

Das Arbeitsgesetz in Heimen |
Deine Rechte | Das kannst du tun



Das Arbeitsgesetz in Heimen

INHALT

1. Das Arbeitsgesetz	6
2. Deine Rechte	11
3. Was du tun kannst	14

DAS IST ARG!

Kein Schutz im Heim

Eine unhaltbare Lücke im Arbeitsgesetz lässt viele Mitarbeitende von Heimen im Regen stehen. Wir wollen das ändern.

Im Arbeitsgesetz steht drin, wie lange ein Unternehmen seine Beschäftigten maximal arbeiten lassen darf. Und wie viel Ruhezeit zwischen den Einsätzen mindestens liegen muss. Das gilt für alle? Leider nein: „Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher“ (und natürlich auch deren weibliche Pendanten) sind explizit ausgeschlossen. Wie kann das sein? Sind sozialpädagogisch Tätige etwa keine Menschen? Haben sie kein Privatleben, keine Familie, keine Hobbys? Benötigen sie keinen Schlaf, keine Erholung?

Natürlich doch! Der Gesundheitsschutz muss für alle gelten. Auch und gerade im Heim, wo viele Beschäftigte hart arbeiten und sowohl physisch wie psychisch stark belastet sind. Dort, wo soeben eine Pandemie zu bewältigen war, ohne dass man einfach den Laden dicht machen konnte – auch wenn es am Anfang noch nicht einmal Schutzmasken gab.

Daher wollen wir den fraglichen Passus aus dem Gesetz streichen – so, wie es die Assistenzärztinnen und -ärzte geschafft haben. Dafür braucht es politische Mehrheiten. Dafür braucht es Druck. Und dafür braucht es auch dich!

Informiere dich über deine Rechte - hier erfährst du alles über das Arbeitsgesetz in Heimen.

1. DAS ARBEITSGESETZ

Was regelt das Arbeitsgesetz?

Zweck des Arbeitsgesetzes ist der Schutz der Arbeitenden vor schädlichen Auswirkungen der Erwerbsarbeit. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes ist sowohl für Arbeitgeberinnen wie auch für Arbeitnehmende obligatorisch.

Das Arbeitsgesetz enthält deshalb Bestimmungen

- zu Arbeits- und Ruhezeiten
- zum Gesundheitsschutz
- zum besonderen Schutz von bestimmten Arbeitnehmenden, insbesondere für Schwangere und Wöchnerinnen
- zur Aufsicht und zum Vollzug des Gesetzes.

Was regelt das Arbeitsgesetz nicht?

Fragen des Arbeitsvertrages werden nicht im Arbeitsgesetz geregelt, sondern im Obligationenrecht

(für privatrechtliche Betriebe) oder im jeweiligen Personalgesetz (wenn es sich um einen öffentlich-rechtlichen Betrieb, z.B. eine kantonale Verwaltung handelt).

Fragen des Arbeitsvertrages sind beispielsweise

- Lohn, Zulagen
- Ferien
- Kündigungsfristen, Kündigungsschutz
- Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft usw.

Für welche Betriebe gilt das Arbeitsgesetz?

Das Arbeitsgesetz gilt für alle rechtlich selbständigen Heime, mit einer Trägerschaft beispielsweise als

- Verein
- Stiftung
- Genossenschaft

- Aktiengesellschaft
- GmbH
- selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt

Das Arbeitsgesetz gilt nicht für Einrichtungen, die unselbständiger Teil einer öffentlichen Verwaltung sind und die Mehrheit ihres Personals öffentlich-rechtlich beschäftigen (als Teil der Kantons- oder Gemeindeverwaltung oder Gemeindezweckverband). Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zum Mutterschutz sind aber auch hier für alle Arbeitnehmenden anwendbar.

Für welche Arbeitnehmenden gilt das Arbeitsgesetz nicht?

