

Bundsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal

vom 23. Dezember 1971 (Stand am 1. Januar 1972)

Der Schweizerische Bundesrat,
gestützt auf Artikel 359a des Obligationenrechts¹,
beschliesst:

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt in der ganzen Schweiz.

² Der Normalarbeitsvertrag regelt das Arbeitsverhältnis des Pflegepersonals (im folgenden Arbeitnehmer genannt) in Anstalten, Krankenhäusern und Heimen, die der Pflege von Kranken, einschliesslich Gemüts- und Nervenkranken, von Wöchnerinnen und Kindern sowie Betagten und Chronischkranken dienen (im folgenden Arbeitgeber genannt). Zum Pflegepersonal gehören die diplomierten Krankenschwestern und Krankenpfleger, die diplomierten Schwestern für Wochenpflege, Säuglings- und Kinderkrankenpflege, die diplomierten Psychiatrieschwestern und Psychiatriepfleger, die Hebammen, die Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger mit Fähigkeitsausweis des Schweizerischen Roten Kreuzes sowie andere Arbeitnehmer, soweit sie im Pflegedienst tätig sind.

Art. 2 Ausnahmen bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen und bei Teilzeitarbeit

Auf Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf weniger als sechs Monate vereinbart worden ist oder deren Arbeitszeit weniger als die Hälfte der Normalarbeitszeit der betreffenden Anstalt beträgt, finden die Artikel 4 und 5 dieses Normalarbeitsvertrages keine Anwendung.

Art. 3 Vorbehalt günstigerer Abreden

Abreden, die dem Arbeitnehmer günstigere Ansprüche sichern, gehen diesem Normalarbeitsvertrag vor.

Art. 4 Probezeit

Die ersten zwei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Art. 5 Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:

- a. während der Probezeit auf das Ende der der Kündigung folgenden zweiten Woche,
- b. nach Ablauf der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden zweiten Monats.

² Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

³ Zwingende Vorschriften des Obligationenrechts² über die Kündigung zur Unzeit (Art. 336e und 336f OR) bleiben vorbehalten.

Art. 6 Rechte des Arbeitnehmers

¹ Der Arbeitnehmer ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.

² Der Arbeitgeber fördert und unterstützt die innerbetriebliche Schulung und die fachliche Weiterbildung des Arbeitnehmers.

³ Dem Arbeitnehmer sind sanitäre Anlagen zur Verfügung zu stellen, die nicht von den Kranken benützt werden.

Art. 7 Geheimhaltungs- und Sorgfaltspflicht

¹ Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, namentlich solche über Krankheiten, Verhaltensweisen und persönliche Verhältnisse der Kranken, Pflegebefohlenen und ihrer Angehörigen, nicht verwerten oder ändern mitteilen. Er ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist gemäss Artikel 321 des Strafgesetzbuches³ strafbar.

² Der Arbeitnehmer hat die ihm zugewiesenen Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen und die Anordnungen der zuständigen Ärzte und Vorgesetzten zu befolgen.

³ Der Arbeitnehmer hat das ihm zur Verfügung gestellte Material mit Sorgfalt zu behandeln. Fügt er dem Arbeitgeber absichtlich oder grobfahrlässig Schaden zu, so kann er zu Schadenersatz herangezogen werden.

Art. 8 Ärztliche Untersuchung

¹ Der Arbeitnehmer hat sich beim Stellenantritt ärztlich untersuchen zu lassen, sofern er kein ärztliches Zeugnis vorweisen kann, das weniger als sechs Monate alt ist. In die Untersuchung sind Röntgenuntersuchung, Urin- und Blutanalyse sowie Tbc-Test einzubeziehen. Die Kosten der Untersuchung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, sofern der Arbeitnehmer sich nicht auf eigenen Wunsch durch einen selbstgewählten Arzt untersuchen lässt.

² SR 220. Heute: Art. 336c und 336d.

³ SR 311.0

² Der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers ist mindestens einmal jährlich zu kontrollieren. Vorbehalten bleibt die zusätzliche physikalische und medizinische Überwachung der strahlenexponierten Arbeitnehmer gemäss der Gesetzgebung über den Strahlenschutz.

