

Leitfaden Zeitwirtschaft (Stand: 24.08.2018)

Inhalt

Leitfaden Zeitwirtschaft.....	3
I Arbeitszeit	3
A. Allgemeine Bestimmungen	3
1. Definition Arbeitszeit	3
2. Tägliche Sollarbeitszeit.....	3
3. Maximale tägliche Arbeitszeit.....	3
4. Arbeitswoche	3
5. Jahresarbeitszeitmodell (SOJAZ) (§ 70 GAV).....	4
6. Gleitzeitsaldo (GLAZ)	4
7. Zeiterfassung.....	4
8. Verteilung der Arbeitszeit	4
9. Überstunden/ Überzeit.....	5
10. Feiertage (§ 88 f. GAV)	5
B. Gesetzliche Vorschriften bei der Erstellung der Dienstpläne.....	5
1. Die Arbeitswoche.....	5
2. Ruhezeit.....	6
3. Sonntagsarbeit	7
4. Nachtarbeit	7
5. Pikettdienst	8
6. Pausen.....	9
C. Pflichten gegenüber den Vollzugs- und Aufsichtsorganen	9
D. Verletzungen von Vorschriften des Arbeitsgesetzes	10
E. Entschädigungen für inkonveniente Dienste.....	10
1. Abendarbeit	10
2. Nachtarbeit	10
3. Samstags-/Sonntags-/Feiertagsarbeit.....	11
4. Pikettdienst	11
5. Überstunden-/ Überzeitarbeit	11
II. Spesen- und Arbeitszeitentschädigungen für Fahrten zwischen den soH-Standorten.....	11
1. Kurze Einsätze während des Tages an einen anderen Standort.....	11
2. Tageweise Einsätze oder kurze Einsätze mit Arbeitsbeginn oder –ende an einem anderen Standort	11

3. Regelmässige Einsätze/ dauernde Versetzungen (Hinterlegung der Arbeitsorte im Arbeitsvertrag)	11
4. Befristete Versetzung (Vorübergehende Versetzung des Mitarbeiters aus betrieblichen Gründen)	12
III. Fortbildung/ Weiterbildung (§§ 194 -197, 254 GAV)	12
IV. Absenzen	13
1. Dienstliche Abwesenheit	13
2. Experten-/ Dozenten-/ Tätigkeit für Personalverbände	13
3. Arztbesuch	13
V. Urlaube	13
1. Definition (§ 111 GAV)	13
2. Grundsätze (§ 112, 113 GAV)	14
3. Bezahlter Urlaub	14
4. Unbezahlter Urlaub	15
5. Treueprämie (Dienstaltergeschenk)	16
6. Austritt wegen Invalidität oder Alter (§ 170 GAV)	16
VI. Ferien	16
1. Feriendauer	16
2. Ferienanspruch in Sonderfällen	17
VII. Krankheit/ Unfall	18
1. Allgemeine Bestimmungen bei Krankheit/Unfall	18
VIII. Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub	18
1. Gesetzliche Grundlagen	18
2. Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften während der Schwangerschaft	19
3. Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften während der Mutterschaft	19
4. Mutterschaftsurlaub	20
5. Unbezahlter Mutter- und Vaterschaftsurlaub (Art. 192 GAV)	20
6. Kündigungsschutz	21
IX. Jugendliche	21
1. Gesetzliche Grundlage	21
2. Definition Jugendliche (ArG 29)	21
3. Strengere Schutzvorschriften für Jugendliche (ArG 29)	21
4. Mindestalter (ArG 30)	22
5. Arbeitszeit- und Ruhezeit (ArG 31, ArGV 5)	22
6. Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers (ArGV 5 Art. 19, ArG 32 und 48)	24

Leitfaden Zeitwirtschaft

I Arbeitszeit

A. Allgemeine Bestimmungen

1. Definition Arbeitszeit

Als Arbeitszeit (AZ) gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (Art. 13 Abs. 1 ArGV1, § 69 GAV, §250 GAV). Der Arbeitsweg gilt nicht als Arbeitszeit (Art. 13 ArGV1).

2. Tägliche Sollarbeitszeit

Die tägliche Sollarbeitszeit beträgt bei einem 100 %-Pensum 8 Stunden 24 Minuten (§ 73 GAV).

Teilzeit

Die tägliche Sollarbeitszeit in einem reduzierten Pensum beträgt proportional weniger (§ 73 Abs. 3).

Sonderregelung für Assistenz-/Oberärzte (nachfolgend AA/OA)

Die tägliche Sollarbeitszeit von AA/OA wird innerhalb eines Rahmens von 8 Stunden 24 Minuten bis 10 Stunden festgelegt. Die Sollarbeitszeit wird gemäss den Bedürfnissen der Klinik durch den Chefarzt festgelegt.

3. Maximale tägliche Arbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 12 Stunden.

Sonderregelung für AA/OA

Die Höchstarbeitszeit für AA/OA beträgt 14 Stunden oder 17 Stunden vorausgesetzt, dass

- die durchschnittliche tägliche Ruhezeit in einer Kalenderwoche mind. 12 aufeinanderfolgenden Stunden beträgt
- die tägliche Ruhezeit zwischen 2 Arbeitseinsätzen mindestens 8 aufeinander folgende Stunden beträgt.

4. Arbeitswoche

Dauer (Art. 16 Abs. 1 ArGV1, § 81 GAV)

Beginn

Die Arbeitswoche beginnt am Montag bzw. Sonntag-/Montagnacht

Ende

Die Arbeitswoche endet am Sonntag bzw. Sonntag-/Montagnacht

Die Wochentage Montag bis Samstag sind als Werktage definiert, während der Sonntag als Ruhetag festgelegt ist (Art. 21 ArG Abs. 1 ArGV1).

Hinweis:

Spitäler erfüllen die Definition des ununterbrochenen Betriebs (Art. 24 ArG, Art. 36 ff. ArGV1) nicht.

Wöchentliche Sollarbeitszeit (§ 72 GAV)

Die wöchentliche Sollarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

Sonderregelung für AA/OA (§ 250 GAV)

Die wöchentliche Sollarbeitszeit für AA/OA beträgt 42 – 50 Stunden (gemäss Bedürfnissen der Klinik).

Sonderregelung für Chefärzte und Leitende Ärzte (nachfolgend CA/LA)

Die wöchentliche Sollarbeitszeit für CA/LA richtet sich nach den Bedürfnissen der einzelnen Kliniken.

Maximale wöchentliche Arbeitszeit

Arbeitseinsätze dürfen gemäss Dienstplan maximal 50 Stunden/ Woche betragen. Wird mehr als 50 Stunden/ Woche gearbeitet, gilt die Zeit, die mehr als 50 Stunden/ Woche beträgt, als Überzeit.

Sonderregelung für CA/ LA

Bei CA/LA richtet sich die wöchentliche Arbeitszeit nach den betrieblichen Bedürfnissen der Klinik.

5. Jahresarbeitszeitmodell (SOJAZ) (§ 70 GAV)

Arbeitnehmer ohne Dienstpläne

Für Arbeitnehmer ohne Dienstplan gilt die Zeit zwischen 6.30 Uhr und 19.30 Uhr von Montag bis Freitag als Gleitzeit (§ 83 GAV).

Arbeitnehmer mit Dienstplänen

Für Arbeitnehmer mit Dienstplänen richten sich Arbeitseinsätze nach dem Dienstplan (§ 82 GAV).

6. Gleitzeitsaldo (GLAZ)

Definition des Gleitzeitsaldos (§ 77 GAV)

Abweichungen von der täglichen Arbeitszeit werden dem Gleitzeitsaldo angerechnet.

Kompensation GLAZ

Die Kompensation eines positiven GLAZ erfolgt primär durch Freizeit.

Auszahlung

Nur in Ausnahmefällen wird die Auszahlung durch die Anstellungsbehörde verfügt. Wenn der Gleitzeitsaldo mehr als 100 Stunden beträgt, können die Überstunden ausbezahlt werden, wenn betriebliche Umstände den Ausgleich durch Freizeit nicht zulassen.

7. Zeiterfassung

In der soH wird die Zeit durch die PEP-Stempelung erfasst.

