

# Musterarbeitsvertrag

für private Kitas, Mittagstische und Horte



Pmalabar/photo.case.de

Für gute Arbeitsbedingungen in der  
Kinderbetreuung

*v*pod  *ssp*

Die Gewerkschaft im Service public  
[www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)

© VPOD Zürich 2015

Redaktion: Christine Flitner

Gestaltung und Herstellung: Tanja Lantz

Formulare des Musterarbeitsvertrags können in unserem Sekretariat bestellt werden.

VPOD Zentralsekretariat, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich, [www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)  
[www.arbeitsvertrag-kinderbetreuung.ch](http://www.arbeitsvertrag-kinderbetreuung.ch)

## Vorbemerkung

Die Arbeit in Kitas, Horten oder Mittagstischen ist abwechslungsreich und bereitet viel Freude. Gleichzeitig ist sie sehr anspruchsvoll und stellt tagtäglich hohe Anforderungen an die Mitarbeitenden.

Doch die Arbeitsbedingungen werden an vielen Orten diesen Anforderungen nicht gerecht. Manche Arbeitsverträge halten nur die minimalsten Bestimmungen fest oder lassen wichtige Themen weg.

Gute und faire Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Grundlage für gute Arbeit. Arbeitsbedingungen sagen auch etwas über die Wertschätzung aus, die einer Arbeit entgegen gebracht wird.

Daher legen wir hier eine Broschüre mit Erläuterungen zum Arbeitsrecht und einem Musterarbeitsvertrag für Kitas vor. Sie fasst zusammen, was von Gesetzes wegen gilt und was aus Sicht des VPOD darüber hinaus notwendig ist, damit die Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung den hohen Ansprüchen an die Arbeit gerecht werden.

Die vorliegenden Angaben beziehen sich ausschliesslich auf privatrechtlich organisierte Einrichtungen, für welche die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten. Das gilt heute für die Mehrheit der Kitas.

Die Arbeitsbedingungen in öffentlich-rechtlichen Kitas folgen dem öffentlichen Recht und sind in vielen Fällen besser ausgestaltet. Aber auch im privaten Bereich gibt es Beispiele, die zeigen, dass gute Arbeitsbedingungen möglich sind.

Zürich, im Herbst 2015

# Inhalt

Gute Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung	Seite 6
Musterarbeitsvertrag	Seite 11
Literatur und Links	Seite 24
Informationen zum Thema Lohn	Seite 25

# Gute Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung

## Minimalbestimmungen reichen nicht aus

Viele Kita-Mitarbeitende haben Arbeitsverträge, in denen nur das Nötigste festgehalten ist. Was nicht im Vertrag steht, wird durch das Gesetz geregelt. Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen zur Regelung von privaten Arbeitsverhältnissen sind das Obligationenrecht OR und das Arbeitsgesetz ArG. Die Bestimmungen in diesen Gesetzen sind Minimalbestimmungen. Sie orientieren sich nicht an den Anforderungen und Bedingungen von einzelnen Branchen. Gute Arbeitsbedingungen gehen über diese Minimalbestimmungen hinaus.

Ein guter Arbeitsvertrag regelt die wichtigen Fragen genau und berücksichtigt die besonderen Bedingungen, die in einer Branche herrschen.

In der Kinderbetreuung gehören kinderfreie Vor- und Nachbereitungszeit, Elterngespräche, Weiterbildung, zusätzliche Erholungszeiten und Mitwirkung in Fragen der Arbeitsgestaltung zu den wichtigen Fragen, die gesetzlich nicht geregelt sind und daher im Arbeitsvertrag geklärt werden sollten.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Manche Betriebe legen im Arbeitsvertrag nur das Minimum gemäss OR fest und regeln weitere Punkte in einem Personal- oder Betriebsreglement. Auch diese Variante ist möglich. Ein umfassender Arbeitsvertrag ist jedoch aus Sicht des VPOD übersichtlicher.

## **Für Kita-Mitarbeitende gibt es keine branchenspezifische Regelungen**

In manchen Branchen ist gesetzlich genau geregelt, welche Voraussetzungen es für eine Arbeit braucht.

Köchinnen müssen die Bestimmungen zur Lebensmittelhygiene kennen und einhalten, das Trampersonal muss die Regeln des Personentransports kennen und sich regelmässig weiterbilden, und wer im Spital eine Spritze setzen darf oder eine Operation durchführen, ist ebenfalls gesetzlich geregelt.

In der Kinderbetreuung ist das nicht der Fall. Zwar gibt es in den meisten Kantonen unterdessen Bestimmungen zur Führung von Kitas und teilweise auch zu den Stellenschlüsseln. Die Anforderungen ans Personal sind aber nicht ausreichend geregelt.

