

Zeitschrift:	Schweizer Erziehungs-Rundschau : Organ für das öffentliche und private Bildungswesen der Schweiz = Revue suisse d'éducation : organe de l'enseignement et de l'éducation publics et privés en Suisse
Herausgeber:	Verband Schweizerischer Privatschulen
Band:	62 (1989)
Heft:	[4]
Anhang:	Bildungspolitische Beilage der Schweizer ErziehungsRundschau 4/1989 = Supplément de la Revue suisse d'éducation 4/1989

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: 11.12.2025

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

Arbeitsvertrag

Nachstehend publizieren wir das Muster eines Arbeitsvertrages, wie er zweckmässigerweise in einer Privatschule mit einem Lehrer abgeschlossen wird.

1. Anstellungsverhältnis

Der Arbeitnehmer tritt die Stelle am 1. Januar 1989 an als

Der Arbeitnehmer ist verantwortlich für

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen und endigt mit der Kündigung nach einer Kündigungsfrist von 3 Monaten. Die Probezeit dauert einen Monat.

Der Arbeitnehmer untersteht den Weisungen des Zentralvorstands des bzw. den zuständigen Ressortleitern innerhalb des ZV sowie den diesbezüglichen Kommissionen im beruflichen Aus- und Weiterbildungswesen. Er arbeitet mit zusammen.

2. Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit (Präsenzzeit, Lektionen, Teilnahme an Sitzungen und Besprechungen) richtet sich nach den Anforderungen des Kursbetriebs im und den Weisungen der vorgesetzten Instanzen. Sie beträgt in der Regel 1½ Arbeitstage pro Woche (8½ Stunden pro Arbeitstag).

3. Entlohnung

Die Lohnzahlung erfolgt im Taglohn. Dieser beträgt brutto Fr. 500.– pro ganzen Arbeitstag und Fr. 300.– pro halben Arbeitstag und ist dem Arbeitnehmer monatlich jeweils am Monatsende auszuzahlen.

Dieser Lohn bemisst sich nach der Präsenzzeit im sowie an den Sitzungen und Tagungen des Verbands. Damit abgegolten ist insbesondere auch die private Vorbereitungszeit ausserhalb der Präsenz im Kurszentrum.

Der Arbeitnehmer erstellt monatlich auf den 25. eine Abrechnung über die geleistete Arbeitszeit zuhanden des Zentralsekretariats seines Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderrungen oder Teile davon nicht an Dritte abtreten. Der Arbeitgeber anerkennt trotzdem vorgenommene Lohnzessionen nicht. Er wird seine Lohnzahlungen ausschliesslich an den Arbeitnehmer leisten, womit er sich zum voraus von einer Zahlungspflicht gegenüber Dritten befreit.

Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer gegen das Risiko Berufsunfall und Nichtbetriebsunfall sowie im Rahmen der beruflichen Vorsorge. Vom Bruttolohn werden neben den gesetzlichen Abzügen (AHV/IV/IO/ALV) die Beiträge für die berufliche Vorsorge abgezogen, die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig zu leisten sind. Der Abzug der Vorsorgeprämie geschieht einmal jährlich am Jahresende, sobald der versicherungspflichtige Lohn für das

vergangene Jahr ermittelt werden kann. Desgleichen wird eine allfällige Prämie für Nichtbetriebsunfall am Jahresende in Abzug gebracht, wenn der Arbeitgeber aufgrund der Arbeitszeit- und Lohn-deklaration gegenüber dem Unfallversicherer zur Prämienleistung verpflichtet wird.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Entrichtung einer pauschalen Spesenentschädigung. Diese beträgt pro ganzen Arbeitstag Fr. 200.– und pro Halbtag Fr. 100.–. In diesem Spesenansatz sind sämtliche Auslagen für Reisekosten, Verpflegung und Übernachtung inbegriffen.

4. Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 4 Wochen Ferien während eines vollen Kalenderjahres. Der Ferienlohn wird abgegolten durch einen Zuschlag von Fr. 50.– pro vollem geleistetem Arbeitstag, bzw. von Fr. 25.– pro halbem Arbeitstag auf dem Bruttolohn.

