

Arbeitsvertrag für Orthoptistinnen und Orthoptisten

zwischen

Arbeitgebende/Arbeitgebender

und

Arbeitnehmende/Arbeitnehmender

Dauer und Probezeit

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die ersten zwei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Arbeitszeit und Überstunden

2. Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich _____ Stunden (siehe auch Ziffer 6 ff.)
Überstundenarbeit ist jene Mehrarbeit, welche die/der Arbeitnehmende über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet. Sie kann von der/dem Arbeitgebenden angeordnet werden, soweit dies betrieblich notwendig ist und der/dem Arbeitnehmenden zugemutet werden kann (Art. 321c OR).

Wenn immer möglich sollen die Überstunden durch Freizeit oder allfällige Mehrferien (Ferien, welche über dem gesetzlichen Minimum von 4 Wochen liegen) gleicher Dauer ausgeglichen werden. Den Zeitpunkt bestimmt die/der Arbeitgebende.

Für den Fall, dass ein Ausgleich durch Freizeit oder Ferien nicht möglich ist,

werden die Überstunden samt einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt.

werden bei Teilzeitangestellten die Überstunden, solange sie zusammen mit dem Teilzeitpensum die betriebsübliche Arbeitszeit für eine/n Vollzeitangestellte/n nicht überschreiten, lediglich nach dem normalen Stundenansatz entschädigt.

Durch schriftliche Vereinbarung können Arbeitgebende/r und Arbeitnehmende/r von Fall zu Fall von der gewählten Regelung abweichen oder eine andere Regelung wählen.

Entlöhnung

3. Die Lohnzahlung erfolgt monatlich jeweils auf das Monatsende im

Monatslohn brutto CHF _____ pro Monat.

Am Jahresende beziehungsweise am Ende des Arbeitsverhältnisses erhält die/der Arbeitnehmende als 13. Monatslohn einen Zwölftel der im betreffenden Kalenderjahr ausbezahlten Lohnsumme.

Stundenlohn (nur bei unregelmässiger oder sehr geringer Teilzeitarbeit)

Brutto pro Stunde (inklusive Anteil 13. Monatslohn) CHF _____

Zuzüglich Ferienlohn _____ % CHF _____

Total CHF _____

Der Ferienzuschlag beträgt bei 4 Wochen Ferien 8.33%, bei 5 Wochen 10.64% und bei 6 Wochen 13.04% und ist bei jeder Lohnabrechnung separat auszuweisen. Zur Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruchs gemäss Ziffer 8.1 ff. ist bei Angestellten im Stundenlohn der durchschnittliche Verdienst der letzten zwölf Monate massgebend (bei kürzeren Arbeitsverhältnissen der durchschnittliche Verdienst während der entsprechend kürzeren Anstellungsdauer).

Die Umrechnung von Monatslohn in Stundenlohn erfolgt nach der folgenden Formel: Bruttomonatslohn (inklusive Anteil 13. Monatslohn) x 6.2% plus Ferienzuschlag. Damit ist der Zuschlag für Feiertage inbegriffen.

Die Parteien vereinbaren jeweils Ende Jahr, ob und in welchem Umfang der Lohn der Teuerung im Vorjahr angepasst wird.

Zudem führen die Parteien jeweils im vierten Quartal ein Qualifikationsgespräch und vereinbaren eine allfällige Reallohnerhöhung und Dienstalterszulage für das folgende Jahr.

Besondere Vereinbarungen

4. _____

Arbeitsbereich

5. Der Arbeitsbereich wird durch die/den Arbeitgebende/n definiert und orientiert sich insbesondere an den Berufskennntnissen, wie sie in den Ausbildungsunterlagen umschrieben sind.