Umso wichtiger sind gute Arbeitsverträge, welche den hohen Anforderungen an die Arbeit gerecht werden und für gute Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung sorgen.

## **Gute Arbeit braucht faire Arbeits- und Anstellungsbedingungen**

In der Kinderbetreuung fehlt es an Fachkräften, und der Personalwechsel ist gross. Damit engagierte Fachleute nicht kurz nach der Ausbildung aus dem Beruf aussteigen, müssen sich die Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung bessern. Denn Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität hängen eng mit den Arbeitsbedingungen zusammen.<sup>2</sup>

Gute und faire Arbeitsbedingungen ermöglichen es, gute Arbeit zu leisten.

---

<sup>2</sup> Das zeigt zum Beispiel die CoRe-Studie, siehe Literaturangaben im Anhang.

## **Ein Gesamtarbeitsvertrag regelt die Arbeitsbedingungen gut und fair**

In einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) werden die Arbeitsbedingungen für eine ganze Branche, eine Region oder einen Betrieb geregelt. Die Arbeitnehmenden können sich darauf verlassen, dass alle unterstellten ArbeitgeberInnen die vereinbarten Bedingungen einhalten. Und es gibt regelmässig Gespräche zwischen den Sozialpartnern – also zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisation - über die aktuellen Probleme und Anforderungen des Berufsfelds. Ein guter Gesamtarbeitsvertrag trägt dazu bei, dass das Ansehen eines Berufs wächst.

In der Kinderbetreuung gibt es in der Deutschschweiz bisher keinen Gesamtarbeitsvertrag. Jeder Betrieb, jeder Arbeitgeber hat andere Bedingungen. Das ist mühsam für die Angestellten und schadet der Branche, da „schwarze Schafe“ Vorteile aus dieser Situation ziehen und ihre Angestellten ausnutzen.

Ein Musterarbeitsvertrag ist kein Ersatz für einen Gesamtarbeitsvertrag, aber er zeigt, was sinnvollerweise in einem Kita-Arbeitsvertrag stehen sollte.

## **Gestaltungsspielraum nutzen**

Der folgende Musterarbeitsvertrag ist kein Fantasieprodukt oder Wunschkonzert. Er beruht auf vorhandenen Einzelarbeitsverträgen und trägt zusammen, was es an guten Regelungen im Bereich der Kinderbetreuung gibt.

Er ist realistisch, weil er sich am heutigen Arbeitsalltag in Kitas orientiert und nur Regelungen aufführt, die am einen oder anderen Ort in der Praxis auch schon umgesetzt werden. Er geht von der Realität aus und formuliert, was zurzeit möglich ist. In vielen Punkten gibt er nur wieder, was im Gesetz steht. In diesem Sinne ist der vorliegende Mustervertrag ein erster Schritt, auf dem aufgebaut werden kann und muss.

Die vorliegende Broschüre enthält keine ausführlichen Lohntabellen. Sie nennt aber Kriterien, die ein faires Lohnsystem erfüllen sollte, und listet im Anhang Beispiele für Einstiegsgehälter aus verschiedenen Regionen auf. Genauere Informationen und Lohnempfehlungen für einzelne Regionen geben die VPOD-Regionalsekretariate (Kontaktadressen unter [www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)).

Die meisten Betreuungseinrichtungen heute sind unterfinanziert, weil die öffentliche Hand Kinderbetreuungsplätze nicht ausreichend ausstattet. Der Gestaltungsspielraum bei den Gehältern ist daher vielerorts begrenzt. Faire Arbeitsbedingungen zeichnen sich aber auch noch durch weitere Kriterien aus.

### **Wichtig in Kitas sind:**

- ✓ verlässliche Regelungen, die für alle gelten
- ✓ kinderfreie Zeiten für Vorbereitung, Nachbereitung, Elterngespräche, Vernetzung u.a.
- ✓ Weiterbildung und Supervision
- ✓ ein Lohnsystem mit Teuerungsausgleich und Entwicklungsmöglichkeiten
- ✓ Arbeitszeit- und Ferienregelungen, die den hohen Arbeitsbelastungen gerecht werden
- ✓ Mitwirkungsrechte in Fragen, welche die Gestaltung des Arbeitsalltags betreffen

In diesen Fragen gibt es Gestaltungsspielraum, wie unser Musterarbeitsvertrag zeigt.

Selbstverständlich müssen auch die Stellenschlüssel und Stellvertretungsregelungen diesen Anforderungen entsprechen.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Überlegungen zu Stellenschlüsseln und anderen Rahmenbedingungen finden sich in der Broschüre „VPOD-Qualitätsrichtlinien für die Kindertagesbetreuung“, siehe Literaturliste am Schluss.



