

Empfehlungen zu Anstellungsbedingungen und Besoldung

(2006)



Vorbemerkungen	Seite	2
1. Besoldungsreglement	Seite	2
2. Erfahrungs- bzw. Leistungsstufen	Seite	2
3. Dienstaltersgeschenke	Seite	2
4. Besoldungen	Seite	3-4
5. Kost und Logis	Seite	4
6. Ferien	Seite	4-6
7. unbezahlter Urlaub	Seite	6
8. Arbeits- und Ruhezeit	Seite	6
9. Fort- und Weiterbildung	Seite	6-7
10. Angestelltenkinder	Seite	7

VORBEMERKUNGEN

Mit Beschluss der 83. Generalversammlung vom 11.5.90 wurde der SKV verpflichtet, alle drei Jahre die von ihm herausgegebenen Gehaltsempfehlungen zu überarbeiten. Die letzte Überarbeitung stammte vom Mai 2003. Die Anpassungen für 2006 basieren auf der gesamtwirtschaftlichen Lohn-Entwicklung in den letzten Jahren, die sich gemäss öffentlichen Statistiken auf gut 2% Zuwachs kumulieren.

Wir bitten die Leserinnen und Leser sich bewusst zu sein, dass es sich hier nur um Angaben zu durchschnittlichen Mindestlöhnen handelt, die für alle Regionen in der Deutschschweiz Geltung haben sollen. Wir wissen, dass es Regionen gibt, deren Lohnniveau tiefer liegt. Wir wissen aber auch, dass z.B. in einer Stadt wie Zürich und der dazugehörigen Agglomeration weitaus höhere Löhne gezahlt werden. Da es sich lediglich um Empfehlungen handelt, verzichten wir ein ausdifferenziertes Lohnsystem. Die SKV-Betriebsrichtlinien schreiben unter Punkt 3.4.4 vor: *“Die SKV-Empfehlungen (Besoldung) dürfen nicht mehr als 15 % unterschritten werden.”* Die vorliegenden Empfehlungen enthalten auch einige Hinweise und Zitate aus dem OR (Schweizerisches Obligationenrecht). Es handelt sich dabei vorwiegend um rechtlich verbindliche Punkte wie Ferien usw., die Ihnen als Informationshilfe dienen sollen.

1. BESOLDUNGSREGLEMENT

Der SKV empfiehlt seinen Mitgliedern ein eigenes Besoldungsreglement zu erlassen oder ein solches von Kantonen, Gemeinden oder grösseren Trägern zu übernehmen. Ein Muster zur Entwicklung eines Besoldungsreglements findet sich im Kita-Handbuch des SKV, Anhang 15.8.

2. ERFAHRUNGS- BZW. LEISTUNGSSTUFEN

Der SKV empfiehlt, bei der Stufenerhöhung des Personals Erfahrung und Leistung angemessen zu berücksichtigen. Dies sollte immer aufgrund einer vorgängigen Qualifikation erfolgen und im Besoldungsreglement vorgesehen sein.

3. DIENSTALTERSGESCHENKE

Der SKV empfiehlt, nach 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren einen zusätzlichen Monatslohn auszuzahlen oder einen Monat Ferien zu gewähren.

4. BESOLDUNGEN

Die folgenden Lohnempfehlungen bieten die Basis für die Umsetzung unserer Betriebsrichtlinien. Sie sind auf der Basis von **13 Monatsgehältern** berechnet. Es handelt sich überall um **Bruttolöhne** bei **42 Wochenstunden** und **4 Wochen Ferien**. Eine geringere Zahl an Wochenstunden und /oder mehr Ferientage sind gleich bedeutend mit einem höheren Lohn gemessen an den genannten Mindestlöhnen.

4.1 KITALEITUNG

Der SKV empfiehlt, den Minimallohn einer KitaleiterIn in Funktion, aber ohne Führungsausbildung bei Fr. 4'500.- anzusetzen. Ausgebildeten KitaleiterInnen soll von Beginn weg eine Erhöhung um Fr. 800.- gewährt werden (Fr. 5'300.-).

Zudem sollen diese Beträge ab einer 3. Kindergruppe pro Gruppe um Fr. 150.- sowie ab dem 25. Lebensjahr pro 10 Jahre Lebenserfahrung um Fr. 500.- erhöht werden.

4.2 KLEINKINDERZIEHERIN/-BETREUERINNEN

Der SKV empfiehlt einen Minimallohn von Fr. 4'100.- auszusahlen.

Die Übernahme spezieller Aufgaben (Vertretung der Kitaleitung, Ausbildungsverantwortung u.a.) muss durch einen angemessenen Zuschlag abgegolten werden. Der SKV empfiehlt Fr. 350.-.