Sorgfaltspflicht	5.1 Die/der Arbeitnehmende führt die ihr/ihm zugewiesenen Arbeiten gewissenhaft aus, wahrt die Interessen der/des Arbeitgebenden in jeder Beziehung und behandelt die ihr/ihm anvertrauten Instrumente, Apparate und Materialien sorgfältig.
Berufsgeheimnis	5.2 Arbeitnehmende, die ein Geheimnis offenbaren, das ihnen infolge ihres Berufes anvertraut worden ist oder sie in dessen Ausübung wahrgenommen haben, werden auf Antrag mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe bestraft. Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist auch nach Beendigung der Berufsausübung strafbar (Art. 321 Ziffer 1 StGB).
Gesundheits-schutz	5.3 Die/der Arbeitgebende trifft alle Vorkehrungen zum Schutz der/des Arbeitnehmenden; insbesondere ist sie/er für den Impfschutz gemäss den aktuell gültigen Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit besorgt und übernimmt die Instruktion über die beruflichen Gefahren.
Arbeitszeit	6. Zusätzlich zur Absprache der Arbeitszeit gemäss Ziffer 2 gelten nachfolgende Punkte (Auszug aus den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ArG und den Verordnungen zum Arbeitsgesetz ArGV 1 und 2):
Höchst-arbeitszeit	6.1 Die gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden und darf nur in Notfällen überschritten werden. Die Überzeitarbeit, welche die/der Arbeitnehmende in Notfällen über die Höchstarbeitszeit hinaus erbringt, darf 2 Stunden pro Tag nicht überschreiten und pro Jahr nicht mehr als 140 Stunden betragen (Art. 9 und 12 ArG). Diese Überzeitarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt oder im Einverständnis mit der/dem Arbeitnehmenden durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen.
Freie Halbtage	6.2 Die/der Arbeitnehmende hat Anspruch auf 2 freie halbe Werkzeuge pro Woche. Fallen sie mit einem Feiertag zusammen, so ist der Anspruch hinfällig. Sonntage und gesetzliche Feiertage sind grundsätzlich dienstfrei (Ziffer 6.5 bleibt vorbehalten).
Pausen	6.3 Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: – eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5.5 Stunden – eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden – eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die/der Arbeitnehmende den Arbeitsplatz nicht verlassen darf (Art. 15 ArG).
Nachtarbeit	6.4 Als Nachtarbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 23:00 und 06:00 Uhr. Die/der Arbeitgebende kann sie ohne behördliche Bewilligung nur anordnen, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten zu gewährleisten ist (Art. 18 ArGV 2). Nachtarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% entschädigt, falls die/der Arbeitnehmende weniger als 25 Nächte pro Jahr zum Einsatz gelangt (Art. 17b ArG in Verbindung mit Art. 31 ArGV 1). Wird die/der Arbeitnehmende häufiger zur Nachtarbeit herangezogen, gelten zusätzlich die einschlägigen Bestimmungen des ArG.
Sonntagsarbeit	6.5 Sonntagsarbeit ist diejenige Arbeitsleistung, die auf einen Sonn- oder Feiertag fällt. Die/der Arbeitgebende kann Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung nur anordnen, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten zu gewährleisten ist (Art. 18 ArGV 2). Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu 5 Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als 5 Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 Stunden zu gewähren (Art. 20 ArG). Sonntagsarbeit wird zudem mit einem Lohnzuschlag von mindestens 50% entschädigt.
Schwangere Frauen und stillende Mütter	6.6 Die/der Arbeitgebende gestaltet die Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen und stillende Mütter so, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 ArG). Die/der Arbeitgebende darf die Arbeitnehmende nicht über die vertraglich festgelegte normale Dauer der täglichen Arbeit und in keinem Fall über 9 Stunden pro Tag beschäftigen (Art. 60 ArGV 1). Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Sie haben für diese Zeit keinen Anspruch auf Lohn, ausser bei einer medizinisch begründeten Arbeitsunfähigkeit im Sinne von Ziffer 8.1 des Vertrages. Schwangere Frauen dürfen zudem ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20:00 und 06:00 Uhr nicht beschäftigt werden. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben (Art. 35a ArG). 6.7 Mütter dürfen 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a ArG). Die Lohnfortzahlung in dieser Zeit richtet sich nach Ziffer 8.3.