8. Verteilung der Arbeitszeit

Arbeitnehmer ohne Dienstpläne

Die ordentliche Arbeitswoche für Arbeitnehmer ohne Dienstpläne dauert von Montag bis Samstag (§ 81 GAV).

Arbeitnehmer mit Dienstplänen

Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten (Rahmeneinsatzzeiten, Pikettdienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne und deren Änderungen) sind die Arbeitnehmer beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmer möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel 2 Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten (Art. 69 ArGV1, § 82 Abs. 2 und 3 GAV). Auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten ist bei der Festsetzung der Arbeits- bzw. Ruhezeit besonders Rücksicht zu nehmen (Art. 36 Abs. 1 ArG).

Der Abtausch von Diensten ist nur möglich, wenn die gesetzlichen Vorschriften eingehalten sind.

9. Überstunden/ Überzeit

Definition Überstunden

Arbeitsstunden, die zwischen der täglichen bzw. wöchentlichen Soll-Arbeitszeit (8 Stunden 24 Minuten/ 42 Stunden) sowie der täglichen bzw. wöchentlichen max. Arbeitszeit (12 Stunden/ 50 Stunden) anfallen.

Definition Überzeit

Zeit, welche die tägliche bzw. wöchentliche max. Arbeitszeit (50 Stunden) übersteigt. Überzeit ist

bewilligungspflichtig, d.h. muss von der vorgesetzten Person bewilligt werden

bis max. 2 Stunden/ Tag zulässig Ausn.:in Notfällen, an arbeitsfreien Werktagen

bis max. 140 Stunden/ Jahr zulässig

durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen (innerhalb von 14 Wochen bzw. Sonntagsarbeit innerhalb von 6 Monaten)

bei Nachtarbeit nur in Sonderfällen zulässig: Kompensation innerhalb von 6 Wochen (Art. 26 ArGV1)

bei Arbeitnehmern mit Familienpflichten nur mit deren Einverständnis möglich (Art. 36 Abs. 2 ArG)

10. Feiertage (§ 88 f. GAV)

Folgende Feiertage werden nur an den folgenden Standorten gefeiert:

siehe Tabelle

Bei mehreren Arbeitsorten gelten für diese Arbeitnehmer sämtliche standortspezifischen Feiertage.

Die Entschädigung bei Anstellung im Stundenlohn berechnet sich auf der Grundlage des ausgerichteten Jahreslohnes und beträgt 3 Prozent für alle Alterskategorien.

Feiertage sind im Polypoint standardmässig hinterlegt. Falls Mitarbeiter an einem Feiertag geplant sind, muss das Feiertagsguthaben im PEP auf einen anderen Tag verschoben werden.

Fällt ein Feiertag auf einen Samstag oder Sonntag, kann der Feiertag nicht nachbezogen werden.

B. Gesetzliche Vorschriften bei der Erstellung der Dienstpläne

1. Die Arbeitswoche

7-Tage-Woche

Eine 7-Tage-Woche ist erlaubt, wenn folgende Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt sind (Art. 7 Abs. 2 lit. ArGV2):

lit. a

wenn die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht mehr als 9 Stunden beträgt

lit. b

wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird,

lit. c

wenn unmittelbar im Anschluss an den 7. Tag mind. 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden (tägliche Ruhezeit, Ersatzruhetag für den Sonntag und wöchentlicher Halbtag mit eingeschlossen)

Der 7-Tage-Dienst kann an jedem Wochentag beginnen

!Achtung: Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit gilt auch bei der 7-Tage-Woche, d.h. dass Überzeit generiert werden kann!

6-Tage-Woche

Die max. wöchentliche Arbeitszeit beträgt 5 ½ Tage/Woche, die Woche beginnt montags bzw. So-/Mo-Nacht (Schichtbeginn massgebend).

Beträgt die Arbeitszeit mehr als 5 Tage, ist mind. 1 freier Halbtage pro Woche zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt. Die wöchentlichen freien Halbtage dürfen im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer höchstens 4 Wochen zusammenhängend gewährt werden.

Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten (Art. 21 ArG)

Die Ausdehnung auf eine 6-Tage-Woche ist zulässig, sofern die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens 4 Wochen im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer zusammengelegt werden. (Art. 16 ArGV1).

Der wöchentliche freie Halbtage umfasst 8 Stunden, die unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit an einem Werktag zu gewähren sind (Art. 20 Abs. 2 ArGV1).

Der wöchentliche freie Halbtage gilt als bezogen, falls der Werktag, an dem dieser üblicherweise gewährt wird, mit einem Feiertag zusammen fällt (Art. 20 Abs. 4 ArGV1).

2. Ruhezeit

Tägliche Ruhezeit (Art. 15a Abs. 1 ArG, § 84 Abs. 1))

Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 aufeinanderfolgende Stunden.

Verkürzung der täglichen Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit kann unter folgenden Voraussetzungen 8 Stunden betragen:

- Die Ruhezeit darf max. 1 Mal pro Woche auf 8 Stunden reduziert werden.
- nur bei erwachsenen Arbeitnehmern darf die Ruhezeit auf 8 Stunden reduziert werden.
- im Durchschnitt von 2 Wochen muss die tägliche Ruhezeit (11 h) eingehalten werden
- es darf keine Überzeit beim darauf folgenden Arbeitseinsatz generiert werden.

Die tägliche Ruhezeit kann unter folgenden Voraussetzungen 9 Stunden betragen:

- Nur bei erwachsenen Arbeitnehmern darf die Ruhezeit auf 9 Stunden reduziert werden.

Die tägliche Ruhezeit beträgt im Durchschnitt von 2 Wochen 12 Stunden.

- Der wöchentliche Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag (Art. 21 ArGV1).
- Der wöchentliche Ruhetag (24 Stunden) und tägliche Ruhezeit (11 Stunden) betragen mind. aufeinanderfolgende 35 Stunden.

Bei mehreren Ruhetagen in einer Woche kann die Ruhezeit von 35 Stunden auf 24 Stunden gekürzt werden (Art. 19 Abs. 1 ArGV1)

Grundsätzlich ist die Abgeltung der Ruhezeit verboten, ausser wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird (Art. 22 ArG).

3. Sonntagsarbeit

Feiertage sind den Sonntagen gleichgestellt.

Spitäler dürfen Arbeitnehmer ohne Einholung einer Bewilligung an Sonntagen beschäftigen (Art. 4 Abs. 2 ArGV2).

Generelle Regelung

Im Kalenderjahr sind mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren (Art. 20 ArG, § 81 Abs. 3 GAV), vorausgesetzt, dass

- mind. 1 freier Sonntag innert 2 Wochen und mind. 1 freies Wochenende/ Monat gewährt wird
- im Anschluss an die tägliche Ruhezeit (11 h) ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mind. 24 aufeinanderfolgenden Stunden während der vorangehenden oder nachfolgenden Woche gewährt wird.

Sonderregelung Spital (alternativ)

Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren (Art.12 Abs. 2 ArGV2, § 81 Abs. 3 GAV), vorausgesetzt, dass

- mind. 1 freies Wochenende/ Monat gewährt wird
- im Anschluss an die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mind. 36 aufeinanderfolgenden Stunden, also insgesamt 47 Stunden, während der vorangehender oder nachfolgender Woche gewährt wird

Sonderregelung für AA/OA (§ 253 GAV)

AA/OA haben Anspruch auf mindestens 2 Wochenenden/ Monat als Ruhetage.

AA haben in Ergänzung zu den üblichen Feier- und Freitagen Anrecht auf so viele Ruhetage, wie das Kalenderjahr Samstage und Sonntage aufweist.

Sonntage, die in die Ferien fallen, werden nicht an die gesetzlich zu gewährenden Sonntage angerechnet.

4. Nachtarbeit

Spitäler dürfen Arbeitnehmer ohne Einholung einer Bewilligung in der Nacht beschäftigen (Art. 17 Abs. 1 ArG)

Med. Untersuchung (Art. 43 ff. ArGV1)

Leistet der Arbeitnehmer mehr als 25 Nächte pro Jahr Nacharbeit, hat er Anspruch auf eine medizinische Untersuchung

Bei Jugendlichen, die dauernde bzw. regelmässig wiederkehrende Nacharbeit leisten, und dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind, ist eine medizinische Untersuchung obligatorisch.

