

Zeitschrift: Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA
Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heimwesen
Band: 56 (1985)
Heft: 2

Artikel: Zum neuen Normalarbeitsvertrag für Erzieher
Autor: Meier, Martin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-811681>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 27.01.2026

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

Zum neuen Normalarbeitsvertrag für Erzieher

Im Frühjahr 1977 legte die Landeskonferenz für Sozialwesen einen ersten Entwurf zu einer Revision des Normalarbeitsvertrages für Erzieher vor. Die gutgemeinte Absicht wollte den sich wandelnden Gewohnheiten und Denkweisen entsprechen. Dabei ahnte wohl niemand, wie unterschiedlich sich die heraufbeschworenen Geister profilieren, welche sich selber überbietende Dynamik sie dabei entfalten, so dass in den divergierenden Standpunkten jeder andere zum Lehrling dessen werden konnte, der es selbstverständlich besser weiss. So sah sich das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit nach Vorliegen der Vernehmlassungsergebnisse vor die Wahl gestellt, entweder in unabhängiger Rechtsetzung alle zu brüskieren oder in höflicher Zurückhaltung eine Einigungskonferenz einzuberufen, die entweder alles beim alten lässt oder sich zu einem Konsens hindurchfeilscht, der schliesslich von allen mit minderem oder grösserem Missbehagen akzeptiert wird.

Die Verhandlungen drängten den VSA in die Rolle des Arbeitgebers. Das war wohl ein unvermeidlich-nötiges Missverständnis, weil die partikulären Interessen das Ganze, zu dem ein Heim als Heimat und Lebensgemeinschaft bestimmt ist, nicht genügend wahrnehmen konnten. Der Imperativ, der uns möchte inne werden lassen, wie das Leben im Heim sein soll, ist offensichtlich eine andere Sprachform als der Indikativ, der von einem «Job» etwas haben will.

- Die 40-Stunden-Woche als gutes Angebot, weil man sich bereits anschickt, um 36 Stunden zu kämpfen;
- die Anrechnung der Bereitschaftsdienste mit einem Viertel ihrer Dauer als Arbeitszeit;
- 25 Prozent Zuschläge in Geld oder Freizeit für Nachtarbeit von 20.00 bis 6.00 Uhr und für Sonntagsdienste;
- die Indexierung der Gehälter;
- der Leistungslohn;
- Schwangerschafts- und Vaterschaftsurlaub;
- sowie Fortbildungsurlaub, bezahlt und nicht an die Interessen des Heimes gebunden;

sind alles solche «Habens-Formen», die im Professionalisierungsprozess des Berufes ein willkommenes Pferd zum stolzen Ausritt individueller und interessen-politischer Motive sehen.

Korrekturen am immer noch geltenden Normalarbeitsvertrag sind selbstverständlich berechtigt. Es ist nur schade, wie immer wieder legislative Revisionsbestrebungen alle erdenklichen Postulate einbringen wollen, wo eine massvolle Subsidiarität besser wäre. Die individuellen Vereinbarungen in einem Arbeitsverhältnis gehen dem Normalarbeitsvertrag vor. Dieser sollte deshalb nicht mit einer übertriebenen Signalwirkung dem Gewohnheitsrecht vorausseilen. Zudem ist es grundsätzlich besser, wenn die arbeitsrechtlichen Verein-

barungen eher kleine Hinzugaben gewähren als Abstriche gegenüber der unverbindlichen Form eines Normalarbeitsvertrages enthalten. Wen wundert es, dass einige Verhandlungspartner den Inhalt eines Normalarbeitsvertrages lieber in der verpflichtenderen Form von Gesamtarbeitsverträgen sähen?

Die erwähnte Einigungskonferenz kam zu folgenden Ergebnissen:

*

1. Gültigkeit und Geltungsbereich

Der Normalarbeitsvertrag erfasst Erzieher, die mit oder ohne speziellen Berufsabschluss in einem privatrechtlich organisierten Heim arbeiten. Ausgeschlossen sind alle Spezialisten, die nur gelegentlich ins Heim kommen und auch alle Heime mit einer staatlichen oder kommunalen, öffentlichen Trägerschaft.

2. Probezeit und Kündigung

Während einer Probezeit von drei Monaten wird eine Kündigungsfrist von zwei Wochen eingehalten. Ein festes Arbeitsverhältnis kann auf drei Monate hinaus aufgelöst werden.

3. Allgemeine Rechte und Pflichten

Die Arbeitgeber sind aufgefordert, Pflichtenhefte zu erlassen.