## **Zum Schluss ein Wort zum Thema Praktikum**

Seit Einführung der Berufslehre Fachmann/ Fachfrau Betreuung EFZ (FaBe) sind Praktika nicht mehr Teil der Ausbildung.

Trotzdem verlangen immer noch viele Betriebe von interessierten Jugendlichen, dass sie vor der Zusage für eine Lehrstelle ein Praktikum von einem oder sogar zwei Jahren absolvieren. Das ist in anderen EFZ-Ausbildungen nicht üblich und auch in der Kinderbetreuung nicht gerechtfertigt.

Erfahrene Ausbildungsbetriebe bestätigen, dass die Eignung für den Beruf in Kurzpraktika von einer bis längstens vier Wochen abgeklärt werden kann. Mit langen Praktika werden daher ausbildungswillige junge Menschen ausgenutzt und als billige Arbeitskräfte missbraucht.

Die Betriebe nutzen hier eine Gesetzeslücke, da Praktika nicht bewilligungspflichtig sind.

Der VPOD ist der Auffassung, dass diese Praktika unterbunden werden müssen. Betriebsbewilligungen dürfen nur erteilt werden, wenn ein Betriebskonzept vorliegt, welches ohne diese Form der unterbezahlten Arbeitskräfte auskommt.

Langzeitpraktika sind nur sinnvoll und akzeptabel, wenn sie obligatorischer Teil einer Ausbildung sind (z.B. im Rahmen einer HF- oder FH-Ausbildung).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Siehe dazu das VPOD-Merkblatt zum Thema Praktikum.

# Ein Musterarbeitsvertrag für private Kitas, Mittagstische, Horte

1. Vertragsparteien
2. Tätigkeitsbereich
3. Arbeitsbeginn
4. Probezeit
5. Kündigung
6. Zeugnis
7. Arbeitszeit
8. Ferien
9. Arbeitsfreie Tage/ Feiertage
10. Bezahlter und unbezahlter Urlaub
11. Weiterbildung
12. Lohn
13. Krankheit und Unfall
14. Mutterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub
15. Personalversicherung gemäss BVG
16. Mitwirkungsrecht, Beschwerderecht
17. Sozialplan
18. Datenschutz

# Arbeitsvertrag

## 1. Vertragsparteien

Zwischen \_\_\_\_\_ (Verein / Trägerschaft)  
(im Folgenden ArbeitgeberIn genannt)  
und \_\_\_\_\_ (MitarbeiterIn / Arbeitnehmende)  
wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart.

## 2. Tätigkeitsbereich

2.1. Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter wird als  
\_\_\_\_\_ mit einem Stellenvolumen von  
\_\_\_\_\_ Prozent angestellt. Das Anstellungsverhältnis ist  
privatrechtlich.

## 3. Arbeitsbeginn

3.1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ .

## 4. Probezeit

4.1. Die ersten \_\_\_\_\_ (1-3) Monate des  
Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.  
Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis  
mit einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer  
Woche aufgelöst werden. <sup>5</sup>

<sup>5</sup> Gemäss Art. 335b  
OR gilt der erste  
Monat als Probezeit.  
Die Probezeit  
kann schriftlich  
auf höchstens drei  
Monate verlängert  
werden.

<sup>6</sup> Das OR schreibt folgende Minimalfristen vor: Mindestens 1 Monat im ersten Anstellungsjahr, 2 Monate ab dem zweiten Anstellungsjahr, 3 Monate ab dem zehnten Jahr. Längere Kündigungsfristen tragen aus Sicht des VPOD dazu bei, Wertschätzung für Arbeitnehmende auszudrücken und die Fluktuation zu senken.

<sup>7</sup> Unter einem Monat darf sie nur durch einen Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr festgesetzt werden, gem. Art. 335c OR.

## 5. Kündigung

5.1. Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von

\_\_\_\_\_ (1-3) Monat(en) im ersten Anstellungsjahr

\_\_\_\_\_ (3) Monaten ab dem 2. Anstellungsjahr <sup>6</sup>, jeweils auf das Ende des Monats.

5.2. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Kündigungsfrist verlängert oder verkürzt werden, jedoch nicht unter einen Monat.<sup>7</sup>

5.3. Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen. Auf Wunsch ist die Kündigung zu begründen.

## 6. Zeugnis

6.1. Beim Austritt haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf ein Zeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Die Arbeitnehmenden können jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.

