Le home d'enfants = Das Kinderheim = L'asilo infantile privato

Objekttyp: **Group**

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**

Band (Jahr): **15 (1942-1943)**

Heft 6

PDF erstellt am: **02.06.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

LE HOME D'ENFANTS **Das Kinderheim** L'ASILO INFANTILE PRIVATO

Mitteilungen des Verbandes schweizerischer Kinderheime

Verantwortliche Redaktion: Frl. Helene Kopp, Ebnat-Kappel, Tel. 7 21 23. Nachdruck nur mit Zustimmung der Red. gestattet

Sekretariat: Dr. H. R. Schiller, St. Peterstrasse 10, Zürich 1, Tel. 7 21 16, Postcheck VIII 25510

Dienstverträge im Kinderheim

von Dr. jur. H. R. Schiller, Rechtsanwalt, Zürich

Schriftliche Dienstverträge, welche die Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer genau bis in alle Details regeln, werden in Kinderheimen ziemlich selten sein. Viele Heimleiter mögen sogar der Auffassung sein, „Verträge" mache man eigentlich unter anständigen Leuten nicht. An Stelle des gegenseitigen Rechtsverhältnisses habe vielmehr ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis zu treten. Man kann aber leider in seinem Vertrauen auch enttäuscht werden. Unangenehme Auseinandersetzungen und viel Aerger sind die Folge davon.

Die folgenden Zeilen mögen stichwortartig einige Rechtsfragen antönen, die sich bei Dienstverhältnissen in Kinderheimen stellen können. Selbstverständlich kann es sich dabei nur um Anregungen handeln. Es ist aber stets daran zu denken, daß die Umstände und der Ortsgebrauch gerade im Dienstvertragsrecht eine ganz erhebliche Rolle spielen und stets mitberücksichtigt werden müssen.

I. Form des Vertrages: Der Dienstvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Schriftlichkeit nicht. Eine Ausnahme bilden die Lehrverträge mit Unmündigen oder Entmündigten. In vielen Fällen ist es aber empfehlenswert, die gegenseitigen Pflichten und Rechte schriftlich festzuhalten. Ein schriftlicher Vertrag ist kein Zeichen von Mißtrauen; er soll nur Mißverständnisse vermeiden, dem Gedächtnis nachhelfen und damit spätere unangenehme Diskussionen und Unsicherheiten verunmöglichen.

II. Lohn: Es empfiehlt sich immer, den Lohn genau festzulegen und ja nicht etwa Lohn „entsprechend Leistung" oder dergleichen zu vereinbaren. Will man aber die Höhe des Lohnes anfänglich noch nicht festlegen, weil man die Leistungsfähigkeit des betreffenden Angestellten noch nicht kennt, so ist die Vereinbarung einer Probezeit angezeigt.

Ueber die Höhe des Lohnes können keine Regeln aufgestellt werden, da sie allzu sehr von den Umständen und vom Ortsgebrauch abhängt.

Freie Kost und Logis werden selbstverständlich am Lohn entsprechend angerechnet; unter Umständen kann sogar der ganze Lohn in der Gewährung von freier Kost und Logis bestehen. Es ist aber dabei auch daran zu denken, daß bei Hausgemeinschaft der Dienstherr gesetzlich verpflichtet ist, dem Dienstpflichtigen im Falle von Erkrankung während einer den Umständen entsprechenden Zeit Pflege und ärztliche Behandlung zu gewähren. Es wird sich daher meist empfehlen, den Dienstpflichtigen in eine Krankenkasse aufnehmen zu lassen.

Ist über freie Kost und Logis hinaus ein Barlohn vereinbart, so ist es angezeigt, die Zahltage vertraglich festzulegen. Ist dies unterlassen worden, so gilt die gesetzliche Bestimmung, wonach der Lohn zu entrichten ist

1. für die nicht in Hausgemeinschaft lebenden Dienstboten alle zwei Wochen;

2. für Dienstboten, die in Hausgemeinschaft leben, alle Vierteljahre;

3. für die übrigen Angestellten alle Monate. Als Dienstboten werden diejenigen Hülfspersonen betrachtet, deren Arbeit keine höhere Bildung erfordert. Lehrer und Lehrerinnen, Erzieherinnen, geschulte Pflegerinnen usw. sind demgemäß zu den „übrigen Angestellten" zu zählen.