Die Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit erhalten, sich beruflich fortzubilden. Eine umfangsmässige Festlegung des Anspruchs wurde abgelehnt. Hingegen sollen die Kosten, soweit ein Kurs im Interesse des Betriebes liegt, vom Arbeitgeber bei voller Lohnauszahlung übernommen werden. Als Richtwert für die Dauer von Fortbildungsurlauben kann von fünf Arbeitstagen je Jahr ausgegangen werden.

4. Arbeits- und Ruhezeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden.

Ein Ausgleich der *Überzeit* soll nur in Ausnahmefällen durch Geld und nicht durch Freizeit erfolgen dürfen. Überstunden sollen zudem innerhalb von 14 Wochen kompensiert werden. Nicht in den Vertragstext aufgenommen – hingegen allgemein akzeptiert – wird die weit verbreitete Gewohnheit, das jede zusätzliche und regelmässig über das ganze Jahr geleistete Arbeitsstunde mit einer Ferienwoche kompensiert wird.

Nachtarbeit wird angenommen, wo ein Arbeitnehmer zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr zu beruflichen Verpflichtungen herangezogen wird. Die geleistete Arbeitszeit ist mit einem zusätzlichen Viertel in Freizeit oder Lohn abzugelten.

Als *Bereitschaftsdienst* gilt die Zeit, in der sich ein Arbeitnehmer zur Verfügung des Heimes hält. Über Ausgleich oder Abgeltung dieses Dienstes ist eine in ihrem Um-

fange nicht festgelegte Vereinbarung zu treffen. Wird ein Erzieher während dieser Zeit zu Verpflichtungen herangezogen, so gilt sie als Arbeitszeit und fällt somit in der Regel unter den Begriff der Nachtarbeit.

5. Freizeit, Urlaub, Ferien

Die Vereinbarungen über die *Freizeit* sind unbestritten. Sie legen nur fest, dass wöchentlich zwei arbeitsfreie Tage zu gewähren sind, die mindestens einmal im Monat auf ein Wochenende zu fallen haben.

Urlaube sollen erstmals nach drei und anschliessend nach weiteren fünf Dienstjahren gewährt werden, wobei sie im ersten Schritt einen Monat und in den folgenden je drei Monate ausmachen sollen.

Der *Schwangerschaftsurlaub* wird auf 16 Wochen ausgedehnt.

Die bezahlten *Ferien* sollen bis zum 40. Altersjahr oder 10. Dienstjahr fünf Wochen betragen und nachher sechs.

6. Lohn

Sowohl die Indexierung der Entschädigungen als auch der Begriff des Leistungslohnes wurde abgelehnt.

Bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfalls wird der Lohnanspruch wie folgt in Zusammenhang mit den Dienstjahren gesetzt:

Im ersten Dienstjahr 1 Monat
Im zweiten 2 Monate
Im dritten und vierten 3 Monate
Im fünften und sechsten 4 Monate
Im siebten und achten 5 Monate
Nach acht Dienstjahren 6 Monate

7. Ärztliche Untersuchung, Versicherungen

Der Arbeitgeber hat sich beim Stellenantritt und nachher alle zwei Jahre ärztlich untersuchen zu lassen. Die Untersuchung hat auch ein Schirmbild oder eine Lungenaufnahme zu umfassen. Die Kosten solcher prophylaktischer Massnahmen gehen zulasten des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer hat sich gegen Krankheit zu versichern. Gemäss Art. 331 Abs. 3 OR hat der Arbeitgeber die Hälfte der Prämie zu übernehmen.

Zugunsten des Arbeitnehmers muss eine Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen werden.

Die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge werden weggelassen, weil diese in einem entsprechenden Obligatorium auf den 1. Januar 1985 verwirklicht werden.

Dem dargelegten Konsens ist anzumerken, dass er in einer artikelweisen Beratung zustande kam. Jeder Abschnitt für sich genommen hat die verschiedenen Standpunkte in eine akzeptable Übereinstimmung gebracht. Darin enthalten ist eine bemerkenswerte Kompromissbereitschaft. Der dennoch vorhandene Anstoss begründet sich in der Kumulierung der einzelnen Zugeständnisse. Die grosszügige Urlaubsregelung zur Förderung der Berufstreue stand ursprünglich im Zusammenhang mit einer Würdigung der längeren und unregelmässigen Arbeitszeit. Desgleichen hatten weitergehende Ferienregelungen einen Zusammenhang zum Beispiel mit Nachtarbeit und