Einige Arbeitnehmende in Heimen sind vom Arbeitsgesetz ausgenommen. Das bedeutet, dass die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zu den Ruhezeiten nicht zur Anwendung kommen. Das betrifft:

- „Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher“, wie das Arbeitsgesetz in rein männlicher Form schreibt; für diese Arbeitnehmenden gelten nur die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und Mutterschutz;
- „Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit (...) ausüben“ (das betrifft die Mitglieder der Geschäftsleitung, auch für sie gelten nur die Bestimmungen zu Gesundheits- und Mutterschutz; alle anderen Vorgesetzten sind dem Arbeitsgesetz unterstellt).
- „Personen geistlichen Standes“ (das betrifft Ordensschwestern oder Patres eines konfessionell geführten Heimes; diese fallen gar nicht unter das Arbeitsgesetz)

Was ist mit „Fürsorger und Erzieher“ gemeint?

Das betrifft Personen, die in einem Heim in der Erziehung und Betreuung arbeiten und folgende Kriterien erfüllen:

- sie haben eine anerkannte pädagogische, sozialpädagogische oder sozialpsychologische Fachausbildung abgeschlossen (z.B. als Sozialpädagog*in, Lehrer*in, Psycholog*in)
- oder sie verfügen über eine gleichwertige Aus- und Weiterbildung

Was gilt als „gleichwertige Aus- und Weiterbildung“?

Als gleichwertig gilt eine Grundausbildung mit Diplomabschluss mit einer Einführung in den Beruf von 6 Monaten unter Anleitung einer diplomierten Fachperson sowie regel-mässigen, jährlichen Weiterbildungen (1-3 Tage pro Jahr). Die gleichwertige Aus- oder Weiterbildung muss auf die Tätigkeit als Erzieher*in bzw. Fürsorger*in ausgerichtet sein.

Was gilt als „Diplomabschluss“?

Mit Diplomabschluss ist ein Abschluss auf der Sekundarstufe II gemeint, also beispielsweise eine gymnasiale oder eine Fach- oder Berufsmaturität, oder eine Berufslehre mit eidgenössischem Fachausweis. Nicht als gleichwertig gelten ein Berufsattest oder eine fehlende Grundausbildung.

Muss die Lehre im verwandten Fachgebiet gemacht worden sein?

Die Berufslehre muss in einem verwandten Fachgebiet gemacht worden sein, beispielsweise als Fachangestellte*r Betreuung oder Fachangestellte*r Gesundheit, oder mit der konkreten Tätigkeit im Zusammenhang stehen.

Ist man mit sozialpädagogischer, sozialpsychologischer Ausbildung immer ausgenommen?

Ausgenommen von der Geltung des Arbeitsgesetzes ist man nur, wenn man die oben genannten Kriterien erfüllt und gleichzeitig auch nur im Bereich von Erziehung und Betreuung in einem Heim arbeitet.

Wenn man also (auch nur teilweise) pflegerische oder andere Aufgaben übernimmt, ist man dem Arbeitsgesetz unterstellt.

- Arbeit im Alters- und Pflegeheim, Heime für Menschen mit schwerer Beeinträchtigung: hier nehmen Betreuungspersonen fast immer auch pflegerische Aufgaben wahr (Essen eingeben, Windeln wechseln u.ä.) - das Arbeitsgesetz gilt!
- Betreuung und Anleitung im Arbeitseinsatz (in Werkstatt, Küche, Wäscherei usw.) - das Arbeitsgesetz gilt!

Ausserhalb eines Heimes?

Die Ausnahme vom Arbeitsgesetz gilt nur dann, wenn man in einer Institution arbeitet. Soziale Animatorinnen/Sozialpädagoginnen in einem Quartierzentrum beispielsweise sind nicht ausgenommen, das Arbeitsgesetz gilt ohne Einschränkung.

Was gilt, wenn man dem Arbeitsgesetz nicht untersteht?

Für Arbeitnehmende mit Betreuungsaufgaben, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen, gilt grundsätzlich der so genannte Normalarbeitsvertrag für Erzieherinnen und Erzieher (NAV; „Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für die Erzieher in Heimen und Internaten“ vom 16. Januar 1985; Websuche: «SR 221.215.324.1»). Gemäss diesem NAV gilt beispielsweise eine Durchschnittsarbeitszeit von höchstens 45 Stunden pro Woche, eine Höchstarbeitszeit pro Woche von 50 Stunden, 6 Wochen Ferien ab Alter 40, bezahlter Urlaub für Weiterbildung, regelmässigen Anspruch auf weiteren bezahlten Urlaub (z.B. nach 8 Jahren auf drei Monate bezahlten Urlaub).