Das Zivilgesetzbuch kennt ein Verbot der Verrechnung von Lohnansprüchen, die zum Unterhalt erforderlich sind, mit Gegenansprüchen des Dienstherrn. Die Verrechnung mit Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden ist dagegen stets zulässig. Wenn aber zum Beispiel eine Angestellte aus Unachtsamkeit eine wertvolle Schale fallen läßt, so kann ihr hiefür kein Lohnabzug gemacht werden, wenn sie den Lohn für ihren Unterhalt unbedingt benötigt.

Gemäß Bundesratsbeschluß über die Lohnausfallentschädigung hat jeder Arbeitgeber 4 Prozent der Lohnzahlung abzuliefern. Die Hälfte davon darf er dem Dienstpflichtigen von dessen Lohn abziehen, die andere Hälfte hat er selber zu tragen.

III. Freizeit: Das Zivilgesetzbuch gibt dem Dienstpflichtigen ein Recht auf „die üblichen freien Stunden oder Tage". Ferner wird speziell betont, daß der Dienstherr dem Dienstpflichtigen nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer andern Stelle die angemessene Zeit einzuräumen habe.

Der Begriff der „üblichen Freizeit" hängt natürlich stark vom Ortsgebrauch ab. Allgemein kann lediglich gesagt werden, daß z. B. allen Angestellten in einer gewissen Kehrordnung ein Recht auf sonntägliche Kirchenbesuche, auf kurze Erholungsspaziergänge, auf eine angemessene Zeit zur Erledigung ihrer privaten Angelegenheiten usw. zusteht.

Weitere gesetzliche Vorschriften finden sich im Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit vom 26. September 1931, das ausdrücklich auch für Erziehungs- und Kinderheime zur Anwendung kommt. Dieses Gesetz bestimmt, daß den Arbeitnehmern (auch den Volontären) grundsätzlich jede Woche eine Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren sei. Davon sind zahlreiche Ausnahmen zulässig. So können Saisonbetriebe in der Hochsaison die wöchentliche Ruhezeit auf einen halben Tag herabsetzen. Dieser halbe Tag darf sogar während einer Woche auch noch ausfallen, wenn dafür in der folgenden

Woche zwei halbe Tage Freizeit gewährt werden. Für diesen in der Hochsaison entstandenen Ausfall an Ruhezeit ist nach der Saison entsprechende Ersatzruhe zu gewähren.

Jeder Arbeitnehmer, dessen Dienstverhältnis mehr als sechs Monate dauert, hat Anspruch darauf, daß seine Freizeit während eines halben Jahres wenigstens vier Mal auf einen Sonntag oder Feiertag fällt.

Eine Ausnahme gilt ferner für Kleinbetriebe (maximal vier Angestellte oder mitarbeitende Familienmitglieder), indem dort die wöchentliche Ruhezeit innerhalb von vier Wochen drei Mal je einen halben Tag und einmal einen ganzen Tag betragen darf.

Weitere Ausnahmen können bewilligt werden, wenn die Aufrechterhaltung des Betriebes, die Beaufsichtigung und Wartung der Kinder oder andere zwingende Gründe es erfordern. Es bedarf aber hiezu einer ausdrücklichen Bewilligung der zuständigen Stellen.

IV. Beendigung des Dienstverhältnisses:

1. Ist ein Dienstvertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so endigt er mit dem Ablauf dieser Zeit. Wird das Dienstverhältnis aber stillschweigend fortgesetzt, so gilt der Dienstvertrag als für die gleiche Zeit erneuert.

2. Ein Dienstvertrag, der nicht auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde, endigt normalerweise durch Kündigung oder ausnahmsweise durch sofortige Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen.

a. Die Kündigung ist an gewisse Fristen gebunden, die vertraglich festgelegt werden können. Für Dienstherrn und Dienstpflichtige dürfen jedoch keine verschiedenen Kündigungsfristen vereinbart werden. Auch darf bei mehr als jährigen Dienstverhältnissen bei Angestellten (siehe oben Ziff. II) die Kündigungsfrist nicht weniger als einen Monat und bei Dienstboten nicht weniger als zwei Wochen betragen.