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, wobei er auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht nimmt, als dies mit den Interessen des Kursbetriebs vereinbar ist.

5. Krankheit und Unfall

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unver schuldeter Krankheit oder unver schuldetem Unfall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Lohnleistungen, sofern diese nicht durch mindestens gleichwertige Taggeldversicherungsleistungen abgegolten werden:

3 Wochen im 1. Dienstjahr, nach mind. 3 Monaten Dienstdauer
1 Monat im 2. Dienstjahr
2 Monate im 3. und 4. Dienstjahr

3 Monate im 5. bis 9. Dienstjahr
4 Monate im 10. bis 14. Dienstjahr
5 Monate im 15. bis 19. Dienstjahr
6 Monate ab 20. Dienstjahr

Die Höhe der Lohnleistungen bei Lohnfortzahlungen durch den Arbeitgeber bemisst sich nach dem Durchschnitt der in den letzten 3 Monaten vor dem Krankheits- oder Unfallereignis abgerechneten Monatsbetreffnissen.

Mehrere Arbeitsverhinderungen im selben Dienstjahr werden zusammengezählt. Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer im 5. oder im folgenden Dienstjahr, so wird sein Lohnanspruch um die Leistungsdauer gekürzt, für die der Arbeitgeber während krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit im Vorjahr aufgekommen ist.

Wird die Lohnfortzahlungspflicht durch die Leistungen einer Taggeldversicherung abgegolten, ist der Arbeitgeber zu keinen über die Versicherungsleistungen hinausgehenden Lohnzahlungen verpflichtet, insbesondere auch nicht bei Leistungskürzungen der Versicherung (Sonderrisiken, Selbstverschulden des Arbeitnehmers oder Versicherungsvorbehalten).

Der Arbeitnehmer ist obligatorisch gegen Betriebsunfälle und Berufskrankheiten versichert, ebenso gegen Nichtbetriebsunfälle, wenn er im Durchschnitt ein Wochenpensum von über 12 Arbeitsstunden erfüllt. Die Prämien für Nichtbetriebsunfälle trägt der Arbeitnehmer.

6. Militär- und Zivilschutzdienst

Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen der Erwerbsersatzordnung.

Während der für die Lohnleistung für Krankheit oder Unfall bestimmten Fristen hat der Arbeitgeber die Leistungen der EO auf 80% zu ergänzen.

7. Ergänzendes Recht

Soweit in diesem Vertrag nicht etwas anderes vereinbart wird, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 319 ff.)

Ort, Datum:

Der Arbeitgeber:

Der Arbeitnehmer:

Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Niederkunft

Im Kontext Schwangerschaft sind zwei Problembereiche deutlich auseinander zu halten, nämlich einerseits die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und andererseits die Lohnfortzahlung während und nach der Geburt.

1. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Bis Ende des Jahres 1988 gilt betreffend Kündigung Art. 336e OR, wonach nach Ablauf der Probezeit der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin nicht kündigen darf. Die Kündigung, die während dieser Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn dieser Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird

deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Dabei ist zu beachten, dass eine Kündigung – an die Abmachungen vorbehalten – immer auf das Ende eines Monats fallen muss. Fällt deshalb das Auslaufen einer Kündigungsfrist im Sinne der oben stehenden Bemerkungen nicht ohnehin auf ein Monatsende, wird die Kündigungsfrist entsprechend bis zu diesem Monatsende verlängert.

Nach den revidierten Bestimmungen des OR betreffend den Kündigungsschutz (in Kraft ab 1. 1. 1989) gilt gemäss Art. 336c OR, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin. Das Übergangsrecht zur Revision dieser OR-Bestimmungen sieht vor, dass Kündigungen, welche noch im Jahre 1988 ausgesprochen wurden, unter das alte Recht fallen, auch wenn der Ablauf der Kündigungsfrist ins neue Jahr fällt.