³ Eine ärztliche Untersuchung gemäss den Absätzen 1 und 2 hat ferner beim Dienstaustritt zu erfolgen, wobei der Befund dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen schriftlich mitzuteilen ist.

Art. 9 Arbeitszeit

Hat der Arbeitgeber die Arbeitszeit weder im Einzelarbeitsvertrag noch sonstwo näher geregelt, so gilt als Normalarbeitszeit diejenige der nächstliegenden öffentlichen Krankenanstalt. Vorbehalten bleiben die Artikel 1–6 der Verordnung II vom 14. Januar 1966⁴ zum Arbeitsgesetz.

Art. 10 Nacht- und Bereitschaftsdienst

¹ Der Arbeitnehmer darf während längstens sechs aufeinanderfolgenden Wochen zum Nachtdienst herangezogen werden. Zwischen den einzelnen Nachtdienstperioden ist er mindestens während der doppelten Zeit vom Nachtdienst zu befreien. Von dieser Bestimmung sind Dauernachtwachen ausgenommen.

² Die für den Bereitschaftsdienst in der Anstalt aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit.

³ Die Zeit des Bereitschaftsdienstes, bei dem der Arbeitnehmer ausserhalb des Arbeitsplatzes und der normalen Arbeitszeit auf Abruf zur Verfügung des Arbeitgebers steht, ist durch angemessene, den Verhältnissen Rechnung tragende Freizeit auszugleichen oder angemessen in Geld zu vergüten. Sie gilt als Arbeitszeit, soweit der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird.

Art. 11 Ferien

¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf wenigstens vier Wochen bezahlte Ferien im Jahr. Der Anspruch erhöht sich auf fünf Wochen, sofern die Arbeitnehmer der nächstliegenden öffentlichen Krankenanstalt fünf Wochen Ferien beanspruchen können.

² Für ein angebrochenes Jahr beim Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr berechnet.

³ Bei Abwesenheit von mehr als drei Monaten während eines Dienstjahres kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden weiteren vollen Monat Abwesenheit um einen Zwölftel kürzen. Jedoch dürfen die Ferien insgesamt nicht mehr als um die Hälfte des Gesamtanspruches gekürzt werden.

⁴ Feiertage und Abwesenheiten, für welche der Arbeitgeber nach Artikel 15 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht mit den Ferien verrechnet werden.

⁴ SR 822.112

⁵ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen der Anstalt vereinbar ist.

Art. 12 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf Urlaub bis zu je drei Tagen, ohne dass ihm deswegen der Lohn gekürzt wird oder diese Tage an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

- a. eigene Heirat,
- b. Niederkunft der Ehegattin des Arbeitnehmers,
- c. Tod des Ehegatten, von Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie, von Stief- und Adoptivkindern,
- d. eigener Wohnungswechsel,
- e. militärische Waffen- und Ausrüstungsinspektionen

Art. 13 Bruttolohn

¹ Der Bruttolohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Er wird jährlich wenigstens einmal neu überprüft und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer all-fälligen Teuerung angepasst. Soweit die Kantone für das Pflegepersonal öffentlicher Anstalten Besoldungsvorschriften aufgestellt haben, gelten die dort aufgestellten Ansätze sinngemäss. Hat ein Kanton keine Besoldungsvorschriften für das Pflegepersonal, so richten sich die Ansätze nach jenen der Nachbarkantone.

² Der Lohn ist monatlich auszuzahlen.

Art. 14 Naturalleistungen

¹ Für erbrachte Naturalleistungen darf der Arbeitgeber den Lohn entsprechend kürzen, sofern die Naturalleistungen im Bruttolohn inbegriffen sind oder hierfür besondere Entschädigungen ausgerichtet werden. Vom Lohn darf nicht mehr abgezogen werden als für die entsprechenden Naturalleistungen in kantonalen öffentlichen Anstalten der betreffenden Region.

² Solange für das Zimmer ein Abzug vom Lohn erfolgt, kann der Arbeitgeber nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers frei über das Zimmer verfügen.

³ Der Arbeitgeber besorgt auf eigene Kosten die Reinigung der Berufskleider des Arbeitnehmers.