Dauer

Die Nacharbeit dauert von 23.00 – 06:00 Uhr (Arbeit, die ausserhalb des Zeitraumes der Tages- und Abendarbeit geleistet wird)

Arbeit, auch wenn sie nur teilweise während des Nachtzeitraums geleistet wird, gilt gesamthaft als Nacharbeit, womit die Vorschriften der Nacharbeit zur Anwendung gelangen.

Max. tägliche Arbeitszeit bei Nachtarbeit

Generelle Regelung

Die Höchstarbeitszeit bei Nachtarbeit beträgt 9 Stunden im Zeitraum von 10 Stunden (mit Einschluss von Pausen)

Sonderregelung Spital

Die Höchstarbeitszeit bei Nachtarbeit beträgt

10 Stunden im Zeitraum von 12 Stunden, vorausgesetzt, dass

- Ein grosser Teil von 10 Stunden reine Präsenzzeit (min. 2.5 h reine Präsenzzeit, max. 7.5 effektive Arbeitsstunden) ist
 - Gelegenheit besteht, sich hinzulegen
 - die tägliche Ruhezeit 12 Stunden beträgt
- oder

8 Stunden effektive Arbeitszeit im Zeitraum von 12 Stunden vorausgesetzt, dass:

- als Arbeitszeit die gesamten 12 Stunden gelten
- die Ruhezeit mindestens 4 Stunden beträgt
- die tägliche Ruhezeit 12 Stunden beträgt

5. Pikettdienst

Definition Pikettdienst

Der Arbeitnehmer hält sich neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze (Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse) bereit (Art. 14 Abs. 1 ArGV1).

Anrechnung des Pikettdienstes an die Arbeitszeit

Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamt zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar.

Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist ebenfalls an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 15b ArGV1, § 93 Abs. 5 GAV).

Die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufruf und dem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) muss grundsätzlich mind. 30 Minuten betragen. Bei einer Interventionszeit von weniger als 30 Minuten wird zudem eine Zeitgutschrift von 10% der gesamten Pikettdienstzeit als Arbeitszeit gutgeschrieben (Art. 8a Abs. 2 ArGV2, § 95 Abs. 1 GAV).

Sonderregelung AA/OA

Externer Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit. Wenn der Wohnsitz zu weit vom Spital entfernt ist, kann der Arzt auf Wunsch während des Pikettdienstes eine spitalinterne Unterkunft beanspruchen. In diesem Fall gilt der Pikettdienst nicht als Arbeitszeit (§ 250 Abs. 3 GAV).

Zeitraum des Pikettdienstes

Im Zeitraum von 4 Wochen sind maximal 7 Tage Pikettdienst zugelassen. Nach Beendigung des Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer während den 2 darauf folgenden Wochen nicht zum Pikettdienst aufgebeten werden (Art. 14 Abs. 2 ArGV 1).

Ausnahmsweise sind im Zeitraum von 4 Wochen maximal 14 Tage Pikettdienst zugelassen, vorausgesetzt (Art. 14 Abs. 3 ArGV1), dass keine genügenden Personalressourcen auf Grund der betrieblichen Grösse und Struktur zur

Verfügung stehen.

die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze 5 Einsätze pro Monat im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht übersteigt

es sich nicht um Pikettdienste mit einer Interventionszeit von weniger als 30 Minuten handelt (Art. 8a Abs. 4 ArGV 2).

Pro Jahr dürfen maximal 168 Pikettdienste geleistet werden (§ 95 Abs. 2 GAV).

Pikettdienst während Ruhezeit

Falls der Pikettdienst die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden unterbricht, muss diese im restlichen Umfang im Anschluss an den Piketteinsatz nachgewährt werden. Falls die Ruhezeit weniger als 4 aufeinanderfolgende Stunden betragen hat, muss die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden im Anschluss an den Piketteinsatz nachgewährt werden (Art. 19 Abs. 3 ArGV1).

Wird ein Ruhetag (Sonn-, Feiertag) durch Piketteinsatz unterbrochen, muss der Ruhetag vollständig nachgewährt werden (§ 81 Abs. 3 GAV, Beschluss Projektleitung GAV vom 22.10.04, Protokoll Nr. 89 vom 22.10.04). Telefonische Auskünfte unterbrechen Ruhetag nicht, sondern werden nur an die Arbeitszeit angerechnet (Beschluss GAVKO vom 13.01.06, Beschlussprotokoll vom 13.01.06).

Kurzfristige Änderungen in der Pikettplanung für Arbeitnehmer mit Familienpflichten nur mit deren Einverständnis (Art. 14 abs. 4 ArGV1).

6. Pausen

Pausen (Art. 15 ArG, Art. 18 ArGV1, § 86 GAV)

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

15 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von 5 Stunden 30 Minuten

30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.

1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden

die Pausen sind in der Mitte der Arbeitszeit anzusetzen

Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden

bei der gleitenden Arbeitszeit ist für die Bemessung der Pausen die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend

Essenspausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeit aus betrieblichen Gründen nicht unterbrochen werden kann oder sich der AN für einen Einsatz bereithalten muss (§ 86 Abs. 3 GAV). Kurzpausen gelten ebenfalls als Arbeitszeit (§ 87 GAV).

Sonderregelung AA/ OA

AA/OA, die den Sucher tragen müssen, wird die Essenzeit als Arbeitszeit angerechnet. Die Zeit, während der das Essen für nicht diensthabende Ärzte aus dienstlichen Gründen unterbrochen werden muss, gilt als Arbeitszeit (§ 250 Abs. 3 GAV).

AN mit Familienpflichten ist auf Verlangen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren (Art. 36 Abs. 2 ArG).

C. Pflichten gegenüber den Vollzugs- und Aufsichtsorganen

Die soH hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen Zutritt zu allen Räumen des Betriebs inklusive Ess-, Aufenthalts- und Unterkunftsräume zu gewähren (Art. 72 Abs. 1 ArGV1).

Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane sind befugt, im Rahmen ihrer Aufgaben die soH sowie, ohne Anwesenheit von Drittpersonen, die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer über die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zu befragen (Art. 72 Abs. 2 ArGV1).

Die Arbeitnehmer oder deren Vertreter sind zu Abklärungen und Betriebsbesuchen beizuziehen. Die soH hat den Arbeitnehmern oder deren Vertretern im Betrieb von Anordnungen der Vollzugsbehörde Kenntnis zu geben (Art. 71 ArGV1).

Die Verzeichnisse und Unterlagen haben alle Angaben zu enthalten, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind (Art. 73 Abs. 1 ArGV1).

Verzeichnisse und andere Unterlagen sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mind. 5 Jahre aufzubewahren (Art. 73 Abs. 2 ArGV1).

Die Vollzugs- und Aufsichtorgane können Einsicht in weitere Verzeichnisse und Unterlagen nehmen, soweit dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sofern es für die Ermittlung notwendig ist, kann die zuständige Behörde diese Unterlagen und Verzeichnisse mitnehmen. Nach Abschluss der Ermittlungen sind diese dem Arbeitgeber zurückzugeben (Art. 3 Abs. 3 ArGAV1).

D. Verletzungen von Vorschriften des Arbeitsgesetzes

Strafrechtliche Verantwortlichkeit (Art. 59-61 ArG)

Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er über

- die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen vorsätzlich
- den Gesundheitsschutz, die Plangenehmigung sowie den Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig

zuwiderhandelt. Der Arbeitnehmer wird mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

Es können nur natürliche Personen strafrechtlich verfolgt werden. Handelt es sich beim Arbeitgeber um eine juristische Person, so wird die natürliche, für das Vergehen verantwortliche Person bestraft (Art. 6 Verwaltungsstrafrechtsgesetz).

Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er über den Gesundheitsschutz vorsätzlich zuwiderhandelt. Der Arbeitnehmer wird mit Busse bestraft.

E. Entschädigungen für inkonveniente Dienste

1. Abendarbeit

Der Arbeitnehmer erhält von Montag bis Freitag für Abendarbeit (19 Uhr – 23 Uhr) eine Geldzulage in Höhe von Fr. 6.-/ Stunde (§ 144 GAV).