## 7. Arbeitszeit

7.1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit bei Vollzeitanstellung beträgt \_\_\_\_ (40-42) Stunden an 5 Tagen.<sup>8</sup>

7.2. Die Arbeitszeiteinteilungen richten sich nach den Öffnungszeiten der Kita. In der Arbeitszeit sind kinderfreie Zeiten zur Vor- und Nachbereitung, für Elterngespräche, Vernetzung etc. von \_\_\_\_ (10 -20% der Gesamtarbeitszeit / X Stunden pro Woche) vorgesehen.<sup>9</sup>

7.3. Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:<sup>10</sup>

- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden
- eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können. Wird das Mittagessen zusammen mit den Kindern eingenommen, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit (vgl. Pkt. 12.2).

7.4. Teilzeitarbeitende haben grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitangestellte. Teilzeitarbeit muss anderweitige regelmässige Verpflichtungen der Arbeitnehmenden zulassen.

<sup>8</sup> Der VPOD ist grundsätzlich für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, damit Erwerbsarbeit und Familienpflichten vereinbar sind. Die Arbeitszeit muss aber auch im Zusammenhang mit den Ferienregelungen angesehen werden (vgl. Pkt. 8). Eine längere Arbeitszeit sollte mit entsprechend ausgebauten Ferienregelungen einhergehen, beispielsweise je nach Alter 6/7/8 Wochen Ferien.

<sup>9</sup> Kinderfreie Vor- und Nachbereitungszeiten wirken sich entscheidend auf die Qualität der pädagogischen Arbeit aus. Sie beinhalten auch Zeit für Teamdiskussionen, fachlichen Austausch etc. Im Genfer Gesamtarbeitsvertrag sind 10% vorgesehen, in Lausanne 10-15%, der deutsche Paritätische Dachverband empfiehlt mindestens 20% der Gesamtarbeitszeit vorzusehen.

<sup>10</sup> Gemäss Arbeitsgesetz ArG Art. 15.

7.5. Die Arbeit soll so geplant werden, dass keine regelmässigen Überstunden entstehen. Angeordnete Überstunden sind, wenn immer möglich, bis spätestens 31. März des folgenden Jahres durch Zeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, so werden sie ausnahmsweise ausbezahlt mit einem Zuschlag von 25%.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Gemäss OR 321c.

<sup>12</sup> Vgl. dazu das Merkblatt von KitaS (KibeSuisse), Journal 1/08.

<sup>13</sup> Siehe dazu auch die Anmerkung zur Arbeitszeit. Die Arbeit in Kinderbetreuungseinrichtungen ist anspruchsvoll und auch körperlich belastend (Lärm, Mobiliar). Grosszügige Ferienregelungen tragen dazu bei, dass Mitarbeitende gesund bleiben. Auch andere Modelle sind denkbar: Im Genfer Vertrag sind für das pädagogische Personal generell 7 Wochen Ferien vorgesehen.

<sup>14</sup> Für Einrichtungen mit 7-Tage-Betrieb, beispielsweise in Spitälern, gelten ggf. auch Feiertage als Werktage.

7.6. Übernachten in der Kita: Für Lager/ Übernachtungen gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.<sup>12</sup>

## 8. Ferien<sup>13</sup>

8.1. Der Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt:

- 30 Arbeitstage = 6 Wochen bis zur Vollendung des 20. Altersjahrs
- 25 Arbeitstage = 5 Wochen ab dem vollendeten 20. Altersjahr bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird
- 30 Arbeitstage = 6 Wochen ab dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird
- 35 Arbeitstage = 7 Wochen ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird

8.2. Bei Abwesenheit infolge von Krankheit oder Unfall während mehr als zwei Monaten verkürzt sich die Feriendauer für jeden vollen weiteren Monat um 1/12. Krankheits- und Unfalltage an Werktagen, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden. Ein Arztzeugnis ist erforderlich.<sup>14</sup>

## 9. Arbeitsfreie Tage/ Feiertage

9.1. Als arbeitsfreie Tage gelten die gesetzlichen, auf Werktage anfallenden Feiertage: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag, sowie der 24. und der 31. Dezember (je ein halber Tag) und die jeweiligen im Kantonsgebiet geltenden Feiertage.

Muss an den genannten Tagen gearbeitet werden oder fallen sie in die Ferien, können sie nachbezogen werden.<sup>15</sup>

## 10. Bezahlter und unbezahlter Urlaub

10.1. Für ausserordentliche Anlässe und Verrichtungen, die sich nicht auf die arbeitsfreie Zeit verlegen lassen, besteht Anspruch auf Urlaub wie folgt:<sup>16</sup>

### Anspruch auf **bezahlten Urlaub bzw. Freitage:**

- Heirat des/ der Arbeitnehmenden, Eintragung der Partnerschaft: 3 Tage
- Tod des Ehegatten oder der Ehegattin, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Kinder, der Eltern oder der Geschwister: 3 Tage
- Für die Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anders organisiert werden kann: 3 Arbeitstage pro Ereignis<sup>17</sup>
- Vaterschaftsurlaub (innerhalb der ersten drei Monate nach der Geburt): 15 Tage<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Siehe auch Anmerkung 14 zum 7-Tage-Betrieb.