Der NAV kann aber durch den Einzelarbeitsvertrag oder durch einen Gesamtarbeitsvertrag geändert werden. Der NAV gilt also nur insoweit, als nicht anderes durch Arbeitsvertrag vereinbart ist. Die Abweichung kann auch nur mündlich vereinbart sein – allerdings ist der Arbeitgeber in diesem Fall beweispflichtig, dass die Abweichung wirklich vereinbart wurde. Da praktisch alle Institutionen entsprechend formulierte, schriftliche Arbeitsverträge mit Abweichungen ausstellen, kommt der NAV kaum je zur Anwendung und wurde deshalb seit 1985 auch nicht mehr angepasst.

Welche Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten gelten in Heimen?

Für Angestellte, die in der Betreuung in einem Heim arbeiten und die dem Arbeitsgesetz unterstehen (also entweder weitere Aufgaben als Betreuung

wahrnehmen oder nicht über eine gleichwertige Ausbildung verfügen, siehe oben), gibt es in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz Sonderbestimmungen, die wir nachstehend zusammenfassen. (Für Angestellte, die gar nicht in der Betreuung tätig sind, z.B. Hausdienst, Küche, Buchhaltung, Sekretariat, gelten hingegen die Standard-Bestimmungen des

Für wen gelten die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zum Mutterschutz?

Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und insbesondere zum Schutz der Mutterschaft gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmenden eines Heimes, selbst dann, wenn das Arbeitsgesetz sonst für sie nicht zur Anwendung kommt. Das betrifft den Artikel 6 des Arbeitsgesetzes (Gesundheitsschutz) sowie die dazu gehörende Gesundheitsschutzverordnung (Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz), weiter die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz bei Mutterschaft (Artikel 35) sowie Artikel 36a (Schutz weiterer Gruppen von Arbeitnehmenden).

2. DEINE RECHTE

Die wichtigsten in der Betreuung anwendbaren Bestimmungen (sofern man dem Arbeitsgesetz untersteht)

Nacharbeit, Sonntagsarbeit

Für Nacht- und Sonntagsarbeit braucht es keine Bewilligung.

Zeitzuschlag für Nacharbeit

Wenn man im Jahr mindestens in 25 Nächten ganz oder teilweise arbeitet, besteht Anspruch auf 10% Zeitzuschlag (Nacht = 23 bis 06 Uhr). Der Zeitzuschlag ist in Form von ganzen arbeitsfreien, bezahlten Tagen zu beziehen.

Höchst Arbeitszeit

50 Stunden pro Woche

Überzeit

Die Überschreitung der Höchst Arbeitszeit gilt als „Überzeit“. Der Arbeitgeber hat für die Überzeitarbeit grundsätzlich einen Lohnzuschlag von wenigstens 25% auszurichten. Mit Einverständnis des Arbeitnehmenden darf die Überzeitarbeit stattdessen innert 14 Wochen durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden. Die Überzeitkompensation kann also nicht einseitig durch den Arbeitgeber oder im Voraus angeordnet werden.

Überstunden

Das Arbeitsgesetz regelt nur die „Überzeit“ = Überschreitung der Höchst Arbeitszeit. Wenn man nur die vereinbarte Arbeitszeit überschreitet (z.B. 44 statt 42 Stunden gemäss Arbeitsvertrag), ohne die gesetzliche Höchst Arbeitszeit zu verletzen, spricht man von „Überstunden“.

Diese sind im Arbeitsgesetz nicht geregelt. Gemäss OR Artikel 321c können Überstunden im Einverständnis mit der/dem Arbeitnehmer*in durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden; werden sie nicht kompensiert, so werden sie mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt, sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart wurde.

Länge der Arbeitswoche

Es dürfen 7 Tage hintereinander gearbeitet werden, sofern

- die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreitet
- im Durchschnitt von zwei Wochen nicht mehr als 50 Stunden gearbeitet werden
- und unmittelbar nach dem siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden arbeitsfrei sind.

Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit kann bis auf 9 Stunden verkürzt werden, sofern man im Schnitt von 2 Wochen mindestens 12 Stunden tägliche Ruhezeit einhält.