entsprechenden Bereitschaftsdiensten im Heim. Insgesamt gehen die Bedingungen heute soweit, dass sich entweder einzelne Heime vom Normalarbeitsvertrag distanzieren oder dass sie ihrerseits ein unnachgiebiges Kalkül in den Heimalltag einbringen. Beides ist unerwünscht. Der Vorstand des VSA hat sich deshalb erlaubt, das Volkswirtschaftsdepartement in einem Brief auf diese Bedenken hinzuweisen. Der Erzieherberuf kennt nicht bloss Inkonvenienzen, sondern hat auch zahlreiche Annehmlichkeiten, die in keinem anderen Beruf zu nennen sind oder als «Arbeit» betrachtet werden. Wenn schon – nicht mehr nur tendenziell – ein Vergleich mit Bedingungen aller anderen Berufe gemacht werde, dann dürfte doch gerade der Erzieher, der an der Gestaltung eines Ganzheitlichen und Lebendigen mithilft, nicht über jenes Mass hinausschiessen, das nicht zuletzt von den nämlichen Kreisen für jene zu ihrem Über-

leben gefordert wird, die sich bloss als Ausgebootete für das «Tote» einsetzen!

Viele Erzieher tragen massgeblich zur verbesserten Qualität der Heimerziehung bei. Ihnen gebührt ausdrücklicher Dank, und sie haben auch Anspruch auf gute Arbeitsbedingungen. Doch wenn sich infolge dieser Anstellungsnormen immer mehr «Profis» um weniger Kinder und Jugendliche kümmern, dann wird sowohl der anvertraute Mensch in seiner Beziehungsfähigkeit als auch das Heim in seinen finanziellen Ressourcen ruiniert.

Der Chef des Volkswirtschaftsdepartements, Bundespräsident Kurt Furgler, hat auf die Eingabe des Vorstandes VSA vom 30. November am 19. Dezember 1984 eine Antwort erteilt, die im Anhang auszugsweise abgedruckt wird.

Martin Meier, Bern

Aus der Antwort des EVD

In Ihrem Schreiben vom 30. November 1984 drücken Sie Ihre Besorgnis über die kurz vor dem Abschluss stehende Revision des Normalarbeitsvertrages für Erzieher in Heimen und Internaten aus. Obgleich Sie die Revision grundsätzlich begrüssen, beurteilen Sie die Anpassungen der Arbeitsbedingungen der Erzieher als zu weitgehend.

Wir bringen Ihrem Standpunkt, der grosse Verantwortung gegenüber der Erziehungsarbeit erkennen lässt, Verständnis entgegen. Die Revision steht ja in diesem Spannungsfeld Anpassungen der Arbeitsbedingungen der Erzieher einerseits und Kostensteigerungen für die Heime andererseits. Wir hoffen, hier vermittelnde Lösungen gefunden zu haben.

Wir halten die Revisionsvorlage für einen tragfähigen Kompromiss. Es ist beiläufig

nicht so, dass wir alle Forderungen der Arbeitnehmer erfüllt haben. Denken Sie beispielsweise an die weitergehenden Begehren hinsichtlich Arbeitszeit und Ferien. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass bereits das geltende Recht aus dem Jahr 1970, das auch Sie für revisionsbedürftig halten, einen bezahlten Urlaub für die Erzieher als Belohnung der Berufstreue vorsieht. Es handelt sich hier lediglich um die angemessene Erweiterung eines bereits bestehenden Anspruchs.

Schliesslich ist herauszustreichen, dass ein Normalarbeitsvertrag, wie Sie selbst festgestellt haben, dispositives Recht enthält. Die Parteien können von den Regelungen des Erlasses frei abweichen. Sollten einzelne Heime ausnahmsweise mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben, stünde der Weg abweichender Regelungen offen.

Kanton Aargau

Berufsausbildung von Altersheimangestellten

Eingabe der Aargauer Fachgruppe der Altersheimleiter an den Regierungsrat des Kantons Aargau

Die Regionalgruppe VSA des Kantons Aargau schlägt die Schaffung eines Ausbildungsganges mit kantonalem Fähigkeitsausweis für Altersheimangestellte* vor. Es soll dadurch den Altersheimen das notwendige qualifizierte Personal mit einer Ausbildung im Bereich der Hauswirtschaft, der Betreuung und der Grundpflege zur Verfügung gestellt werden.