<sup>16</sup> Nach Gesetz muss der Arbeitgeber „die üblichen Stunden und Tage“ freigeben. Das Gesetz regelt aber nicht im Detail, wie hoch der Anspruch im Einzelnen ist.

<sup>17</sup> Gemäss ArG Art. 36.3.

<sup>18</sup> Familienfreundlichkeit ist für jüngere Arbeitnehmende wichtig bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Der Bund sowie einige Kantone und Gemeinden sehen 10 Tage Vaterschaftsurlaub vor, im Genfer GAV sind 20 Tage vereinbart.

- Bei Wohnungswechsel: 1 Arbeitstag
- Tätigkeit als gewählte Delegierte eines Personal- oder Berufsverbands; Teilnahme an Sitzungen der Gremien der Personal- oder Berufsverbände; Tätigkeit als Prüfungsexpertin / -experte: bis 5 Tage pro Jahr

10.2 Arzt-, Zahnarzt-, Therapie- und Behördenbesuche von Vollzeitangestellten müssen mit der Kita-Leitung abgesprochen und nach Möglichkeit auf die Randzeiten gelegt werden. Maximal 1.5 h werden als Arbeitszeit verrechnet.

Teilzeitangestellte mit einem Pensum von 80% und weniger legen diese Besuche wann immer möglich in ihre freie Zeit. Andernfalls gelten die gleichen Regelungen wie für Vollzeitangestellte.

10.3 Der / die ArbeitgeberIn kann unbezahlten Urlaub gewähren, wenn es der Betrieb der Einrichtung gestattet.

## **11. Weiterbildung**

11.1. Der / die ArbeitgeberIn fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Dazu gehören auch regelmässige Teamsupervision zur Besprechung der Arbeit und Coaching.

11.2. Der / die Mitarbeitende hat Anrecht auf \_\_\_\_\_(mindestens 5) bezahlte Weiterbildungstage für berufsspezifische Weiterbildung pro Jahr. Betrieblich angeordnete Weiterbildung sowie Teambesprechungen und Coaching sind darin nicht enthalten.



## 12. Lohn <sup>19</sup>

12.1. Der / die Mitarbeitende erhält einen monatlichen Bruttolohn von CHF \_\_\_\_\_ sowie einen 13. Monatslohn, zahlbar im Dezember.<sup>20</sup>

12.2. Mahlzeiten, die zusammen mit den Kindern eingenommen werden, werden dem / der Mitarbeitenden nicht in Rechnung gestellt. Sie sind AHV-pflichtig und werden auf dem Lohnausweis als Naturallohn aufgeführt.<sup>21</sup>

12.3. Teuerungsausgleich: Die Löhne werden jährlich gemäss dem November-Landesindex der Konsumentenpreise angepasst, wenn dieser im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist.

12.4. Kinder- und Ausbildungszulagen: Die Mitarbeitenden haben im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften Anrecht auf monatliche Kinder- und Ausbildungszulagen.

12.5. Spesen: Anfallende Spesen werden nach effektiven Aufwendungen vergütet.

12.6. Dienstaltergeschenke / Treueprämie: Die Arbeitnehmenden erhalten nach Vollendung des 5. Dienstjahres (nach Abschluss der Ausbildung) einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von 2 Wochen und in der Folge nach jeweils fünf weiteren Jahren einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von 4 Wochen. Auf Wunsch des / der Arbeitnehmenden kann die Treueprämie auch ausbezahlt werden.

<sup>19</sup> Siehe dazu die Anmerkungen in der Einleitung und die Lohninformationen im Anhang.

<sup>20</sup> Verbreitet ist auch die Regelung: zahlbar je zur Hälfte im Juni und Dezember.

<sup>21</sup> Gemäss Antwort des Bundesrats auf die Anfrage 10.1116 Fässler. Siehe dazu das VPOD-Merkblatt „Agogisches Essen“.

12.7. Bei obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst wird der ungekürzte Lohn ausgerichtet.

### **13. Krankheit und Unfall**

13.1. Der / die ArbeitgeberIn versichert die Arbeitnehmenden gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Jene, deren wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt, sind auch gegen Nichtbetriebsunfälle versichert.

13.2. Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden je zur Hälfte von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bezahlt.

13.3. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall bezahlt der Arbeitgebende während 12 Monaten den Lohn zu 100%, im zweiten Jahr zu 80% aus.