2. Nachtarbeit

Der Arbeitnehmer erhält von Montag bis Freitag für Nachtarbeit (23 – 7 Uhr) eine Geldzulage in Höhe von CHF 6.-/ Stunde (§ 144 GAV).

Der Arbeitnehmer erhält für Nachtarbeit (23 – 6 Uhr) 20 % Zeitzuschlag.

3. Samstags-/Sonntags-/Feiertagsarbeit

Der Arbeitnehmer erhält am Samstag, Sonntag und an Feiertagen rund um die Uhr eine Geldzulage in Höhe von Fr. 6.-/ Stunde (§ 144 GAV).

4. Pikettdienst

Bei Piketteinsätzen gilt die effektive Einsatzzeit (Arbeitseinsatz inkl. Hin- und Rückfahrt) als Arbeitszeit (§ 93 GAV).

Der Arbeitnehmer erhält für das inkonveniente Bereithalten CHF 2.50/ Stunde.

10 % Zeitzuschlag bei Pikettdienst mit einer Interventionszeit von weniger als 30 Minuten.

5. Überstunden-/ Überzeitarbeit

Ein positiver Gleitzeitsaldo ist grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen. Ein positiver Gleitzeitsaldo wird nur in Ausnahmefällen vergütet (§ 78 Abs. 1 und 2 GAV).

Der Arbeitnehmer erhält für geleistete Überzeitarbeit 25 Prozent Lohnzuschlag. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten (Art. 13 ArG, Art. 25 Abs. 2 ArGV1)

Sonderregelung für CA/LA

CA/ LA haben keinen Anspruch auf die Vergütung inkonvenienter Dienste § 259 GAV.

II. Spesen- und Arbeitszeitentschädigungen für Fahrten zwischen den soH-Standorten

1. Kurze Einsätze während des Tages an einen anderen Standort

Bei kurzen Einsätzen während des Tages an einen anderen Standort gilt die Fahrzeit als Arbeitszeit. Zusätzlich können die Fahrspesen abgerechnet werden.

2. Tageweise Einsätze oder kurze Einsätze mit Arbeitsbeginn oder –ende an einem anderen Standort

Folgende Fahrzeit gilt als Arbeitszeit: Von der Fahrzeit „Wohnort – Einsatzstandort“ wird die Fahrzeit „Wohnort – üblicher Arbeitsort“ abgezogen.

Folgende Fahrspesen können abgerechnet werden: Von den Spesen „Wohnort – Einsatzstandort“ werden die Spesen „Wohnort – üblicher Arbeitsort“ abgezogen.

3. Regelmässige Einsätze/ dauernde Versetzungen (Hinterlegung der Arbeitsorte im Arbeitsvertrag)

Es dürfen nur diejenigen Arbeitsorte im Anstellungsvertrag hinterlegt werden, an denen der Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen regelmässige Arbeitseinsätze erbringen muss und dadurch einen festen Arbeitsplatz hat (aushilfsweise Einsätze, regelmässige Sitzungen und Besprechungen sind davon ausgenommen).

Ein Anspruch auf eine Entschädigung besteht nur dann, wenn der Mitarbeiter am gleichen Tag auch an einem anderen vertraglich vereinbarten Standort eingesetzt wird. Einsätze an einem vertraglich nicht vereinbarten Standort werden wie *Einsätze an einem anderen Standort* entschädigt.

4. Befristete Versetzung (Vorübergehende Versetzung des Mitarbeiters aus betrieblichen Gründen)

Die Fahrzeit für die Hin- und Rückfahrt zum anderen Standort wird nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Für die Fahrspesen kann eine Pauschalentschädigung abhängig von der Dauer der Versetzung, Pensum, Wohnort etc. durch die Direktion Personaldienste ausgerichtet werden (§ 155 GAV).

III. Fortbildung/ Weiterbildung (§§ 194 -197, 254 GAV)

Die soH fördert die Aus- und Weiterbildung des Personals. Zu diesem Zweck führt sie Kurse oder Veranstaltungen durch oder unterstützt diese. Im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse und der Sorgfalts- und Treuepflicht sind die Mitarbeiter berechtigt bzw. teilweise verpflichtet, Kurse und Veranstaltungen zu besuchen (§§ 55, 195 GAV, § 7 StPG).

Als Ausbildung gelten berufliche Lehrgänge, die Grundausbildungen sicherstellen. Unter einer Weiterbildung werden Kurse, welche der Vertiefung und Erweiterung von bestehendem Wissen und Können dienen und auf die Übernahme neuer Aufgaben und Funktionen vorbereiten, verstanden (§ 194 GAV).

Muss sich ein Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund seiner beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar (Art. 13 ArGV19). Aus-, Fort- und Weiterbildungen, welche von der soH angeboten und organisiert werden, gelten als Arbeitszeit. Bei anderen Veranstaltungen ist eine Interessenabwägung zu machen, sofern der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht zur Teilnahme verpflichtet wurde. Liegt der Besuch der Veranstaltung im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, wird der Kurs ganzheitlich an die Arbeitszeit angerechnet (§ 196 GAV). Angerechnet werden pro Tag max. 8h 24min. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte (§ 90 Abs. 5 GAV).

Bei einer Rückzahlungsvereinbarung kann der Mitarbeiter verpflichtet werden, Kosten, die mehr als Fr. 5'000.- betragen, anteilmässig zurückzuzahlen, sofern er die Verpflichtungsdauer von höchstens 3 Jahren seit Abschluss der Aus- oder Weiterbildung aufgrund einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder eines selbstverschuldeten Abbruchs der Aus- oder Weiterbildung selbst nicht einhält. Die Verpflichtungsdauer beginnt mit bestandenem Abschluss.

Kosten, welche durch eine Wiederholung der Abschlussprüfung entstehen, werden vom Arbeitgeber nicht übernommen. Wird am Ende einer Ausbildung eine allfällige Abschlussprüfung endgültig nicht bestanden, so kann der oder die Arbeitnehmende verpflichtet werden, maximal die Hälfte aller vom Staat übernommenen Aufwendungen zurückzuerstatten.

Sonderregelung für AA/OA

Weiter- und Fortbildung an Ort, Supervision sowie Nacht- und Wochenenddienst gelten als Arbeitszeit, soweit sie dienstlich begründet sind (§ 250 Abs. 1 GAV).

Die zur Erlangung und Weiterführung der FMH-Fachtitel notwendige Supervisions-, Weiter- und Fortbildungszeit ist innerhalb der Arbeitszeit zu gewähren (§ 254 Abs. 1 GAV). Betriebsinterne Veranstaltungen stehen in der Regel allen Ärzten offen. Die tatsächliche Dauer gilt als Arbeitszeit. Bei externen Veranstaltungen werden bei ganztägigen Abwesenheiten 1/5, bei halbtägigen 1/10 der festgelegten Wochensoll-Arbeitszeit angerechnet, wobei i.d.R. jährlich 5 Abwesenheitstage geltend

gemacht werden können. Eine Abweichung nach oben ist möglich, wenn die WBO/FBO der FMH dies vorsehen (§254 Abs. 2 GAV).

Sonderregelung für Psychologen

Bei Psychologen stehen 10 % der wöchentlichen Arbeitszeit zur Weiterbildung für den Erwerb des FSP-Fachtitels zur Verfügung. Bei Ferien oder Krankheitsabwesenheit erfolgt keine Gutschrift für die Weiterbildung.

IV. Absenzen

1. Dienstliche Abwesenheit

Gemäss § 90 Abs. 5 GAV wird für dienstliche Abwesenheiten (Arbeitseinsätze ausserhalb der soH) der tatsächliche Zeitaufwand gerechnet. Pro Tag wird maximal die tägliche Sollarbeitszeit angerechnet.

2. Experten-/ Dozenten-/ Tätigkeit für Personalverbände

Wer als Experte an Lehrabschlussprüfungen oder an vom Bund anerkannten Diplomprüfungen, an militärischen Orientierungstagen oder als Waffenkontrolleur tätig ist, hat pro Kalenderjahr Anspruch auf höchstens 10 besoldete Urlaubstage (§ 118 GAV).

Es gilt das Prinzip „Verbot der Doppelentschädigung“, d.h. entweder wird die Tätigkeit an die Arbeitszeit angerechnet und die Entschädigung geht an die soH oder sie erfolgt ausserhalb der Arbeitszeit und die Entschädigung geht an den Mitarbeiter.

