

Die Anwendung des Arbeitsgesetzes in Heimen

www.vpod.ch

VPOD Zentralsekretariat • Postfach • 8036 Zürich • Telefon 044 266 52 52

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 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).

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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 regelmässigen, 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. <ul style="list-style-type: none"> • 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 Höchst-arbeitszeit 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 entsprechende 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 Arbeitsgesetzes.)

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.
Höchstarbeitszeit	50 Stunden pro Woche
Überzeit	Die Überschreitung der Höchststarbeitszeit 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 Höchststarbeitszeit. Wenn man nur die vereinbarte Arbeitszeit überschreitet (z.B. 44 statt 42 Stunden gemäss Arbeitsvertrag), ohne die gesetzliche Höchststarbeitszeit 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 <ul style="list-style-type: none">• 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 Nacharbeit	Eine Nachtschicht kann bis 12 Stunden dauern, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen, eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und sofern <ul style="list-style-type: none">• 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)