13.4. Die Arbeitgebenden schliessen zur Sicherung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine Taggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden getragen.

13.5. Bei länger als drei Tage dauernder Krankheit oder einem Unfall ist auf Verlangen des Arbeitgebenden ein ärztliches Zeugnis einzusenden. Ausnahmsweise kann der Arbeitgebende auch vorher ein Zeugnis verlangen.

## **14. Mutterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub<sup>22</sup>**

14.1. Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub von 4 Monaten, wobei mindestens 14 Wochen nach der Geburt bezogen werden müssen.

Zwischen der 9. und 16. Woche nach der Geburt darf die Mitarbeiterin nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Stillende Mütter haben Anspruch auf Stillzeiten gemäss den gesetzlichen Bestimmungen.<sup>23</sup>

14.2. Bei Adoption eines Kindes haben Mütter und Väter Anspruch auf einen voll bezahlten Adoptionsurlaub von 2 Monaten.

## **15. Personalvorsorge gemäss BVG**

15.1. Die Arbeitnehmenden sind zur Sicherung der beruflichen Vorsorge bei einer Pensionskasse versichert. Das Reglement der Pensionskasse wird zusammen mit dem Anstellungsschreiben überreicht.

<sup>22</sup> Die hier aufgeführten Bestimmungen entsprechen den Regelungen für das Bundespersonal. Gesetzlich vorgeschrieben ist ein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen, bezahlt zu 80%. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind gerade in Branchen mit einem hohen Frauenanteil ein wichtiger Faktor, um Frauen anzuziehen und zu halten.

<sup>23</sup> Siehe dazu das Merkblatt des VPOD.

<sup>24</sup> Mitwirkung beinhaltet nach Schweizer Recht das Recht der Arbeitnehmenden, zu bestimmten Fragen angehört zu werden. In Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitenden haben die Arbeitnehmenden das Recht, eine Vertretung von mindestens 3 Personen zu wählen, welche geregelte Mitwirkungsrechte hat. Weitere Informationen dazu geben die VPOD-Regionalsekretariate.

## **16. Mitwirkungsrecht, Beschwerderecht**

16.1. Die Arbeitnehmenden haben in allen personalrelevanten Fragen ein Mitwirkungsrecht, insbesondere in folgenden Angelegenheiten:<sup>24</sup>

- Neue Reglemente und Regelungen, die sich auf Arbeits- und Betriebsorganisation, Einrichtungen, Arbeitseinteilungen, Erfordernisse für die Anstellung und Beförderungen beziehen.
- Die Förderung der beruflichen Ausbildung und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden.

Die Arbeitnehmenden müssen in sie betreffenden Fragen rechtzeitig umfassend informiert werden und haben das Recht, eine Sitzung zur Besprechung abzuhalten, so dass sie Stellung nehmen können. Die Arbeitnehmenden können sich bei der Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch den VPOD vertreten lassen.

16.2. Arbeitnehmende haben das Recht, sich bezüglich arbeitsplatzrelevanten Entscheidungen intern zu beschweren. Machen sie von diesem Recht Gebrauch, darf ihnen kein Nachteil daraus erwachsen. Beschwerdeinstanz ist die nächst höhere vorgesetzte Stelle. Der abschliessende Entscheid über die Beschwerde obliegt der Geschäftsleitung. Ist diese selbst von der Beschwerde betroffen, obliegt der Entscheid dem Präsidium der Stiftung oder des Trägervereins.

16.3. Alle Arbeitnehmenden können sich in Beschwerde- und Disziplinarsachen sowie in anderen arbeitsrechtlichen und persönlichen Angelegenheiten durch eine Person ihres Vertrauens oder eine Vertretung der Gewerkschaft begleiten lassen.

## **17. Sozialplan**

17.1. Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Müssen Stellen abgebaut werden, so soll dies so weit wie möglich durch natürliche Abgänge geschehen. Vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Trägerschaft/ die Kitaleitung aus betriebswirtschaftlichen Gründen ist der VPOD zu konsultieren, mit dem Ziel, einen Sozialplan auszuhandeln.

## **18. Datenschutz**

18.1. Pflichten: Datenschutz gegenüber den Kindern und ihren Familien

Informationen über die betreuten Kinder und ihre Angehörigen sind besonders schützenswerte Daten. Personendaten werden bei den Betroffenen selbst beschafft; falls notwendig und nur mit ihrem Einverständnis können Daten auch bei Dritten abgeholt werden. Daten über KlientInnen werden Dritten nicht bekannt gegeben, ausser wenn eine Behörde rechtmässig darum ersucht. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht auch nach Abschluss der beruflichen Beziehung.