Sowohl unter dem alten, wie unter dem neuen Recht steht der Arbeitnehmerin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber auch bei Schwangerschaft unter Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist jederzeit frei.

Läuft ein befristetes Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder sogar nach der Geburt aus, bedarf es zur Beendigung keinerlei Kündigung. Die oben erwähnten Kündigungsschutzvorschriften haben deshalb keinen Einfluss, es findet nicht etwa eine allfällige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses durch den Umstand Schwangerschaft/Geburt statt.

2. Lohnfortzahlung während der Schwangerschaft bzw. nach der Geburt

Grundsätzlich hat die werdende Mutter während der Schwangerschaft normal weiterzuarbeiten, solange es ihr Gesundheitszustand erlaubt. Falls im Verlaufe der Schwangerschaft Komplikationen auftreten und die Arbeitnehmerin der Arbeit aus diesen Gründen fernbleiben muss, braucht sie zur Unterstützung ein ärztliches Attest, das ihr Arbeitsunfähigkeit für eine bestimmte Zeit bzw. bis zur Geburt bestätigt. Fehlt ein solches Zeugnis, ist die Schwangere grundsätzlich bis zum Tag der Geburt arbeitsfähig und arbeitspflichtig.

Während der Zeit einer solchen aus gesundheitlichen Gründen nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit vor der Geburt bleibt der Arbeitgeber lohnfortzahlungspflichtig wie im Krankheitsfall. Das heisst, es gilt vorbehältlich anderer Abmachungen oder einer Rückversicherung durch Krankentaggeldversicherungs-Leistungen die sogenannte beschränkte Zeit gemäss Art. 324a OR. Danach hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr während drei Wochen und vom zweiten Dienstjahr an während einer steigenden Zeit den Lohn (100%) zu entrichten. Hier gelten die bekannten Skalen der Obergerichte Bern, Basel oder Zürich, je nach örtlichem Einzugsgebiet. Diese beschränkte Zeit gilt jeweils für ein ganzes Dienstjahr und wird mit Ausnahme von Jahresalären über Fr. 69 000.– (UVG-Grenze) nur noch für die Bereiche Krankheit, Schwangerschaft/Niederkunft und Militärdienst herangezogen. Fehlzeiten aus verschiedenen Absenzgründen werden pro Dienstjahr zusammengezählt.

Nach der Geburt darf eine Arbeitnehme-

rin während acht Wochen nicht beschäftigt werden (Arbeitnehmerschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes). Die Frage der Lohnfortzahlungspflicht sei an folgenden Beispielen erläutert:

- Eine Arbeitnehmerin im 6. Dienstjahr muss aus medizinisch indizierten Gründen die letzten zwei Schwangerschaftsmonate das Bett hüten. Im selben Dienstjahr war sie bereits eine Woche krankheitshalber abwesend. Das laufende Dienstjahr endet drei Monate nach der Geburt. Nach der Berner Skala hat sie im 6. Dienstjahr Anspruch auf Lohnfortzahlung während drei Monaten. Ihr Lohnfortzahlungsanspruch ist mit den zwei Monaten und einer Woche bis zur Geburt nur teilweise aufgebraucht, so dass sie nach der Geburt während der Zeit des Beschäftigungsverbots noch eine Lohnfortzahlung von zirka 3½ Wochen zugute hat. Die restlichen 4½ Wochen der Zeit des Beschäftigungsverbots sind nicht mehr durch Lohn abgedeckt. Würde indessen kurz nach der Geburt ein Dienstjahr abschliessen, lebt der Lohnnachgenuss des nächsten Dienstjahres wieder auf und auch die restliche Zeit des achtwöchigen Beschäftigungsverbots wäre damit abgedeckt.
- Hat der Arbeitgeber hingegen eine Krankentaggeldversicherung zugunsten der Arbeitnehmer abgeschlossen, deckt diese Versicherung in der Regel auch die Zeit nach der Geburt.

Bruno Gutknecht, Fürsprecher, Bern