Ist keine vertragliche Kündigungsfrist vereinbart worden — aber nur in diesem Fall, — gilt die gesetzliche Regel, daß bei Angestellten (siehe oben Ziff. II) auf das Ende des folgenden Monats, bei Dienstboten auf das Ende der zweitfolgenden Woche gekündigt werden darf. Am Mittwoch den 31. März 1943 kann also ohne eine andere vertragliche Vereinbarung einer Hauslehrerin auf den 30. April 1943, einem Dienstmädchen auf Samstag, den 17. April 1943 gekündigt werden. Wartet man mit der Kündigung noch einen Tag, also bis zum 1. April 1943, so läuft die Kündigungsfrist für die Hauslehrerin erst am 31. Mai 1943 ab, für das Dienstmädchen aber immer noch am 17. April 1943.

Dienstverhältnisse, die über ein Jahr gedauert haben, können — immer vorbehältlich einer andern vertraglichen Regelung — erst auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monates gekündigt werden.

Wird seitens des Arbeitgebers die Kündigungsfrist nicht eingehalten, so hat der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Anspruch auf den vereinbarten Lohn, eventuell auf Ersatz von Kost und Logis und auf Ersatz von allfälligem weiteren Schaden. Läuft dagegen der Arbeitnehmer ohne Einhaltung der Kündigungsfrist einfach fort, so entsteht dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Ersatz des ihm dadurch entstandenen Schadens gegenüber dem vertragsbrüchigen Arbeitnehmer. Dieser Schaden wird meistens darin bestehen, daß plötzlich für teureren Ersatz gesorgt werden muß. Es lassen sich aber auch viele andere durch den Vertragsbruch entstehende Schäden denken.

Es ist in allen Fällen empfehlenswert, die Kündigung durch eingeschriebenen Brief oder wenigstens in Anwesenheit von Zeugen (nicht Familienangehörige) zu erklären. Bei schriftlicher Kündigung läuft die Kündigungsfrist erst vom Momente des Empfanges der Kündigung.

Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von wenigstens sieben Tagen (auf das Ende einer Woche). Im Dienstbotenverhältnis gelten auch ohne spezielle Vereinbarung die ersten zwei Wochen als Probezeit mit einer Kündigungsfrist von drei Tagen.

b. Die sofortige Vertragsauflösung ist nur möglich beim Vorliegen eines wichtigen Grundes. Als wichtige Gründe dürften vor allem in Betracht kommen: Unredlichkeiten, unentschuldigtes Wegbleiben, grobe Mißachtung der Sorgfaltspflichten, Mißhandlung oder Vernachlässigung der anvertrauten Kinder u.s.w.

Ein wichtiger Grund kann aber unter Umständen auch unverschuldet eintreten. In diesem Falle sind die finanziellen Folgen der sofortigen Vertragsauflösung nicht nach bestimmten Regeln, sondern unter Berücksichtigung aller Umstände nach Recht und Billigkeit zu bestimmen.

V. Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über irgend einen Punkt nicht einigen, so hat der Richter zu entscheiden. Eine Reihe von Kantonen sieht für Streitigkeiten aus Dienstverträgen Spezialgerichte, sogen. Gewerbegerichte oder Arbeitsgerichte vor.

Gerade in Kinderheimen werden die Differenzen zwischen Heimleitung und Angestellten meist geringfügiger Natur sein. Man wird daher gut tun, sich vor Anrufung des Richters genau zu überlegen, ob die Höhe des Streitwertes die oft nicht unerheblichen Umtriebe und Kosten eines gerichtlichen Verfahrens rechtfertigt.

Wie überall gilt auch beim Dienstvertrag der Grundsatz, daß Vorbeugen besser als Heilen ist. Die Schaffung klarer Verhältnisse bei Beginn des Dienstverhältnisses verunmöglicht in vielen Fällen spätere Differenzen.

Verbandsnachrichten

In der Julinummer haben wir auf das Preisproblem in Kinderheimen aufmerksam gemacht. Schon vorher hatten wir uns aber an die Eidg. Preiskontrollstelle gewandt. Nun hat diese Stelle am 31. Juli 1942 verfügt (Verfügung Nr. 360 A/42), daß u. a. Kinderheime ihre Ende August 1939 gültig gewesenen Pensionspreise um 20% erhöhen dürfen (bisher 10%). Eine Erhöhung des Vorkriegspreises von mehr als 20% ist nur erlaubt, wenn die Eidg. Preiskontrollstelle eine individuelle Spezialbewilligung erteilt. Zu starke Preiserhöhung ohne Spezialbewilligung ist strafbar. Das Sekretariat.