## 18.2. Rechte: Schutz der Daten von Arbeitnehmenden

Die ArbeitgeberIn verpflichtet sich,

- die Bearbeitung personalbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;
- den Zugang zu personalbezogenen Daten auf jene Arbeitnehmenden zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen;
- Auskünfte über die Arbeitnehmenden nur zu erteilen, wenn der / die Betroffene zugestimmt hat oder wenn eine öffentliche Behörde rechtmässig darum ersucht;
- Arbeitnehmenden auf Verlangen Einsicht in die sie betreffenden Daten zu gewähren;
- fehlerhafte personalbezogene Daten zu berichtigen.

Arbeitnehmende, welche im Rahmen ihrer Funktion personalbezogene Daten erfassen, verwenden oder aufbewahren, tragen für den Schutz dieser Daten die Verantwortung und sind verpflichtet, die sachgerechten Massnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes zu treffen.

## Abkürzungen, Links und Literatur

OR – Obligationenrecht

ArG – Arbeitsgesetz

Convention collective de travail intercommunale du personnel des institutions genevoises de la petite enfance, Genève 2015, <https://www.ge.ch/cct/EnVigueur/dati/cct/doc/128209.pdf>

Convention collective de travail du personnel des structures d'accueil de la petite enfance Genève, Genève 2015, <https://www.ge.ch/cct/EnVigueur/dati/cct/doc/21935.pdf>

Convention collective de travail des centres d'accueil de la petite enfance. Lausanne 2007

CoRe – Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. A Study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture. Final Report, London and Ghent 2011.

Familie und Beruf. Meine Rechte am Arbeitsplatz. VPOD-Broschüre, Zürich 2009

Familienergänzende Tagesbetreuung für Kinder. Anforderungen an Qualität, Arbeitsbedingungen und Ausbildung. VPOD-Broschüre, Zürich 2008

Schär, Guido: Mal in der Kita übernachten und was dabei zu beachten ist. KitaS Journal 1/08

VPOD-Qualitätsrichtlinien für die Kinderbetreuung. Broschüre. Zürich 2009

**Noch Fragen? Der VPOD berät Sie gerne. [www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)**

## Informationen zum Thema Lohn

Die folgende Tabelle listet **Einstiegslöhne** aus drei Kantonen und soll als allgemeine Orientierung dienen. Ein umfassendes Lohnsystem sollte im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen ausgearbeitet werden.

Generell soll ein Lohnsystem folgende Kriterien erfüllen:

- faire Löhne, die der Aufgabe, Ausbildung und Erfahrung entsprechen;
- Erfahrungsanstieg in der Grössenordnung von 1.5-3% pro Erfahrungsjahr;
- bei Wiedereinstieg oder Quereinstieg Anerkennung der ausserberuflich erworbenen Qualifikationen. Anrechnung von Erziehungsjahren als Erfahrungsjahre zu mindestens 50%. Erfahrungsjahre in verwandten Berufen (Lehrberuf, Kindergarten, Jugendarbeit) ebenso wie im Ausland erworbene Ausbildungen und Erfahrungen werden je nach Berufsbild zu 50 - 100 % angerechnet;
- 13. Monatslohn;
- Teuerungsausgleich gemäss Landesindex der Konsumentenpreise, wenn dieser im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist;
- Treueprämien, beispielsweise alle 5 Jahre.

### Ausgewählte Löhne in KITAS (Einstiegslöhne 2015)

Wo nicht anders angegeben, handelt es sich um die **Einstiegslöhne** im 1. Jahr. Der Erfahrungsanstieg pro Jahr beträgt zwischen 1.5% und 2.4%. Basis: 13 Monatslöhne. Für Horte und die schulergänzende Betreuung gelten höhere Löhne.

Beispiel: Eine FaBe ohne Gruppenleitung erhält in Genf pro Erfahrungsjahr einen Lohnanstieg von Fr. 1433.63. Nach 5 Berufsjahren verdient sie also  $67'816.55$  (Grundlohn  $60'648.39 + 5 \times 1433.63$  Fr.) plus 75% eines 13. Monatslohnes (siehe Anmerkung 5).