Dauer der Nachtarbeit

Eine Nachtschicht kann bis 12 Stunden dauern, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen, eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und sofern

- die darin enthaltene Arbeitszeit höchstens 10 Stunden beträgt und zu einem grossen Teil aus reiner Präsenzzeit besteht
- oder wenn es sich nicht um reine Präsenzzeit handelt, sondern tatsächlich gearbeitet wird: höchstens 8 Stunden reine Arbeitszeit.

Freie Sonntage

Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren (die Sonntage, die in die Ferien fallen, werden dabei nicht berücksichtigt).

Arbeit am Sonntag

Wenn am Sonntag gearbeitet werden muss und höchstens 6 Tage hintereinander gearbeitet werden, muss nach dem sechsten Tag eine Ruhezeit von mindestens

36 aufeinanderfolgenden Stunden eingehalten werden. Werden 7 Tage hintereinander gearbeitet werden, müssen 83 statt 36 Stunden Ruhezeit folgen.

Pausen=Arbeitszeit

Pausen, bei denen Rufbereitschaft besteht oder in welchen man Betreuungsaufgaben wahrnimmt (agogisches Essen), gelten als Arbeitszeit.

Pausen in der Nachtschicht

Pausen in der Nacht gelten als Arbeitszeit.

Dauer von Pausen

tägliche Arbeitszeit mehr als 5,5 Stunden - Pause von mindestens 15 min

tägliche Arbeitszeit mehr als 7 Stunden - Pause von mindestens 30 min

tägliche Arbeitszeit mehr als 9 Stunden - Pause von mindestens 60 Minuten (mindestens 30 min müssen zusammenhängen)

WAS DU TUN KANNST

Organisiere dich!

Die Organisation in der Gewerkschaft ist das beste Mittel, etwas zu bewegen – für dich und für dein Team.

Sich organisieren verändert alles! Sich allein zu wehren, ist frustrierend und bringt oft wenig. Um den nötigen Druck aufzubauen, musst du dich zusammen tun: mit deinen Kolleg:innen und deiner Gewerkschaft VPOD.

Wir unterstützen dich vor Ort, versorgen dich und dein Team mit wichtigen Informationen, bieten Schulungen an und leisten moralischen Support.

Wir geben dir Rückendeckung, solltest du einmal in Schwierigkeiten geraten. Und wenn du gerade persönlich und zum jetzigen Zeitpunkt nicht unsere Rückendeckung benötigst, es gilt das Solidaritätsprinzip! Mit deinem Gewerkschaftsbeitrag unterstützt du eine Kollegin oder ein Kollege in einem anderen Betrieb oder einer anderen Branche im Kampf um gute Arbeitsbedingungen.

Konkrete Tipps

Damit dein VPOD-Regionalsekretariat dich am besten unterstützen kann, kannst du folgendes tun:

- Notiere deine Dienste inkl. Pausen und Ruhezeiten. Sammle deine Dienstpläne und Lohnabrechnungen und schau nach, welche Stunden wie bezahlt werden.
- Nimm Kontakt mit deinem VPOD-Regionalsekretariat auf und finde heraus, ob die Dienstplanung in deiner Institution überhaupt rechtlich zulässig ist.
- Falls nein: Lass dich von deinem VPOD-Regionalsekretariat beraten, wie du und dein Kolleg:innen vorgehen können.
- Falls ja, falls es also – im Moment noch – kein rechtliches Mittel gegen diese Art der Dienstplanung gibt: Mach mit bei der Kampagne «Faire Arbeitszeiten – auch im Heim», welche genau dies ändern möchte.
- Sprich mit deinen Kolleginnen und Kollegen über den fehlenden Schutz durch das Arbeitsgesetz und die Möglichkeit sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Denn: Wenn wir viele sind, können wir etwas ändern. Bei deinem Arbeitgeber. Und vielleicht sogar im Gesetz.

GUTE GRÜNDE FÜR EINE VPOD-MITGLIEDSCHAFT!

Auf der Suche nach Unterstützung?

Der VPOD bündelt und stärkt die Interessen seiner Mitglieder.

Wer wenn nicht wir? Der VPOD verhandelt auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber.

In Schwierigkeiten? Bei beruflichen Konflikten bietet der VPOD kompetente Beratung und Rechtsschutz.

Ideen für eine humanere Arbeitswelt? Mit dem VPOD lassen sie sich durchsetzen.