Art. 15 Lohn bei Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer, der an der Arbeitsleistung durch Krankheit, Unfall ohne sein Verschulden, Schwangerschaft, Wochenbett, obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienst sowie Frauenhilfs- oder Rotkreuzdienst verhindert ist, hat innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den vollen Lohn während:

- a. vierzehn Tagen im ersten Dienstmonat,
- b. eines Monats vom Anfang des zweiten bis Ende des sechsten Dienstmonats,
- c. zwei Monaten vom Anfang des siebten bis Ende des zwölften Dienstmonats,
- d. drei Monaten im zweiten Dienstjahr,
- e. vier Monaten im dritten Dienstjahr,
- f. fünf Monaten im vierten Dienstjahr,
- g. sechs Monaten vom Anfang des fünften Dienstjahres an.

Art. 16 Spitalbehandlung des Arbeitnehmers

Bei Spitalbehandlung in der eigenen Anstalt hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Pflege in einem Einer- oder Zweierzimmer zum Tarif der allgemeinen Abteilung.

Art. 17 Krankenversicherung

¹ Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegen Krankheit zu versichern. Die Versicherung hat mindestens die Deckung der Heilungskosten zu umfassen.

² Die Hälfte der Prämien für die Heilungskostenversicherung wird vom Arbeitgeber getragen.

Art. 18 Unfallversicherung

¹ Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gegen die Folgen von Betriebsunfällen, mit Einschluss von Infektionen, soweit diese Folge der beruflichen Tätigkeit sind, und von Nichtbetriebsunfällen zu versichern, und zwar:

- a. für ein Taggeld von 80 Prozent des Lohnes für die Dauer eines Jahres, auszurichten nach Erfüllung der Lohnzahlungspflicht gemäss Artikel 15,
- b. für die Heilungskosten für die Dauer von wenigstens zwei Jahren,
- c. für eine Geldleistung bei Unfalltod im Ausmass von mindestens dem 1000fachen Tagesverdienst bei Verheirateten und Unterhaltspflichtigen und dem 500fachen Tagesverdienst bei Ledigen ohne Unterhaltspflichten,
- d. für eine Geldleistung bei gänzlicher Invalidität im Ausmass von mindestens dem 2000fachen Tagesverdienst.

² Die Beiträge für die Versicherung gegen Betriebsunfall sind vom Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung vom Arbeitnehmer zu leisten.

Art. 19 Alters- und Invalidenversicherung

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für den Arbeitnehmer, unabhängig von den öffentlichen obligatorischen Versicherungen, eine zusätzliche Alters- und Invalidenversicherung abzuschliessen. Als Beitrag an diese Versicherung haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer mindestens je 6 Prozent des für die eidgenössische AHV massgebenden Lohnes zu leisten.

² Der Arbeitgeber hat für die Durchführung der zusätzlichen Alters- und Invalidenversicherung zu sorgen. Er ist berechtigt, den Beitrag des Arbeitnehmers vom Lohn abzuziehen und, zusammen mit seinem eigenen Beitrag, an den Versicherungsträger zu überweisen. Ist der Arbeitnehmer im Umfange von Absatz 1 bereits versichert, so hat ihm der Arbeitgeber zur Abgeltung seiner Versicherungspflicht vom Zeitpunkt des Stellenantrittes an eine Vergütung auszuzahlen, die dem Versicherungsbeitrag entspricht, den er gemäss Absatz 1 zu leisten hätte.

³ Die zusätzliche Alters- und Invalidenversicherung kann durch eine vom Arbeitgeber oder einen Dritten errichtete Kasse, durch Einzel- oder Gruppenversicherung verwirklicht werden. Ist eine Versicherung aus Gesundheitsgründen oder wegen des fortgeschrittenen Alters des Arbeitnehmers nicht möglich, so kann sie durch ein Sparsystem ersetzt werden.

Art. 20 Geltung des Obligationenrechts, Vorbehalt des öffentlichen Rechts

¹ Soweit das Arbeitsverhältnis nicht durch diesen Normalarbeitsvertrag geregelt wird, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts⁵.

² Vorbehalten bleiben die Vorschriften des öffentlichen Rechts.

Art. 21 Inkrafttreten

¹ Der Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 1972 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt wird der Bundesratsbeschluss vom 7. Mai 1963⁶ über den Normalarbeitsvertrag für das diplomierte Pflegepersonal aufgehoben.

⁵ SR 220
⁶ [AS 1963 391]