Arbeitnehmer haben für bestimmte Tätigkeiten in Personalverbänden (Teilnahme an Delegiertenversammlungen, Teilnahme an den Sitzungen der leitenden Gremien) Anspruch auf besoldeten Urlaub im Umfang der erforderlichen Zeit (§ 119 GAV).

3. Arztbesuch

Mitarbeiter mit einem Arbeitspensum von mindestens 70% werden Absenzen für Arzt- und Zahnarztbesuch als Arbeitszeit angerechnet (§ 90 GAV). Die Mitarbeiter sind angehalten, Arzt- und Zahnarztbesuche grundsätzlich auf Randzeiten zu legen. Die Zeitgutschrift erfolgt nach effektivem Zeitaufwand (inkl. Wegzeit). Durch Zeitgutschriften von Arzt- und Zahnarztbesuchen wird höchstens bis auf die geplante Dienstzeit aufgefüllt.

Bei ambulanten Eingriffen mit anschliessender Arbeitsunfähigkeit handelt es sich um Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit (Art. 173 ff. GAV). Analog zu § 90 GAV wird erwartet, dass ambulante Eingriffe in der Freizeit vorgenommen werden.

V. Urlaube

1. Definition (§ 111 GAV)

Urlaub ist eine vorübergehende Befreiung von der Arbeit. Nicht als Urlaub gelten Abwesenheiten aus folgenden Gründen:

- a) Ferien,
- b) Krankheit oder Unfall,
- c) obligatorischer Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst,
- d) Aus- und Weiterbildung.

2. Grundsätze (§ 112, 113 GAV)

Das Anstellungsverhältnis wird durch den Urlaub nicht unterbrochen.

Fällt der Urlaubsgrund in die Ferien, in einen andern Urlaub oder auf einen arbeitsfreien Tag, kann der Urlaub nicht vor- oder nachbezogen werden. Ausgenommen sind Todesfälle des Ehegatten, des Lebenspartners, der Eltern oder Kinder.

Wer den Urlaub nicht bezieht, hat keinen Anspruch auf Ersatz.

Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer vor oder während dem Hochzeitsurlaub, kann der restliche Urlaub nachbezogen werden. Der Anstellungsbehörde ist unverzüglich ein Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit zuzustellen.

Urlaube müssen bewilligt werden. Es wird eine Urlaubskontrolle geführt.

3. Bezahlter Urlaub

Maximale jährliche Urlaubsdauer (§ 121 GAV) höchstens 20 Tage/ Kalenderjahr

Die Urlaube aus persönlichen und familiären Gründen (§ 114 GAV) und Mutterschaftsurlaub (§ 190 ff. GAV) bleiben für die Berechnung der maximalen Urlaubsdauer unberücksichtigt.

Aus persönlichen und familiären Gründen (§114 GAV)

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- Eigene Hochzeit 5 Tage
- Hochzeit von Kindern, Geschwister, Vater oder Mutter 1 Tag
- Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin 2 Tage
- Für die notwendige Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten
- oder verunfallten Personen (insbesondere Kinder, Ehepartner, Lebenspartner),
- die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage/Fall

Todesfälle

- a) im engsten Familienkreis (Ehegatte, Lebenspartner/in, Kinder, Eltern), die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage
- b) Geschwister, Grosseltern und Schwiegereltern, Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage
- c) Schwiegersöhne, Schwiegertochter, Schwäger, Schwägerinnen, Ehegatten von Geschwistern des eigenen Ehegatten, Enkel, Tanten, Onkel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag
- d) sofern mit Todesfällen nach Buchstaben b) und c) zusammenhängende Verrichtungen zu erledigen sind, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage

Teilnahme an der Trauerfeier von Arbeitskollegen und -Kolleginnen oder anderen Personen, die dem Arbeitnehmer nahe standen, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag.

Wohnungswechsel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag

Für Vorstellungsgespräche, wenn das Anstellungsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde, die benötigte Zeit, jedoch höchstens ½ Tag/Woche

Öffentliche Ämter (§ GAV 115) 10 Tage
Dienstjahr

Falls die Arbeitnehmer mehr Zeit beanspruchen, wird diese nicht mehr an die Arbeitszeit angerechnet. Der Arbeitnehmer hat die Zeit zu kompensieren oder muss unbezahlten Urlaub nehmen.

Vorsprache bei den Behörden (§ 116 GAV) (Vorladungen)	die erforderliche Zeit
Erfüllen von Bürgerpflichten (§117 GAV)	
a) Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst Fassen, Rückgabe, Umtausch von Ausrüstungsgegenständen, sanitärische Untersuchungen, Inspektion (Ausrüstung Waffen, stellungspflichtige Motorfahrzeuge)	die erforderliche Zeit, höchstens 1 Tag
b) Schiesskurs Militärdienst	die erforderliche Zeit, höchstens 1 Tag
c) Feuerwehr	höchstens 10 Tage/ Kalenderjahr
d) Ernstfalleinsatz Feuerwehr	erforderliche Zeit
e) Instruktor und Rechnungsführer	höchstens 10 Tage/ Kalenderjahr
Expertentätigkeit (§ 118 GAV) an Lehrabschlussprüfungen, an eidg. anerkannte Diplomprüfungen, an militärische Orientierungstagen, als Waffenkontrolleur	höchstens 10 Tage/Kalenderjahr
Tätigkeit für Personalverbände (§119 GAV) als Delegierte an statuarisch vorgesehenen Personalverbänden	die erforderliche Zeit
Teilnahme an Sitzungen der leitenden Gremien (Zentralvorstand, Geschäftsleitung, Sektionsvorstand, Rechnungsprüfungskommission)	die erforderliche Zeit
Teilnahme an Kursen Jugend- und Sport (§ 120 GAV) Leiterkurse	höchstens 5 Tage/ Kalenderjahr
Leiter/ Klassenlehrer von Sportfachkursen	höchstens 5 Tage/ Kalenderjahr
Allfällige Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitnehmer.	

4. Unbezahlter Urlaub

Grundsatz (§ 122 GAV)

Unbezahlte Urlaube sind antrags- und bewilligungspflichtig. Sie sind zu bewilligen, wenn es die betrieblichen Interessen gestatten. Der Antrag auf unbezahlten Urlaub ist schriftlich mit einer kurzen Begründung so früh als möglich vor dem beabsichtigten Termin bei der Spitaldirektion einzureichen.

Rechtsfolgen des unbezahlten Urlaubs (§ 125 GAV)

- anteilmässige Kürzung des 13. Monatslohnes
- anteilmässige Kürzung der Ferien
- Ruhen der Nichtberufsunfallversicherung nach 30 Tagen ab Urlaubsbeginn
- Erkrankung und Unfall während des unbezahlten Urlaubs begründen weder den Abbruch des Urlaubs noch die Ausrichtung von Lohn.

Tätigkeit in Personalverbänden und für ein GAV-Gremium (§ 123 GAV)
Mitarbeiter haben über § 119 GAV hinaus Anspruch auf unbezahlten Urlaub

Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit (§ 124 GAV) 5 Tage/ Dienstjahr
Nur Mitarbeiter bis zum vollendeten 30. Lebensjahr
Unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende
Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit
in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie
für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung
Bei Geltendmachung des Anspruchs 2 Monate im Voraus
Gewährung garantiert

5. Treueprämie (Dienstaltergeschenk)

Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) nach Vollendung des 15. Dienstjahres: 5 Arbeitstage
 - a) nach Vollendung des 20. Dienstjahres: 15 Arbeitstage
 - a) nach Vollendung des 25. Dienstjahres sowie nach je 5 weiteren Dienstjahren: 20 Arbeitstage
- Zur Berechnung des Urlaubanspruchs ist das durchschnittliche Pensum der letzten 5 Jahre massgebend (§ 168 GAV).

Arbeitnehmer mit einem Vollpensum haben Anspruch auf ein Geschenk von bleibendem Wert:

- a) nach Vollendung des 25. Dienstjahres
- b) bei Ausscheiden aus der soH wegen Invalidität oder Alter nach mind. 21 Dienstjahren.

