

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Heim- und Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heim- und Anstaltswesen

Band: 41 (1970)

Heft: 11

Artikel: Normalarbeitsvertrag für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-807056>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 31.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Normalarbeitsvertrag

für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten

Artikel 324 des Obligationenrechts setzt fest: «Der Bundesrat und die von den Kantonen bezeichneten Behörden können nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände oder gemeinnützigen Vereinigungen über einzelne Arten von Dienstverträgen und den Lehrvertrag Normalarbeitsverträge aufsetzen, deren Inhalt als Vertragswille angenommen wird, sobald keine Abweichungen schriftlich vereinbart werden.»

Als die Bundesversammlung das ARBEITSGESETZ (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel) auf 1. Februar 1961 in Kraft setzte, wurden durch Sonderbestimmungen (Art. 7 der Verordnung II) von den wesentlichsten Bestimmungen über Arbeits- und Ruhezeit ausgeklammert:

Kinderheime, Erziehungs- und Nacherziehungsheime
Anlern- und Beschäftigungsheime
Altersheime, Unterkunfts- und Versorgungsheime für
Bedürftige und Gebrechliche
Internate für Schüler

Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit ersucht darauf die Fachverbände, für das Personal dieser Kategorien einen Normalarbeitsvertrag zu entwerfen. VSA und Hilfsverband für Schwererziehbare erarbeiteten miteinander einen Vorschlag, der dann von Arbeitgebern und Arbeitnehmern der betroffenen Fachgebiete eingehend geprüft wurde. Das BIGA bereinigte darauf auf Grund der zahlreichen Einwände und Vorschläge den Entwurf zu der Form, wie der als Normalarbeitsvertrag vom Bundesrat am 11. Juni 1970 beschlossen und auf 1. Juli 1970 in Kraft gesetzt worden ist. Die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages für Erziehungspersonal in Heimen und Internaten gelten als Grundlage jeder Anstellung, sofern keine die Anstellungsbedingungen verbessernde Abweichungen schriftlich vereinbart werden.

Der Normalarbeitsvertrag kann bezogen werden bei der Drucksachen- und Materialzentrale, Fellerstrasse 2, 3000 Bern, oder beim Sekretariat VSA, Wiesenstr. 2, in Zürich.

Bundesratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten

(vom 11. Juni 1970)

**Der schweizerische Bundesrat,
gestützt auf Artikel 324 des schweizerischen Obligationenrechts,**

beschliesst

I. Geltungsbereich

Art. 1

1 Dieser Normalarbeitsvertrag gilt in der ganzen Schweiz.

2 Der Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Heimen oder Internaten (nachstehend Arbeitgeber genannt), die der Erziehung und Betreuung von Schwererziehbaren oder Behinderten dienen, und dem von ihnen als Erzieher beschäftigten Personal (nachstehend Arbeitnehmer genannt).

3 Der Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, auf Personen geistlichen Standes sowie Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern. Er ist ferner nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse, für die ein Gesamtarbeitsvertrag verbindlich ist.

Art. 2

Vereinbarungen, die dem Arbeitnehmer günstigere Ansprüche sichern, gehen diesem Normalarbeitsvertrag

vor, auch wenn sie nicht schriftlich getroffen worden sind.

II. Probezeit, Vertragsdauer, Kündigung

Art. 3

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Nach deren Ablauf gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit vereinbart.

Art. 4

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

a) während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats;

b) nach Ablauf der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Monats.

2 Nach Ablauf der Probezeit darf das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden:

a) während obligatorischen schweizerischen Militä- oder Zivildienstes des Arbeitnehmers sowie vier Wochen vorher und nachher;

b) in den ersten vier Wochen einer durch Krankheit oder unverschuldeten Unfall verursachten Arbeitsun-

fähigkeit des Arbeitnehmers, vom zweiten Dienstjahr an in den ersten acht Wochen;

c) in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

3 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 5

1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen jederzeit ein Zeugnis auszustellen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

III. Allgemeine Rechte und Pflichten

Art. 6

1 Der Arbeitgeber räumt dem Arbeitnehmer im Bereich der ihm übertragenen Aufgaben und im Rahmen der Hausordnung den grösstmöglichen Spielraum zu eigener Verantwortung und Initiative ein.

