen Teuerungsausgleich zu gewähren. Bei öffentlichen Anstellungen (Bund, Kantone) und Gesamtarbeitsverträgen wird normalerweise ein Teuerungsausgleich vereinbart oder festgehalten, dass die Sozialpartner regelmässig darüber verhandeln. Bezugsgrösse ist in der Regel der Landesindex der Konsumentenpreise.

Lohnfortzahlung bei Krankheit/ Krankentaggeld

Bei Krankheit oder Unfall wird der Lohn für einen gewissen Zeitraum weiter geschuldet (abhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis schon dauert). Das gilt auch für Teilzeitangestellte und Personen, die im Stundenlohn arbeiten.

In vielen Betrieben gibt es eine kollektive Krankentaggeldversicherung, bei der die Arbeitnehmenden versichert sind (Kleine Einrichtungen: Anschluss an Gemeinde oder Kanton prüfen!).

Unbefristet Angestellte sind dann bei einer länger dauernden Krankheit durch die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers und eine Krankentaggeldversicherung während zwei Jahren finanziell abgesichert, für befristet Angestellte endet die Lohnfortzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Mutterschaftsurlaub

Der gesetzliche Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen nach der Geburt und wird zu 80% bezahlt (Finanzierung durch die EO). Viele öffentliche und eine Reihe privater Arbeitgeber bieten einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, bezahlt zu 100%.

Vaterschaftsurlaub/ Elternurlaub

In der Schweiz gibt es keinen gesetzlichen Vaterschafts- oder Elternurlaub. Einige Kantone und Firmen bieten ihren Angestellten einige wenige Tage Vaterschaftsurlaub oder die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen.

Essen mit den Kindern

Generell gilt: Wenn das Essen mit den betreuten Personen eingenommen werden muss, gilt die Essenszeit als Arbeitszeit. Wenn die Arbeitnehmenden freiwillig mitessen, aber sich auch vom Arbeitsplatz entfernen könnten, gilt das als Pause.

Lohnabzüge fürs Essen:

Privater Arbeitgeber (Stiftung, Verein etc.): Das Essen gilt (gem. Antwort Bundesrat auf die Anfrage 10.1116 Fässler) als Naturallohn und ist AHV-pflichtig. Es muss auf dem Lohnausweis aufgeführt werden.

Sätze Naturallohn 2012 gemäss AHV-Tabelle:

Frühstück	Fr. 3.50 pro Tag	105.-pro Monat
Mittagessen	Fr. 10.-	300.-
Abendessen	Fr. 8.-	240.-

Wenn die/ der Arbeitnehmende zur Essenszeit frei ist und sein Essen nicht zusammen mit den betreuten Personen einnehmen muss, aber dennoch Essen vom Arbeitsort bezieht, kann ihm der Arbeitgeber dafür einen Betrag in Rechnung stellen bzw. vom Lohn abziehen. Das Essen gilt nicht als Arbeitszeit.

Öffentlicher Arbeitgeber (Gemeinde/ Kanton): Es gilt das jeweilige Personalreglement. Öffentliche Arbeitgeber können Lohnabzüge für das Essen am Arbeitsort festlegen.

Ein guter Arbeitsvertrag im Bereich der schulischen Tagesbetreuung sollte

- ✓ gerecht sein und alle gleich behandeln
- ✓ bei der Arbeitszeit Vor- und Nachbereitungszeiten berücksichtigen (Teambesprechungen, Elternarbeit, Vernetzung mit anderen Institutionen usw.)
- ✓ Fachberatung und Supervision vorsehen
- ✓ den Stress berücksichtigen, der bei der Arbeit mit Kindern gegeben ist (Lärmbelastung, Verantwortung)
- ✓ etwas zum Gesundheitsschutz sagen
- ✓ eine gute Lösung zur Lohnfortzahlung bei Krankheit vorsehen (Krankentaggeldversicherung)
- ✓ eine Möglichkeit für die 2. Säule vorsehen, auch wenn die Arbeitnehmenden weniger als das BVG-Minimum verdienen
- ✓ zeigen, dass das Fachwissen der Angestellten gefragt ist (Mitsprache, Mitarbeitendengespräche)
- ✓ Weiterbildung vorsehen
- ✓ beispielhaft sein in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ✓ ein Lohnsystem vorsehen, dass sich am System des kommunalen oder kantonalen Personals orientiert und in einem begründeten Verhältnis zu den Löhnen der Lehrpersonen steht