Der VPOD in deiner Nähe:

VPOD Aargau/Solothurn | Bachstrasse 43 | 5000 Aarau | T 062 834 94 35 | sekretariat@vpod-agso.ch
VPOD Basel | Gewerkschaftshaus | Rebgasse 1 | 4058 Basel | T 061 685 98 98 | sekretariat@vpod-basel.ch
VPOD BernStadt | Eigerplatz 2 | 3007 Bern | T 031 992 18 88 | sekretariat@vpod-bernstadt.ch
VPOD Bern | Bund und Kanton | Monbijoustr. 61 | 3007 Bern | T 031 371 67 45 | info@vpodbern.ch
VPOD Fribourg | Rue des Alpes 11 | 1700 Fribourg | T 026 322 29 60 | ssp-cft@bluewin.ch
VPOD Genf | Rue Terreaux-du-Temple 6 | 1201 Genève | T 022 741 50 80 | sekretariat@sspge.ch
VPOD Grischun | Gürtelstrasse 24 | 7001 Chur | T 081 284 49 06 | grischun@vpod-ssp.ch
VPOD Jura | Rue de la Molière 13 | Case postale | 2800 Delémont | ssp-jura@bluewin.ch
VPOD Neuenburg | Place de la Gare 4a | 2300 La Chaux-de-Fonds | 032 913 18 011 | neuchatel@ssp-vpod.ch
VPOD Luftverkehr | Lindenstrasse 11 | 8152 Glattbrugg | T 044 810 69 87 | vpod.luftverkehr@bluewin.ch
VPOD Luzern | Theaterstrasse 7 | 6003 Luzern | T 041 240 66 16 | sekretariat@vpod-zentralschweiz.ch
VPOD NGO | Birmensdorferstrasse 67 | Postfach | 8036 Zurich | T 44 266 52 29 | info@vpod-ngo.ch
VPOD Ostschweiz | Zwinglistrasse 3 | 9011 St. Gallen | T 071 223 80 43 | info@vpod-ostschweiz.ch
VPOD Schaffhausen | Walther-Bringolf-Platz 8 | 8200 Schaffhausen | T 052 624 75 60 | vpod-sh@bluewin.ch
VPOD Tessin | Via San Gottardo | 6903 Lugano | T 091 911 69 30 | vpod.lugano@ticino.com
VPOD Wallis | Rue Pré-Fleuri 2a | 1950 Sion | T 027 323 26 60 | valais@ssp-vpod.ch
VPOD Waadt | Av.Ruchonnet 45 | Case postale 1324 | 1001 Lausanne | T 021 341 04 10 | vaud@ssp-vpod.ch
VPOD Zürich | Birmensdorferstrasse 67 | Postfach 8180 | 8036 Zürich | T 044 295 30 00 | info@vpod-zh.ch

Weitere Infos auf www.vpod.ch

Lust auf Weiterbildung? Der VPOD bietet zahlreiche Vorteile und Vergünstigungen: von Bildung über Privatrechtsschutz zum Vorzugspreis bis zum Schlüsselfundservice.

Traditionsbewusst? Der VPOD steht seit 1905 auf der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und verteidigt ihre Rechte.

Kurz und gut: Solidarität ist eben nicht nur ein schönes Gefühl, sondern auch die beste Strategie. Jetzt dem VPOD beitreten!

BEITRITTSERKLÄRUNG

Herr Frau

Name:

Vorname:

Adresse:

PLZ:

Ort:

Telefon:

Email:

Geburtsdatum:

Nationalität:

Beruf/Tätigkeit:

Ich bin in Ausbildung

Voraussichtlicher Abschluss:

Monat

Jahr

Arbeitgeber:

Gewünschte Zeitung (Sprache): d f i

Brutto-Jahreseinkommen:

Zahlung: jährlich

1/2 jährlich

1/4 jährlich

Eintritt per:

Monat

Jahr

Angeworben von:

Ja, ich trete dem VPOD bei, und verpflichte mich zur Einhaltung der Statuten und zur Zahlung der Mitgliederbeiträge.

Ort, Datum:

Unterschrift:

GAS/ECR/ICR

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

DIEPOST



B



VPOD Zentralsekretariat

Postfach

8036 Zürich

© VPOD Schweiz, Zürich 2022

Redaktion: Christoph Schlatter; Stefan Giger

