

Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerIn

Diese Bestimmungen bilden einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages.

1. Vermittlung

Der **Tageselternverein Region Fraubrunnen (TEV)** verpflichtet sich, Betreuungsplätze sorgfältig abzuklären und das Betreuungsverhältnis zu begleiten.

Bestehende ArbeitnehmerInnen melden frei werdende Kapazitäten an die Vermittlungsstelle.

Anmeldungen von abgebenden Eltern laufen ausnahmslos über die Vermittlung.

Wünschen die abgebenden Eltern und/oder die Tagesmutter ein schon bestehendes oder angeheendes Betreuungsverhältnis über den **TEV** abzuwickeln, so wird der Betreuungsplatz ebenfalls abgeklärt. Erfüllt die angehende Tagesmutter die Voraussetzungen nicht, behält sich der TEV als zukünftiger Arbeitgeber vor, das Betreuungsverhältnis abzulehnen.

Es besteht keine Garantie auf Arbeit.

2. Aufgabenbereich

Kinderbetreuung gemäss Stellenbeschrieb bei der Tagesfamilie zuhause. Die ArbeitnehmerIn ist zur persönlichen Aufsicht verpflichtet. Die Aufsichtspflicht kann nach Absprache mit den abgebenden Eltern zeitweilig an Drittpersonen übertragen werden. Notsituationen unterstehen dieser Regelung nicht.

3. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Der Beginn eines Betreuungsverhältnisses wird anhand der bestehenden Warteliste nach Absprache mit beiden Parteien durch die Vermittlungsstelle festgelegt.

Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem gleichzeitig erstellten Tagespflegevertrag und dauert bis zu dessen rechtsgültigen Auflösung. Wenn während der Dauer des erwähnten Tagespflegevertrags noch weitere Betreuungsverträge abgeschlossen werden, dauert das Arbeitsverhältnis bis zur rechtsgültigen Auflösung des letzten Betreuungsverhältnisses.

Bei gegenseitigem Interesse besteht die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag bis zum Abschluss eines neuen Tagespflegevertrags zu sistieren. Ab 31. Tag nach Beendigung des letzten Betreuungsverhältnisses erlischt jeder Anspruch auf arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten.

4. Eingewöhnungsphase

Der Arbeitgeber verlangt zu Beginn des Betreuungsverhältnisses eine Eingewöhnungsphase gemäss dem individuellen Alter/Bedürfnis des Tageskindes.

Die Eingewöhnungszeit kann nur verrechnet werden, wenn die Verträge gegenseitig unterzeichnet wurden.

5. Probezeit

Die Probezeit dauert 3 Monate. Während dieser Zeit kann das Betreuungsverhältnis jederzeit von der ArbeitnehmerIn wie auch von den abgebenden Eltern mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen beendet werden.

6. Beendigung des Betreuungsverhältnisses

Anschliessend an die Probezeit besteht eine 1-monatige Kündigungsfrist auf jeweils Ende Monat. Eine Kündigung muss schriftlich an die Vermittlungsstelle erfolgen. Die Eltern schulden das Betreuungsgeld im bisherigen Umfang, auch wenn sie das Kind während der Kündigungsfrist nicht mehr durch die Tagesmutter betreuen lassen möchten.

Sofortige Auflösung des Tagespflegevertrags

Die ArbeitnehmerIn ist darüber informiert, dass der TEV das Recht hat, den Tagespflegevertrag in folgenden Fällen mit sofortiger Wirkung aufzulösen:

- Nichtbezahlen der Rechnungen des TEV durch die abgebenden Eltern
- Unkorrekte Einkommensunterlagen der abgebenden Eltern
- Wiederholte Verstösse gegen die Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerIn resp. der abgebenden Familie
- Misshandlung und Missbrauch in jeder Form, Verletzung der Aufsichtspflicht

7. Arbeitszeit

Arbeitsbeginn, Arbeitsende sowie Anzahl der wöchentlich, bzw. monatlich zu leistenden Arbeitsstunden werden im Tagespflegevertrag geregelt.

Grundsätzlich liegt die Verantwortung für den Schulweg bei den Eltern.

Die Verantwortung für den Schul- resp. der Kindergartenweg kann bis und mit 3. Klasse den Tageseltern übertragen werden, dementsprechend wird diese Zeit vergütet.

Spezielle Regelung siehe Tagespflegevertrag.

Kindergarten- und Schulstunden werden nicht vergütet.

Geringfügige Änderungen (+/- 2 Stunden pro Woche) können unter den Beteiligten direkt abgesprochen werden. Eine dauerhafte und erhebliche Änderung der Arbeitszeit unterliegt einer Mitteilungsfrist von 4 Wochen und wird anhand des gegenseitig unterzeichneten Formulars „Vertragsanpassung“ festgelegt. Vertragsanpassungen müssen vom TEV genehmigt werden.