Für Arbeitnehmer mit einem Teilpensum wird der Anspruch anteilmässig gekürzt. Zur Berechnung des Geschenkwertes ist das durchschnittliche Pensum der letzten 5 Jahre massgebend (§ 171 GAV).

Die Arbeitnehmer können den bezahlten Urlaub ganz oder teilweise in Geld umwandeln lassen (§ 172 GAV). Der Urlaub kann auf die nachfolgenden Jahre übertragen werden. Er muss bis zur Entstehung des nächsten Urlaubanspruchs bezogen werden. Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer vor oder während dem Dienstaurlaub, kann der restliche Urlaub nachbezogen werden. Der soH ist unverzüglich ein Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit zuzustellen.

6. Austritt wegen Invalidität oder Alter (§ 170 GAV)

Bei Austritt aus der soH aufgrund von Invalidität oder Alter haben die Mitarbeiter Anspruch auf Urlaub in folgendem Umfang:

- a) nach Vollendung des 15. Dienstjahres: 3 Arbeitstage pro weiteres Dienstjahr
- b) nach Vollendung des 20. Dienstjahres: 4 Arbeitstage pro weiteres Dienstjahr
- c) sowie nach je 5 weiteren Dienstjahren: 4 Arbeitstage pro weiteres Dienstjahr

VI. Ferien

1. Feriendauer

Gemäss § 100 GAV beträgt die Feriendauer

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage
- b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage
- c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage
- d) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden: 30 Tage.

2. Ferienanspruch in Sonderfällen

Zeitpunkt des Ferienbezugs

Ferien sind im gegenseitigen Einvernehmen frühzeitig festzulegen. Wünsche der Arbeitnehmer sollen berücksichtigt werden, soweit es die Verhältnisse des Betriebes erlauben. Wenn Arbeitnehmer Kinder im schulpflichtigen Alter haben, soll ihnen nach Möglichkeit gestattet werden, die Ferien während der Schulzeit zu beziehen (§ 103 GAV).

Die Ferien sind in grösseren zusammenhängenden Teilen zu beziehen. Der Arbeitnehmer hat mindestens 2 Wochen am Stück Ferien zu beziehen (§ 104 GAV).

Ferien am Jahresende (Übertragung der Ferien)

Die Ferien sind grundsätzlich im Kalenderjahr zu beziehen. Ausnahmsweise dürfen Ferien auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn zwingende betriebliche Gründe, Krankheit oder Unfall den ordentlichen Ferienbezug nicht zulassen. Übertragene Ferien sind spätestens bis 30. April des folgenden Kalenderjahres zu beziehen.

Wenn die Ferien bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht bezogen worden sind, verfallen sie, ausser zwingende Gründe, Krankheit oder Unfall hätten den Bezug verhindert (§ 105 GAV).

Ferienanspruch bei Teilzeit/ Beschäftigung nicht während eines ganzen Jahres

Arbeitnehmer, welche im Monatslohn arbeiten, jedoch Teilzeit oder nicht während des ganzen Jahres beschäftigt sind, haben einen der Dienstdauer entsprechenden Ferienanspruch (§ 101 GAV).

Stundenlohn

Beim Stundenlohn ist die Ferien- und Feiertagsentschädigung bereits enthalten. Sie wird separat ausgewiesen (§ 101 GAV).

Krankheit/ Unfall während Ferien

Arbeitnehmer, die vor oder während der Ferien wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig werden, müssen die Ferien nicht antreten oder dürfen sie vorzeitig abbrechen und nachbeziehen. Der Anstellungsbehörde ist unverzüglich ein Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit zuzustellen (§ 108 GAV).

Die Ferien können nur nachbezogen werden, wenn kumulativ folgende Punkte erfüllt sind:

- Fortsetzung der Ferien durch Krankheit/ Unfall verunmöglicht
- Vorgesetzte Person wurde unverzüglich informiert
- Vorliegen eines Arztzeugnisses, das die Ferienunfähigkeit ab dem 1.Tag (am Ferienort) bestätigt.
- Ferienunfähigkeit liegt vor, wenn wegen Bettruhe, medizinischer Behandlungen, wiederholtem Arztbesuch oder Spitalaufenthalt die Ferien nicht angetreten werden können.
Ferienunfähigkeit ist nicht mit Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen.
- Ferien werden sofort abgebrochen und die Rückreise an den Wohnort angetreten.

Teilweise Arbeitsunfähigkeit

Wenn Ferienunfähigkeit vorliegt, hat der Arbeitnehmer die teilweise Arbeitsleistung zu erbringen. Wenn Ferienfähigkeit vorliegt, sind die Ferien vollumfänglich zu beziehen.

Ferienkürzung

Wenn die Arbeit wegen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder wegen Krankheit oder Unfall länger als 3 Monate versäumt wird, wird der Ferienanspruch verhältnismässig (1/12 pro vollen Monat/ 1/365 pro Tag) gekürzt. Der minimale Ferienanspruch beträgt 3 Wochen. Die 3-monatige Schonfrist beginnt jeweils anfangs Jahr neu zu laufen.

Bei unbezahltm Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Hingegen führen Mutterschaftsurlaub und bezahlter Urlaub nicht zu einer Kürzung.

Wenn im Anschluss an die Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, ist der Ferienanspruch mit der Lohnfortzahlung vollumfänglich abgegolten.

Bei Freistellung mit Kürzung oder Entzug der Besoldung (§ 51 GAV) wird der Ferienanspruch verhältnismässig gekürzt (§ 107 GAV).

verspätete Arbeitsaufnahme nach den Ferien

Bei einer verspäteten Arbeitsaufnahme nach den Ferien gilt die ausgefallene Arbeitszeit unabhängig vom Verhinderungsgrund als Ferien oder ist nachzuholen. Nur wenn die Arbeit aufgrund von höherer Gewalt nicht rechtzeitig aufgenommen werden kann, gilt die ausgefallene Arbeitszeit nicht als Ferien (§ 109 GAV).

Höhere Gewalt ist ein unvorhersehbares und unvermeidliches Ereignis, das mit unabwendbarer Gefahr von aussen einbricht. Höhere Gewalt liegt bei aussergewöhnlichen Ereignissen, die nicht mit zumutbarem Aufwand vermieden werden können, vor. Höherer Gewalt liegt kein menschliches Verhalten zugrunde. Auch dürfen die Ereignisse nicht bereits vor Ferienbeginn eingetreten sein.

Ferienanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 102 GAV)

Beim Austritt während des Jahres werden zu viel bezogene Ferien mit dem letzten Gehalt verrechnet (§ 102 GAV).

VII. Krankheit/ Unfall

1. Allgemeine Bestimmungen bei Krankheit/Unfall

Bei Arbeitsverhinderung aufgrund von Krankheit/ Unfall ist die vorgesetzte Person unverzüglich zu benachrichtigen (§ 173 GAV).

Spätestens 3 Krankheitstage nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, d.h. am 4. Krankheitstag, ist die Verhinderung durch ein ärztliches Zeugnis zu bescheinigen (§ 173 GAV). In diesem Fall ist der Gang zum Arzt angezeigt. Die soH akzeptiert keine Arbeitsunfähigkeitszeugnisse der Firma Medgate oder von Apotheken.

Bis zum 7. Krankheitstag wird im Dienstplan die Ikone „krank kurz“ verwendet. Ab dem 8. Tag wird rückwirkend die Ikone „krank lang“ eingesetzt. Dadurch wird die Arbeitsunfähigkeit linear, nicht mehr effektiv angerechnet.

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden Wegzeit- und Zeitzuschläge aufgrund von Pikett- oder Nachtdienst angerechnet. Dadurch kann ein positiver Gleitzeitsaldo entstehen.

Ein positiver Gleitzeitsaldo nur dann für den Teil, zu welchem der Mitarbeiter arbeitsfähig ist, kompensiert werden.

Die soH kann zur genauen Abklärung von Ursache und Tragweite der Arbeitsverhinderung eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt anordnen (§ 173 GAV).

Bei längerer Krankheit muss monatlich ein Zeugnis beigebracht werden, wenn in einem Arztzeugnis nicht ein präziser Endtermin genannt wird (§ 173 GAV).