4.3 LERNENDE

Zu den Lehrlingslöhnen geben neu die Dach-OdA Soziales Schweiz (www.oda-s.ch) Empfehlungen heraus. Der SKV empfiehlt sich daran zu orientieren, aber auch Empfehlungen der jeweiligen kantonalen OdAs zu konsultieren, um auch dem regionalen Lohnniveau gerecht zu werden.

Für Erwachsenen in Ausbildung gibt der SKV keine Empfehlungen ab, da sich die Anstellungssituation in den Betrieben stark unterscheidet (z.B. Neu-Einstellung zum Zwecke der Ausbildung oder Nachqualifizierung langjähriger MitarbeiterInnen).

4.4 UNGELERNTHE HILFSKRÄFTE

Sie sind nach den Voraussetzungen, die sie für die Arbeit mitbringen sowie ihrer Einsatzfähigkeit entsprechend zu entlönnen.
Der Mindestlohn liegt bei Personen über 18 Jahren bei Fr. 3'200.--.

4.5 HAUSWIRTSCHAFTLICHES PERSONAL

Der Mindestlohn liegt bei Personen mit hauswirtschaftlicher Berufsausbildung mit vermehrter Verantwortung und Selbstständigkeit bei Fr. 3'800.--, bei angelernten Mitarbeiterinnen bei Fr. 3'200.--.

5. KOST UND LOGIS

Der SKV empfiehlt, nur dann Beträge für das Essen abzuziehen, wenn das Essen in einer Pause ohne Kinderbetreuung am Tisch eingenommen werden kann.

Der SKV empfiehlt, Abzüge für internes Wohnen nach örtlichen Gegebenheiten (z.B. anhand der AHV-Richtlinien) zu berechnen.

6. FERIEN

Der SKV verweist auf das Schweizerische Obligationenrecht (OR) für die Mindestferiendauer.

"2. Ferien

a) Dauer

329a *Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.*

Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

b) Kürzung

329b *Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.*

Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im

Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den Absätzen 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für die Arbeitnehmer im Ganzen mindestens gleichwertig ist.

- c) *Zusammenhang und Zeitpunkt*
329c *Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.*

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vertretbar ist.

- d) *Lohn*
329d *Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten.*

Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

3. *Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit*
329e *Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Woche zu gewähren.*

Der Arbeitnehmer hat während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch. Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann zugunsten des Arbeitnehmers eine andere Regelung getroffen werden.

Über den Zeitpunkt und die Dauer des Jugendurlaubs einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer; sie berücksichtigen dabei ihre beidseitigen Interessen. Kommt eine Einigung nicht zustande, dann muss der Jugendurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geltendmachung seines Anspruches zwei Monate im voraus angezeigt hat. Nicht bezogene Jugendurlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahres.

Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit vorzuweisen."

7. UNBEZAHLTER URLAUB

Der SKV empfiehlt seinen Mitgliedern, sämtlichen Angestellten ab dem 3. Dienstjahr unbezahlte Urlaube zu gewähren.

8. ARBEITS- und RUHEZEIT

Der SKV empfiehlt seinen Mitgliedern, die **Arbeitszeiten** nach den in den Kantonen üblichen Arbeitszeiten zu richten. Die tägliche Arbeitszeit soll 9 Stunden nicht überschreiten. Überstunden werden durch Vorgesetzte verordnet und sobald als möglich kompensiert.

Die **Ruhezeiten** sind gesetzlich geregelt (Arbeitsgesetz Art. 12 und 13). Hier betragen die Mindestpausen

- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden,
- 30 Minuten bei mehr als sieben Stunden Arbeitszeit,
- eine Stunde bei mehr als neun Stunden Arbeit.

Präsenzzeiten am Arbeitsplatz gelten als Arbeitszeit ebenso wie das gemeinsame Mittagessen mit Kindern, wenn diese dabei betreut werden müssen.

Der SKV empfiehlt, die Ruhepausen strikt einzuhalten, da sonst die maximal zulässige Arbeitszeit überschritten wird.

9. FORT- UND WEITERBILDUNG

Der SKV empfiehlt seinen Mitgliedern, den KitaleiterInnen und den KinderbetreuerInnen sowie KöchInnen usw. bei 100%iger Anstellung für die Fort- und Weiterbildung 3 Arbeitstage pro Jahr zur Verfügung

zu stellen. Der SKV empfiehlt, generell 50% bis 80% der Kosten durch den Betrieb zu übernehmen.

Wenn eine längere Weiterbildung während der Arbeitszeit erfolgt und Kosten vom Betrieb übernommen werden, sollte dies vertraglich geregelt werden.

Bei Lernenden erachtet der SKV die Übernahme von Fortbildungskosten (Freistellung und Kursgeld) nicht als zwingend.

10. ANGESTELLTENKINDER

Der SKV empfiehlt seinen Mitgliedern, für Kinder von Angestellten, die im Betrieb betreut werden, den normalen Betrag ohne Sonderrabatt in Rechnung zu stellen.