Eine kontinuierliche Betreuungszeit vermittelt dem Kind und den Bezugspersonen grössere Sicherheit und Zuverlässigkeit. Im Interesse des Kindes sowie der ArbeitnehmerIn halten sich die abgebenden Eltern an die vertraglichen Vereinbarungen, insbesondere an die vereinbarten Betreuungszeiten gemäss Tagespflegevertrag.

8. Abwesenheiten/Absenzen

Kurzfristige Absenzen des Kindes sind der Tagesmutter 24 Std. im Voraus zu melden, ansonsten werden den Eltern die vertraglich vereinbarten Stunden verrechnet. Diese Regelung ist auch im Krankheitsfall des Kindes gültig.

Ferien oder längere Abwesenheiten der Tagesfamilie oder des Tageskindes müssen gegenseitig so rasch wie möglich, mindestens jedoch 4 Wochen im Voraus gemeldet werden.

Ist die Tagesmutter wegen Krankheit oder Unfall längere Zeit arbeitsunfähig, müssen die Vermittlungsstelle sowie die abgebenden Eltern unverzüglich benachrichtigt werden.

Nicht termingerecht entschuldigte Abwesenheit des Tageskindes wird von der Tagesmutter als Arbeitszeit aufgeschrieben.

9. Lohn

Der/die ArbeitnehmerIn arbeitet im Stundenlohn, welcher monatlich ausbezahlt wird. Der Lohn pro Stunde/Kind wird im Arbeitsvertrag festgehalten. Für Wochenendarbeit wird kein Zuschlag entrichtet, dieser ist im Stundenlohn inbegriffen. Das ausgefüllte Stundenblatt muss Ende Monat von der ArbeitnehmerIn und den abgebenden Eltern unterschrieben und bis am 7. Tag des folgenden Monats der Inkassostelle des TEV zugestellt werden. Auch bei wenigen Betreuungsstunden muss monatlich abgerechnet werden.

Der Lohn wird auf ein Post- oder Bankkonto überwiesen. Die Auszahlung erfolgt bis spätestens dem 10. Tag des Folgemonats.

10. Ferien, Ferien- und Feiertags-Zulage

Die ArbeitnehmerIn zwischen 20 und 50 Jahren hat Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Jahr. Die Ferien- und Feiertags-Zulage beträgt 8.33% des Grundlohnes.

Die ArbeitnehmerIn unter 20 oder über 50 Jahren hat Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr. Die Ferien- und Feiertags-Zulage beträgt 10.63% des Grundlohnes.

11. Sozialabzüge

AHV / IV / ALV / EO

Die Beiträge an die AHV/IV/ALV/EO werden je hälftig vom Arbeitgeber und von der ArbeitnehmerIn übernommen.

Berufliche Vorsorge Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Lebensjahres untersteht die Arbeitnehmerin auch der beruflichen Vorsorgepflicht (Art. 7 BVG). Bei einem Jahreslohn von mehr als Fr. 20 880.- ist sie obligatorisch Mitglied der vom Arbeitgeber gewählten Pensionskasse wobei, die einzuzahlenden Beiträge je hälftig vom Arbeitgeber und von der ArbeitnehmerIn bezahlt werden.

12. Sozialleistungen (Berner Skala)

Lohnfortzahlung bei Krankheit

4. - 12. Monat	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Arbeitsjahr	1 Monat Lohnfortzahlung
3. und 4. Arbeitsjahr	2 Monate Lohnfortzahlung
ab dem 5. Arbeitsjahr	3 Monate Lohnfortzahlung

Ab dem 3. Krankheitstag ist ein Arztzeugnis einzureichen. Der Lohnanspruch wird aus dem Durchschnitt der Betreuungsstunden der letzten sechs Monate berechnet.

Lohnfortzahlung bei Mutterschaft (MSE)

Bezugsberechtigt sind ArbeitnehmerInnen, die mindestens 9 Monate vor der Geburt AHV-versichert und davon mindestens während 5 Monaten erwerbstätig gewesen sind. Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Niederkunft und endet nach 14 Wochen (98 Tagen). Das Taggeld beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten Durchschnitts-Einkommens der letzten 6 Monate (höchstens CHF 172.00 pro Tag, abzüglich AHV/ALV-Beiträge). Der Anspruch erlischt vorzeitig, wenn die Erwerbstätigkeit während der obengenannten Frist ganz oder teilweise wieder aufgenommen wird.

Unfallversicherung

Die ArbeitnehmerIn ist gegen Betriebsunfall versichert.

Eine Versicherung für Nichtbetriebsunfall besteht ab 8 Arbeitsstunden pro Woche (im Durchschnitt).

Kinderzulagen

Die ArbeitnehmerIn hat Anrecht auf Kinderzulagen für eigene Kinder, falls die Zulagen nicht anderweitig ausbezahlt werden.