VIII. Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

1. Gesetzliche Grundlagen

- § 37, §§ 190-192 des Gesamtarbeitsvertrags (GAV)
- Art. 35, 35b des Arbeitsgesetzes (ArG)
- ArGV1 60-66 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1)

- Verordnung des EVD über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutz-Verordnung)
- Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG)

2. Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften während der Schwangerschaft

Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 1 ArG).

Eine schwangere Mitarbeiterin darf der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen, wenn ihr trotz allfälliger Massnahmen oder besonderer Rücksichtnahme die Arbeit zu beschwerlich wird oder sie sich gesundheitlich nicht wohl fühlt. Eine bloss vorgängige Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber ist ausreichend. Eine Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 173 ff. GAV besteht jedoch nur im Falle von gesundheitsbedingten Absenzen, d.h. bei Vorliegen eines entsprechenden ärztlichen Attests.

- **Gefährliche/beschwerliche Arbeiten***
Zu derartigen Arbeiten darf die Mitarbeiterin nur herangezogen werden, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass keine gesundheitliche Belastung für sie und ihr Ungeborenes vorliegt oder wenn eine solche Belastung durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann (Art. 62 ArGV1). Die „Risikobeurteilung Mutterschutz“ ist zwingend mit der vorgesetzten Person auszufüllen.
Aufgrund der Risikobeurteilung und den dort festgelegten Schutzmassnahmen entscheidet der behandelnde Arzt über die Weiterbeschäftigung oder ein allfälliges Beschäftigungsverbot.* z.B.:
Bewegen schwerer Lasten (regelmässiges Versetzen von Lasten schwerer als 5 kg oder gelegentliches Versetzen von Lasten schwerer als 10 kg bis zum Ende des 6. Schwangerschaftsmonates; ab dem 7. Schwangerschaftsmonat sind nur noch Lasten unter 5 kg zulässig); Bewegungen/ Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen, Arbeiten und Einwirkungen schädlicher Strahlen, Stoffe oder Mikroorganismen, Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.
- **Arbeitszeit**
Die vereinbarte ordentliche Arbeitszeit darf nicht überschritten werden, d.h. die Mitarbeiterin darf keine Überstunden leisten. Die ordentliche Arbeitszeit darf maximal 9 Stunden betragen. Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Zudem darf sie während der 8 Wochen vor der Niederkunft zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Art. 35b ArG).
- **Stehende Arbeiten**
Arbeitet die Mitarbeiterin hauptsächlich stehend, steht ihr ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden sowie nach jeder 2. Stunde eine zusätzliche Kurzpause von jeweils 10 Minuten zu. Ab dem 6. Monat dürfen die stehenden Arbeiten insgesamt 4 Stunden pro Tag nicht überschreiten (Art. 61 ArGV1).
- **Ersatzarbeit**
Soweit eine schwangere Frau aufgrund der gesetzlichen Vorschriften bestimmte Arbeiten nicht verrichten und ihr keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann, hat sie Anspruch auf Lohnfortzahlung (100 Prozent des Lohnes). Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn diese den vertraglichen Vereinbarungen in etwa entspricht und den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht wird (Art. 35 ArG). Erfüllt die Arbeit die Schutzvorschriften oder kann der schwangeren Mitarbeiterin eine gleichwertige Arbeit angeboten werden, die Mitarbeiterin gibt aber ihr Einverständnis gemäss Art. 35a Abs. 1 ArG zur Beschäftigung nicht, so gilt ihre Absenz als unbezahlter Urlaub.

3. Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften während der Mutterschaft

Beschäftigungsverbot von 8 Wochen nach der Niederkunft

In der 9.-16. Woche nach der Niederkunft darf die Mitarbeiterin nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a ArG)

- Gefährliche/ beschwerliche Arbeiten: siehe 2. (Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften während der Schwangerschaft/ Gefährliche und beschwerliche Arbeiten)
- Arbeitszeit: siehe 2. (Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften während der Schwangerschaft/ Arbeitszeit)

Stillzeit: Stillenden Müttern ist die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten.

Die Einhaltung und der Bezug der gesetzlichen Mindestzeiten obliegen der betroffenen Mitarbeiterin und deren Vorgesetzten. Es muss für das Stillen nicht ausgestempelt werden, da die erforderlichen bzw. die obgenannten Mindestzeiten an die Arbeitszeit angerechnet werden.

Die zum Stillen erforderliche Zeit darf nicht mit Überstunden- oder Ferienguthaben verrechnet werden.

4. Mutterschaftsurlaub

Dauer

Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab:

- Unbefristet/ befristet ab 3. Dienstjahr 16 Wochen
- Befristet im 1. oder 2. Dienstjahr 14 Wochen
- Der Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Niederkunft.
- Der Bezug des Mutterschaftsurlaubs bewirkt keine Kürzung des jährlichen Ferienanspruchs.
- Feiertage und Urlaube, die in die Zeit des Mutterschaftsurlaubes fallen, können weder vor- noch nachbezogen werden.
- Erkrankt oder verunfallt die Mitarbeiterin während des Mutterschaftsurlaubes, wird der Urlaub weder hinausgeschoben noch kann die Dauer der Arbeitsunfähigkeit am Ende des Urlaubes nachbezogen werden.

Lohnfortzahlung

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf den vollen vor der Niederkunft erzielten Lohn. Bei wechselndem Beschäftigungsgrad (Stundenlohn) richtet sich die Besoldung während des Mutterschaftsurlaubes nach dem Durchschnittslohn in den 12 Monaten vor Beginn des Urlaubs.

Der Lohnfortzahlungsanspruch besteht unabhängig davon, ob und gegebenenfalls wie lange im laufenden Dienstjahr bereits Lohnfortzahlungsansprüche wegen Krankheit oder Unfall geltend gemacht worden sind.

5. Unbezahlter Mutter- und Vaterschaftsurlaub (Art. 192 GAV)

Im Anschluss an den bezahlten Mutterschaftsurlaub hat die Mitarbeiterin die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beantragen. Falls dem Antrag keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, hat der Arbeitgeber diesen zu gewähren. Unter den gleichen Bedingungen kann auch dem Vater unbezahlter Urlaub zur Kinderbetreuung gewährt werden. Die Einzelheiten des unbezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubes richten sich nach den allgemeinen Bedingungen über den unbezahlten Urlaub. Entgegen dem Wortlaut von Art. 192 GAV kann die werdende Mutter auch vor der Niederkunft unbezahlten Urlaub beziehen, sofern die Voraussetzungen des unbezahlten Urlaubs gemäss Art. 122 ff. GAV erfüllt sind und es die betrieblichen Interessen gestatten.

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs unverändert weiter besteht. Es besteht kein Rechtsanspruch auf ein reduziertes Arbeitspensum. Änderungswünsche sollten deshalb frühzeitig bei der vorgesetzten Person beantragt werden.

6. Kündigungsschutz

Die Mitarbeiterin steht während der gesamten Dauer der Schwangerschaft und in den 16 bzw. 14 Wochen nach der Niederkunft unter Kündigungsschutz (Sperrfrist).

Die Sperrfrist gilt nicht:

- während der Probezeit
- bei Kündigung durch die Mitarbeiterin
- bei fristloser Kündigung
- bei einem befristeten Arbeitsverhältnis: das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung

soH-interne Checkliste

Nach Meldung der Schwangerschaft gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten auszufüllen:

- Formular «Meldung Mutterschaft/Checkliste für Linienvorgesetzte»

Nach Niederkunft:

- Meldung der Geburt an Ihre/-n Vorgesetzte/-n innerhalb von 14 Tagen nach Geburt.
- Formular «Anmeldung Mutterschaftsentschädigung»
- Falls Sie während des Mutterschaftsurlaubes und einem allfälligen unbezahlten Urlaub keine Parkplatzgebühren zahlen wollen, melden Sie dem Sicherheitsdienst schriftlich, dass Sie die Parkberechtigung sistieren wollen.

IX. Jugendliche

1. Gesetzliche Grundlage

- Art. 29-32 des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.115.4)
- Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5; SR 822.115) (Die Verordnung 2 des Arbeitsgesetzes kommt nicht zur Anwendung!)
- Verordnung des eidg. Departementes für Wirtschaft, Bildung und Forschung über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (VO WBF; SR 822.115.4)
- Verordnung über die Lernenden (BGS 126.371.2)
- Gesamtarbeitsvertrag (GAV; BGS 126.3)

2. Definition Jugendliche (ArG 29)

Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer, welche das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben.