2 Der Arbeitgeber schliesst zugunsten des Arbeitnehmers eine Berufshaftpflichtversicherung ab.

Art. 7

Der Arbeitgeber hat in einem für ihn tragbaren Rahmen dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, sich beruflich weiterzubilden. An die Kosten für Weiterbildungskurse, die im Interesse und Einvernehmen des Arbeitgebers besucht werden, leistet dieser Beiträge, soweit sie nicht anderweitig übernommen werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine eigenen Beiträge vom Arbeitnehmer zurückzufordern, wenn dieser vor Ablauf von zwei Jahren seit dem Kurs die Stelle verlässt.

Art. 8

1 Der Arbeitnehmer darf seine Kenntnisse über Krankheiten, das Verhalten und die persönlichen Verhältnisse von Insassen und ihren Angehörigen während und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder andern Personen mitteilen.

2 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Geschenke oder andere Vorteile, welche seine Unbefangenheit in der Berufsausübung in Frage stellen könnten, für sich oder für andere anzunehmen oder versprechen zu lassen.

IV. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 9

Die wöchentliche Arbeitszeit, ohne Präsenzzeit, beträgt 50 Stunden. Sie darf einschliesslich Präsenzzeit 55 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Muss aus dringenden Gründen länger gearbeitet werden, so ist die 55 Stunden überschreitende Arbeits- und Präsenzzeit innert zwölf Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Art. 10

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer zu vorübergehender Nacharbeit heranziehen, soweit diese für

die Erziehung oder Betreuung der Insassen notwendig ist.

Art. 11

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von zehn Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen. Sie darf in keinem Fall weniger als acht aufeinanderfolgende Stunden im Tag betragen.

Art. 12

1 Der Arbeitnehmer hat in jeder Woche Anspruch auf einen Ruhetag und einen freien Halbttag.

2 Bei Sonntagsarbeit ist der wöchentliche Ruhetag an einem Werktag der vorangehenden oder nachfolgenden Woche zu gewähren. Innert vier Wochen muss der wöchentliche Ruhetag wenigstens einmal auf einen Sonntag fallen. Der Arbeitnehmer kann den auf den Sonntag fallenden Ruhetag zusammen mit einem oder zwei Ersatzruhetagen für Sonntagsarbeit beziehen.

Art. 13

1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien von wenigstens vier Wochen im Kalenderjahr. Der Ferienanspruch erhöht sich auf:

a) fünf Wochen vom 30. Altersjahr an oder nach fünfjähriger Dienstzeit beim gleichen Arbeitgeber;

b) sechs Wochen vom 40. Altersjahr an oder nach zehnjähriger Dienstzeit beim gleichen Arbeitgeber.

2 Für ein angebrochenes Kalenderjahr beim Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr berechnet.

3 Bei Abwesenheit des Arbeitnehmers infolge obligatorischen Militärdienstes, Krankheit, Schwangerschaft, Wochenbetts, Unfalls oder Weiterbildung im Interesse und Einvernehmen des Arbeitgebers darf der Ferienanspruch nicht gekürzt werden.

Nach zehnjähriger Dienstzeit beim gleichen Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer zu seiner Weiterbildung Anspruch auf einen einmaligen bezahlten Urlaub von wenigstens drei Monaten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den auf diesen Urlaub entfallenden Lohn zurückzufordern, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf von zwei Jahren seit dem Urlaub die Stelle verlässt.

V. Lohn

Art. 15

1 Der Lohn wird vor dem Stellenantritt, wenigstens für die Probezeit, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Der Lohn hat dem Aufgabenbereich und Ausbildungsstand des Arbeitnehmers zu entsprechen. Er wird jährlich neu überprüft und den Leistungen des Arbeitnehmers sowie einer allgemeinen Teuerung angepasst.

2 Der Lohn ist monatlich auszuzahlen.

Art. 16

1 Im Heim oder Institut 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 mit Koch- und Badegelegenheit.

2 Für erbrachte Naturalleistungen darf der Bruttolohn um einen Betrag gekürzt werden, welcher höchstens den Ansätzen der Eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung entspricht.