13. Betriebshaftpflichtversicherung

Versichert ist die gesetzliche Haftpflicht aus der Kinderbetreuung durch Tageseltern infolge

- Personenschäden (Tötung, Verletzung von Personen)
- Sachschäden (Zerstörung und Beschädigung an Eigentum von Drittpersonen)
- Mieterschäden

Selbstbehalt pro Schadenfall Fr. 200.-

- Auf freiwilliger Basis deckt die Versicherung Sachschäden (Zerstörung und Beschädigung von Sachen der Tageseltern) durch die betreuten Kinder

Die Versicherungsprämie trägt der Tageselternverein.

Alle Schadenfälle müssen unverzüglich dem Tageselternverein gemeldet werden.

14. Zusätzliche Kosten

Mahlzeiten

Für Mahlzeiten können folgende Kosten aufgeschrieben werden:

Morgenessen	CHF 2.00
Mittagessen bis Schuleintritt	CHF 4.00
Mittagessen ab Schuleintritt	CHF 6.00
Ab 12 Jahren	CHF 8.00
Nachessen	CHF 4.00
Zwischenverpflegung	CHF 2.00

Übernachtung

Gelegentliche Übernachtungen werden mit CHF 15.- pro Nacht vergütet. Es können pro Tag höchstens 12 Stunden aufgeschrieben werden.

Spesen

Weitere Ausgaben (Windeln, Eintrittspreise, Billette für öffentliche Verkehrsmittel, etc.) werden Ende Monat direkt mit den abgebenden Eltern abgerechnet.

Unentgeltlich geleistete Arbeitszeit (WB, Standortgespräch, Schnuppergespräch, Telefonate usw.) wird der ArbeitnehmerIn mit Fr. 50.- bei jedem neuen Tagespflegevertrag pauschal vergütet.

15. Ausbildung der ArbeitnehmerIn

Der Tageselternverein Fraubrunnen hält sich bei den Weiterbildungen an die Richtlinien des Schweizerischen Verband für Tagesfamilienorganisationen SVT:

Grundkurs und Notfälle Tageskinderbetreuung

Der Besuch eines VBT anerkannten Grundkurses, sowie der Kurs „Notfälle bei Kleinkindern“ sind für die ArbeitnehmerIn obligatorisch. Diese Kurse müssen innerhalb eines Jahres nach dem ersten Vertragsabschluss absolviert werden, sonst wird vom Stundenlohn Fr. 1.- abgezogen. Der Nothelferkurs darf nicht länger als 10 Jahre zurückliegen. Über Anerkennung von gleichwertigen Abschlüssen entscheidet der Arbeitgeber auf schriftliches Gesuch hin. Die Kosten der beiden Kurse übernimmt der Arbeitgeber.

Fortlaufende Weiterbildung bei bestehenden Tagespflegeverträgen

Der Besuch von Weiterbildungskursen (mind. 3 Stunden pro Jahr) ist obligatorisch (ausgenommen Grundkurs- und Nothelferkursbesucherinnen). Diese können beim eigenen Arbeitgeber, bei anderen Mitgliedorganisationen des VBT oder bei externen Anbietern absolviert werden. Der TEV beteiligt sich mit max. Fr. 100.- pro Jahr an den Kosten für pädagogische Weiterbildung. Quittungen der Kurskosten sind zur Rückerstattung an die Inkassostelle weiterzuleiten. Kursgelder werden bei unentschuldigtem Fernbleiben nicht vom TEV übernommen.

Weg und Kurszeit werden nicht vergütet.

Es besteht die Möglichkeit mit zusätzlichen Weiterbildungen das Prädikat „Tagesmutter/ Tagesvater plus“ zu erwerben. Besteht Interesse, wende man sich bitte an die Verantwortliche der Weiterbildung.

Falls ArbeitnehmerInnen den obligatorischen Weiterbildungskursen ohne triftige Entschuldigung fernbleiben, werden ihnen keine neuen Betreuungsverhältnisse vermittelt.

Besteht kein Tagespflegevertrag, ist der Anspruch auf bezahlte Weiterbildung sistiert.

16. Zusammenarbeit mit der Vermittlungsstelle

Die ArbeitnehmerIn verpflichtet sich während eines laufenden Betreuungsverhältnisses zu einem Standortgespräch. Dieses erfolgt einmal jährlich durch die Vermittlungsstelle bei der ArbeitnehmerIn zuhause.

Bei Unstimmigkeiten, die nicht zwischen abgebenden Eltern und Tagesfamilie gelöst werden können, ist die Vermittlungsstelle zu benachrichtigen.

17. Schweigepflicht

Die Tagesfamilie ist verpflichtet, alle Informationen über die betreuten Kinder und deren Familien vertraulich zu behandeln. An diese Schweigepflicht bleiben sie auch nach der Vertragsauflösung gebunden.