3. Strengere Schutzvorschriften für Jugendliche (ArG 29)

Bei Jugendlichen ist auf die Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Bestimmte Arbeiten, z.B. gefährliche Arbeiten, sind deshalb für Jugendliche untersagt oder können von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Bei der Einstellung von Jugendlichen ist der Altersausweis zu verlangen (ArGV1 74 Abs. 1). Bei dauernder

und regelmässiger Nachtarbeit oder Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren ist zudem ein ärztliches Zeugnis beizubringen

4. Mindestalter (ArG 30)

Allgemein gilt ein Beschäftigungsverbot für Jugendliche, die das 15. Altersjahr noch nicht vollendet haben.

In der Jugendarbeitsschutzverordnung sind die Ausnahmen des Beschäftigungsverbots unter dem Mindestalter (Bsp. Botengänge, leichte Arbeiten, kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen, etc.) geregelt, wobei gleichzeitig die festgelegten Arbeits- und Ruhezeiten für Jugendliche unter dem Mindestalter (Art. 10 f. ArGV 5) eingehalten werden müssen.

5. Arbeitszeit- und Ruhezeit (ArG 31, ArGV 5)

Tägliche Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit darf die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten.

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 9 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 12 Stunden.

Jugendlichen ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren.

Für Berufswahlpraktikanten besteht folgende Ausnahmebestimmung zur täglichen Arbeitszeit:

Berufswahlpraktikum

Die tägliche Arbeitszeit darf maximal 8 Stunden/ Tag und 40 Stunden/ Woche betragen, jeweils zwischen 6 Uhr und 18 Uhr, wobei bei mehr als 5 Stunden eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren ist; die Dauer eines einzelnen Berufswahlpraktikums ist auf zwei Wochen begrenzt.

Arbeitsbeginn/-ende

Jugendliche dürfen morgens ab 6:00 Uhr arbeiten. Wird der Beginn der betrieblichen Tagesarbeit auf 5 Uhr festgelegt, so gilt dies für Jugendliche ebenfalls als Tagesarbeit.

Jugendliche unter 16 Jahren dürfen nicht länger als bis 20.00 Uhr arbeiten. Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren dürfen bis 22 Uhr beschäftigt werden.

Vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen dürfen Jugendliche höchstens bis 20 Uhr beschäftigt werden.

Für folgenden Bildungsgang besteht eine Ausnahmebestimmung zur Abendarbeit:

***Lernende Services**

***Köchin/Koch EFZ, Küchenangestellte/r EBA, Fachfrau/mann Hauswirtschaft EFZ, Hauswirtschaftspraktiker/in EBA**

Voraussetzungen:

zwischen 16 und 18 Jahren

bis 23:00 Uhr

Obligatorischer Unterricht

Obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, ist an die Arbeitszeit anzurechnen. Fällt der obligatorische Unterricht auf einen Feiertag, so ist er den lernenden Arbeitnehmern in derselben Woche nachzugewähren.

Überzeit

Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen im Tageszeitraum und im Abendzeitraum bis 22 Uhr zu Überzeitarbeit (> 50 h/ Woche) herangezogen werden.

Jugendliche dürfen während der beruflichen Grundbildung nicht zu Überzeitarbeit herangezogen

werden, ausser wenn dies zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt unentbehrlich ist.

Nachtarbeit (22:00 Uhr – 06:00 Uhr)

Generell gilt ein nächtliches Beschäftigungsverbot für Jugendliche.

Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

Für eine Ausnahmegewilligung für Nachtarbeit gelten folgende Voraussetzungen:

1 Die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren zwischen 22 und 6 Uhr während höchstens neun Stunden innerhalb von zehn Stunden kann bewilligt werden, sofern:

a. die Beschäftigung in der Nacht unentbehrlich ist, um:

1. die Ziele einer beruflichen Grundbildung zu erreichen, oder

2. eine Betriebsstörung infolge höherer Gewalt zu beheben;

b. die Arbeit unter der Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt wird; und

c. die Beschäftigung in der Nacht den Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt.

Die medizinische Untersuchung und Beratung ist für Jugendliche obligatorisch, die dauernd oder regelmässig in der Nacht beschäftigt werden.

Für folgende Bildungsgänge bestehen Ausnahmen vom Verbot für Nachtarbeit:

***Lernende im Bereich Pflege und Praxisassistentz**

* Fachfrau Gesundheit EFZ/Fachmann Gesundheit EFZ, Fachfrau Betreuung EFZ/Fachmann Betreuung EFZ, medizinische Praxisassistentin EFZ/medizinischer Praxisassistent EFZ

Voraussetzungen:

- zwischen 17-18 Jahren
- max. 2 Nächte/ Woche und max. 10 Nächte/ Jahr

***Lernende Services**

*Köchin/Koch EFZ, Küchenangestellte/r EBA, Fachfrau/mann Hauswirtschaft EFZ, Hauswirtschaftspraktiker/in EBA

Voraussetzungen:

- zwischen 16 und 18 Jahren
- max. 10 Nächte pro Jahr bis 01:00 Uhr Voraussetzung: Einverständnis der Jugendlichen

Sonntags-/ Feiertagsarbeit

Generell gilt ein Verbot für Sonntags-/Feiertagsarbeit.

Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

Die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren an Sonntagen kann bewilligt werden, sofern:

a. die Beschäftigung am Sonntag unentbehrlich ist, um:

1. die Ziele einer beruflichen Grundbildung zu erreichen, oder

2. eine Betriebsstörung infolge höherer Gewalt zu beheben;

b. die Arbeit unter der Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt wird; und

c. die Beschäftigung am Sonntag den Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt.

Die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren an Sonntagen kann in einer der vom WBF festgelegten Branchen und im dort zugelassenen Umfang auch ausserhalb der beruflichen Grundbildung bewilligt werden.

Nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit kann die Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern in einer der vom WBF festgelegten Branchen jeden zweiten Sonntag bewilligt werden.

Für folgende Bildungsgänge bestehen Ausnahmen vom Verbot für Sonntagsarbeit:

***Lernende im Bereich Pflege und Praxisassistentz**

*** Fachfrau Gesundheit EFZ/Fachmann Gesundheit EFZ, Fachfrau Betreuung EFZ/Fachmann Betreuung EFZ, medizinische Praxisassistentin EFZ/medizinischer Praxisassistent EFZ**

Voraussetzungen:

- zwischen 17-18 Jahren
- max. 1 Sonntag oder Feiertag/ Monat, jedoch max. 2 Feiertage/ Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen
- Ersatzruhetag im Anschluss an die Ruhezeit (12 h) in der darauffolgenden Woche
- mind. 12 freie Wochenenden (Samstag und Sonntag)/ Jahr

***Lernende Services**

***Köchin/Koch EFZ, Küchenangestellte/r EBA, Fachfrau/mann Hauswirtschaft EFZ, Hauswirtschaftspraktiker/in EBA**

Voraussetzungen:

- zwischen 16 und 18 Jahren
- Jugendliche einverstanden
- Ersatzruhetag im Anschluss an die Ruhezeit (12 h) in der darauffolgenden Woche
- mind. 12 freie Wochenenden (Samstag und Sonntag)/ Jahr

Falls die Jugendlichen aufgrund von Abend- oder Nachtarbeit den Wohnort mit den öffentlichen Transportmitteln nicht mehr erreichen, muss zu Lasten des Arbeitgebers für angemessene Ersatzvorkehrungen gesorgt werden.

6. Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers (ArGV 5 Art. 19, ArG 32 und 48)

Die soH als Arbeitgeberin muss dafür sorgen, dass alle in ihrem Betrieb beschäftigten Jugendlichen von einer befähigten Person ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden, namentlich in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Entsprechende Vorschriften und Empfehlungen sind den Jugendlichen nach Arbeitsbeginn abzugeben.

Bei Erkrankung, Unfall oder gesundheitlicher oder sittlicher Gefährdung von Jugendlichen ist der Inhaber der elterlichen Gewalt oder der Vormund zu benachrichtigen. Bis zum Eintreffen der elterlichen Weisungen hat der Arbeitgeber die gebotenen Massnahmen zu treffen.