Bern Kanton <sup>1</sup>	Zürich Stadt <sup>2</sup>	Genf (interkommunaler Gesamt- arbeitsvertrag) <sup>3</sup>
Ferienanspruch	4 Wochen bis 50 Jahre 5 Wochen bis 20 und ab 50 Jahre 6 Wochen ab 60 Jahre	7 Wochen
Wochenarbeitszeit	41 Stunden	40 Stunden
Gruppenleitung (FaBe mit mindestens 3 Jahre Berufserfahrung; oder Sozial- päd, ErzieherIn FH oder HF)	Funktionsstufe 8 Monatslohn: 6221.95 – 6475.90 Fr. Jahreslohn: 80'885.01 – 84'187.-Fr. Anstieg: ca. 1.5% pro Jahr	Educateur / éducatrice (Ausbildung auf Tertiärniveau) Monatslohn: 6126.10 Fr. Jahreslohn: 73'513.20 Fr. <sup>5</sup> Erfahrungsanstieg: 1737.74 pro Jahr = 2.4 %
FaBe ohne Gruppenleitung	Funktionsstufe 6 Monatslohn: 5168.10 – 5379.05 Fr. Jahreslohn: 67'185.01 – 69'928.. Fr. Anstieg: ca. 1.5% pro Jahr	Monatslohn: 5054.03 Fr. Jahreslohn: 60'648.39 Fr. Erfahrungsanstieg: 1433.63 pro Jahr = ca. 2.4%

**Praktika:** Vorpraktika zur Berufsabklärung sind heute nicht mehr Teil der Ausbildung und sollen daher nicht länger als 1-4 Wochen dauern.

**Unausgebildete Personen:** Der VPOD ist der Meinung, dass für pädagogische Aufgaben nur ausgebildete Personen eingesetzt werden dürfen. Ungelernten Hilfskräften soll die Möglichkeit zur berufsbegleitenden Nachholausbildung gegeben werden.

<sup>1</sup> Einstiegslöhne gemäss kantonalem Lohnsystem

<sup>2</sup> Einstiegslöhne, mittleres Lohnband, Lohnabelle 2015

<sup>3</sup> Conception collective de travail intercommunale du personnel des institutions genevoises de la petite enfance,

<https://www.ge.ch/cct/EnVigueur/dati/cct/doc/128209.pdf>, Einstiegslohne, Lohnabelle 2015

<sup>4</sup> Keine eigene Stufe für Gruppenleitung; die Funktion wird über den Erfahrungsanstieg honoriert.

<sup>5</sup> Der Jahreslohn entspricht 12 Monatslöhnen. Der GAV sieht einen ansteigenden 13. Monatslohn vor: 50% im ersten Anstellungsjahr, anschliessend jedes Jahr 5% mehr bis zu einem vollen Monatslohn nach 11 Jahren.

# Beitrittserklärung

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

Herr  Frau

Name:

Vorname:

Adresse:

PLZ:

Ort:

Telefon:

E-Mail:

Geburtsdatum:

Nationalität:

Beruf/Tätigkeit:

Arbeitgeber:

Brutto-Jahreseinkommen:

Zahlung:

jährlich  halbjährlich  vierteljährlich

Gewünschte Zeitung (Sprache):

d  f  i

Eintritt per:

\_\_\_ Monat \_\_\_ Jahr

Werber/Werberin:

Datum/Unterschrift:

## Der VPOD in Ihrer Nähe

### VPOD Aargau/Solothurn

Bachstrasse 43  
5000 Aarau  
T 062 834 94 35  
sekretariat@vpod-agso.ch

### VPOD Grischun

Gürtelstrasse 24  
7001 Chur  
T 081 284 49 06  
vpod-grischun@vpod-ssp.ch

### VPOD Ostschweiz

Zwinglistrasse 3  
9011 St. Gallen  
T 071 223 80 43  
info@vpod-ostschweiz.ch

### VPOD Basel

Gewerkschaftshaus  
Rebgasse 1  
4058 Basel  
T 061 685 98 98  
sekretariat@vpod-basel.ch

### VPOD Luftverkehr

Lindenstrasse 11  
8152 Glattbrugg  
T 044 810 69 87  
vpod.luftverkehr@bluewin.ch

### VPOD Schaffhausen

Pfarrweg 1  
8200 Schaffhausen  
T 052 624 75 60  
vpod-sh@bluewin.ch

### VPOD Bern Städte, Gemeinden, Energie

Eigerplatz 2  
3007 Bern  
T 031 992 18 88  
sekretariat@vpod-bernstadt.ch

### VPOD Luzern

Theaterstrasse 7  
6003 Luzern  
T 041 240 66 16  
vpodlu@bluewin.ch

### VPOD Zürich

Birmensdorferstrasse 67  
Postfach 8180  
8036 Zürich  
T 044 295 30 00  
info@vpod-zh.ch

### VPOD Bern

Bund und Kanton  
Monbijoustr. 61  
3007 Bern  
T 031 371 67 45  
info@vpodbern.ch

### VPOD ngo

Neuengasse 9  
3011 Bern  
T 031 312 83 28  
info@vpod-ngo.ch

[www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)

*v*pod  *ssp*