Art. 17

1 Der Arbeitnehmer, der an der Leistung von Arbeit durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Wochenbett oder obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivildienst verhindert ist, hat innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den vollen 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 siebenten und achten Dienstjahr 5 Monate

vom erfüllten achten Dienstjahr an 6 Monate

2 Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Betriebsunfalles schuldet der Arbeitgeber den Lohn für die ganze Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

3 Der Arbeitgeber darf das von einer Kranken- oder Unfallversicherung ausbezahlte Kranken- oder Taggeld von dem gemäss Absatz 1 zu zahlenden Lohn abziehen, sofern er die vollen Prämien für die Krankengeld- und Taggeldversicherung bezahlt hat. Vorbehalten bleibt Artikel 130 des Bundesgesetzes vom 13. Juni 1911 über die Kranken- und Unfallversicherung.

VI. Aerztliche Kontrolle, Kranken- und Unfallversicherung

Art. 18

Der Arbeitnehmer hat sich spätestens beim Stellenantritt und im Verlauf des Arbeitsverhältnisses jährlich einmal oder, wo dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich ist, mindestens alle zwei Jahre ärztlich untersuchen zu lassen. Die Untersuchung hat auch eine Schirmbild- oder Durchleuchtungskontrolle zu umfassen. Die Kosten dieser Untersuchung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, sofern der Arbeitnehmer den untersuchenden Arzt nicht selbst bestimmt hat.

Art. 19

1 Der Arbeitnehmer hat sich gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, mit Einschluss der Tuberkulose, zu versichern. Die Versicherung hat wenigstens die Krankenpflege im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Kranken- und Unfallversicherung zu umfassen.

2 Die Hälfte der Prämie für die Krankenpflegeversicherung wird vom Arbeitgeber getragen.

Art. 20

1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

- a) ein Taggeld von 80 Prozent des Lohnes während wenigstens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;

b) Deckung der Heilungskosten bis 10 000 Franken im Einzelfall;

c) eine Kapitalleistung bei Unfalltod im Ausmass von mindestens dem 1000fachen Tagesverdienst bei verheirateten und unterstützungspflichtigen Arbeitnehmern und dem 500fachen Tagesverdienst bei ledigen Arbeitnehmern ohne Unterstützungspflichten;

d) eine Kapitalleistung bei gänzlicher Invalidität im Ausmass von mindestens dem 2000fachen Tagesverdienst.

2 Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers.

VII. Alters-, Invaliditäts- und Hinterlassenenversicherung

Art. 21

1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer leisten nebst den gesetzlichen Beiträgen an die AHV einen Beitrag von mindestens 12 Prozent des für die AHV massgebenden Lohnes an eine zusätzliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterlassenenversicherung, wobei der Arbeitgeber mindestens den halben Beitrag zu tragen hat. Bei bereits versicherten Arbeitnehmern wird die Versicherung mindestens im gleichen Rahmen weitergeführt.

2 Die zusätzliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterlassenenversicherung kann entweder durch eine Pensionskasse oder durch Einzel- oder Gruppenversicherung verwirklicht werden. Wenn der Arbeitnehmer nicht versicherungsfähig ist, wird sie durch ein Sparsystem mit gleich hohen Beiträgen ersetzt.

3 Der Arbeitgeber ist für die Durchführung der zusätzlichen Alters-, Invaliditäts- und Hinterlassenenversicherung verantwortlich. Er ist berechtigt, den Beitrag des Arbeitnehmers vom Lohn abzuziehen und an den Versicherungsträger zu überweisen.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 22

1 Soweit das Arbeitsverhältnis nicht durch diesen Normalarbeitsvertrag geregelt wird, sind die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts anwendbar.
2 Vorbehalten bleiben die Vorschriften des öffentlichen Rechts, insbesondere des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz).

Art. 23

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Juli 1970 in Kraft.

Bern, den 11. Juni 1970

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident:

Gnägi

Der Bundeskanzler:

Huber