Die praktische Ausbildung soll in Form einer 2jährigen Meisterlehre in Alters- und Leichtpflegeheimen stattfinden. Der theoretische Unterricht in der Kantonalen Schule für Berufsausbildung in Aarau.

* Die Berufsbezeichnung gilt für beide Geschlechter

Begründung

Der Anteil der älteren Menschen an unserer Wohnbevölkerung nimmt ständig zu. Die Altersbetreuung hat unter den öffentlichen Aufgaben eine grosse Bedeutung. Auch in den Thesen zum Aargauischen Gesundheitswesen (1981) wird auf die Schlüsselstellung hingewiesen, welche dabei die Altersheime und Altersleichtpflegeheime einnehmen. Jährlich öffnen neue Heime ihre Pforten. Im Kanton Aargau sind zirka 70 Heime mit gegen 3000 Betten in Betrieb. Weitere sind im Bau oder in Planung.

Leider hat man bisher der Aus- und Weiterbildung des nötigen Betriebspersonals nicht die entsprechende Beachtung geschenkt. Es besteht deshalb ein ausgesprochener Mangel

an qualifiziertem Personal für die Altersbetreuung in Heimen.

Auch wenn in Zukunft die offene Betagtenbetreuung (Spitex) stark ausgebaut werden sollte, so wird sich die Situation nicht grundsätzlich ändern, denn gerade dann wird es der Altersheime mit ihren spezifischen Hilfsmöglichkeiten besonders bedürfen. Die Betagten werden länger in den eigenen vier Wänden bleiben und deshalb später – und hilfsbedürftiger! – ins Altersheim/Altersleichtpflegeheim eintreten. Um so grösser wird in Zukunft die Bedeutung einer sachkundigen Betreuung und Pflege sein.

Altersheimarbeit ist nicht irgend ein Job. Die Betreuung von oft recht schwierigen Betagten erfordert Mitarbeiter, die sich mit Können und Herz einsetzen. Materieller Anreiz allein genügt nicht, eine entsprechende Schulung der Mitarbeiter ist nötig, wenn sie sich in schwierigen Situationen bewähren sollen. Die Trägerschaften der Heime, wie auch die Heimleitungen sind nicht in der Lage, die Probleme der Personalausbildung allein zu lösen. Wir sind angewiesen auf die Unterstützung des Kantons Aargau.

In einem Altersheim fallen hauswirtschaftliche, pflegerische und betreuende Aufgaben an. Die Mitarbeiter müssen über eine solide Grundausbildung in allen drei Bereichen verfügen. Die drei Funktionen lassen sich nur teilweise trennen.

Während sich Hauswirtschaft und Pflege relativ leicht abgrenzen lassen, ist die betreuende Funktion zum grossen Teil in den beiden andern Bereichen integriert. Sie geschieht eigentlich wie nebenbei und ist doch das besondere Merkmal des Berufs eines Heimangestellten.

Betreuung ist im weitesten Sinne die Art und Weise, wie wir mit den Pensionären umzugehen verstehen. Ein Grossteil der Betreuungsaufgaben besteht in verhältnismässig einfachen Verrichtungen, in engstem Kontakt von Mensch zu Mensch, wo die Helferpersönlichkeit, eine stützende Hand, ein fröhliches Gesicht, ein freundliches Wort zur rechten Zeit entscheidend sind.

Bisher deckten die Altersheime ihren Personalbedarf zu einem guten Teil durch Einstellen von Hausfrauen, die in der zweiten Lebenshälfte wieder ins Berufsleben einsteigen. Sie bringen meistens eine hauswirtschaftliche, manchmal auch eine pflegerische Vorbildung mit und sind dank ihrer menschlichen Reife und Erfahrung sehr wertvolle Mitarbeiterinnen. In der Regel lassen sie sich aber nur für Teilzeitarbeit gewinnen. Ein hoher Anteil an Teilzeitmitarbeitern erschwert jedoch die Betriebsführung sehr und bedeutet eine Belastung für die Pensionäre und das Personal.

Für die pflegerischen Aufgaben hat man früher in erster Linie an Pflegerinnen FA SRK gedacht. In der Praxis hat sich aber gezeigt, dass es den Altersheimen/Altersleichtpflegeheimen sehr schwer fällt, gegenüber der Konkurrenz von Spitälern und Krankenheimen solche Fachkräfte zu engagieren und vor allem zu halten.

Das hängt – unserer Meinung nach – mit der Art ihrer Ausbildung zusammen, welche