- 6.8 Die/der Arbeitgebende darf schwangeren Frauen und stillenden Müttern gefährliche und beschwerliche Arbeiten nur übertragen, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt oder eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann (Art. 62 ArGV 1).
- Familienpflichten** 6.9 Arbeitnehmende mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit (Ziffer 6.1) herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von mindestens 1.5 Stunden zu gewähren. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis zum Alter von 15 Jahren und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen (Art. 36 ArG).
- Ferien und Urlaubstage** 7. Die/der Arbeitnehmende hat Anspruch auf mindestens 4 Kalenderwochen Ferien pro Jahr. Arbeitnehmenden unter 20 und ab 50 Jahren stehen 5 Wochen Ferien zu. Mindestens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängend bezogen werden.
- Über den Mindestanspruch hinausgehende, durch Abwesenheit der/des Arbeitgebenden bedingte Ferien werden mit allfälligen Überstunden beziehungsweise allfälliger Überzeit verrechnet und bei Fehlen anders lautender Vereinbarungen voll besoldet.
- Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt die/der Arbeitgebende und nimmt auf Wünsche der/des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht, als dies mit dem Interesse des Betriebs vereinbar ist. Der Zeitpunkt ist mindestens 3 Monate vor Ferienbeginn bekanntzugeben.
- Der/dem Arbeitnehmenden ist die erforderliche Zeit zur Erledigung von dringenden persönlichen Angelegenheiten bei voller Bezahlung und ohne Anrechnung an Ferien oder Ruhetage freizugeben, sofern diese Anlässe nicht auf freie Tage, Halbtage oder freie Randstunden gelegt werden können. Als dringliche persönliche Angelegenheit gelten beispielsweise Arztbesuche, das Aufsuchen einer Arbeitsstelle, das Vorstellungsgespräch für eine neue Arbeitsstelle nach erfolgter Kündigung, die Absolvierung von Prüfungen sowie weitere Ereignisse, für die der Maximalanspruch wie folgt festgelegt wird:
- zur Betreuung von kranken Kindern bis zu 3 Tagen (Art. 36 ArG)
 - bei Heirat bis zu 3 Tagen
 - bei Tod nahestehender Familienangehöriger bis zu 3 Tagen
 - bei Umzug des eigenen Haushaltes bis zu 2 Tagen
 - bei Hochzeit nahestehender Verwandter bis zu 1 Tag
- Die/der Arbeitnehmende orientiert die/den Arbeitgebenden so früh als möglich über den Zeitpunkt und den Grund der Abwesenheit. Bei der Betreuung von kranken Kindern kann die/der Arbeitgebende ein ärztliches Zeugnis verlangen (Art. 36 ArG).
- Berufliche Weiterbildung** 7.1 Die/der Arbeitgebende gibt der/dem Arbeitnehmenden Gelegenheit, sich beruflich weiterzubilden, insbesondere indem ihr/ihm die notwendige Zeit zum Besuch von Kursen und Tagungen eingeräumt wird. Der/dem Arbeitnehmenden stehen jährlich 3 bezahlte, nicht an Ferien oder Ruhetage anrechenbare Urlaubstage zum Besuch von berufsbezogenen Veranstaltungen zu. Die/der Arbeitnehmende und die/der Arbeitgebende verständigen sich über Zeitpunkt und Dauer sowie allfällige Entlohnung weitergehender Abwesenheiten rechtzeitig und mit Rücksicht auf den Betrieb.
- Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit** 7.2 Die/der Arbeitgebende hat der/dem Arbeitnehmenden 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 Arbeitswoche zu gewähren. Die/der Arbeitnehmende hat während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch (Art. 329e OR).
- Verhinderung an der Arbeitsleistung, Lohnzahlung, Versicherungen** 8. Ist die/der Arbeitnehmende durch Krankheit, krankhaften Schwangerschaftsverlauf oder ähnliche Gründe ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat die/der Arbeitnehmende Anspruch auf Zahlung des Lohns während folgender Mindestdauer:
- im 1. und 2. Dienstjahr (vom 1. Arbeitstag an) 1 Monat
 - im 3. Dienstjahr 3 Monate
 - im 4. Dienstjahr 4 Monate
 - im 5. Dienstjahr 5 Monate
 - ab dem 6. Dienstjahr 6 Monate
- Bei Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen infolge Schwangerschaft (sogenannte Risikoschwangerschaften) der Arbeitnehmenden hat die/der Arbeitgebende den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.
- Mehrere Abwesenheiten während eines Dienstjahres werden zusammengezählt.
- Die Parteien können die gesetzliche und vertragliche Lohnfortzahlungspflicht durch eine gleichwertige Lohnausfallversicherung ersetzen. In diesem Fall richten sich die Leistungen ausschliesslich nach einer allfälligen separaten Vereinbarung und dem Versicherungsvertrag.

- Unfallversicherung** 8.1 Bei Unfällen tritt die Taggeldleistung der obligatorischen Unfallversicherung an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht (Art. 324b OR). Die/der Arbeitgebende entschädigt die ersten 3 Unfalltage mit 100% des Lohns. Die Versicherungsprämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt die/der Arbeitgebende, diejenige für Nichtberufsunfälle (abweichende Abrede vorbehalten) die/der Arbeitnehmende. Die/der Arbeitgebende schuldet den gesamten Prämienbetrag (Art. 91 UVG).
- Mutterschaftsversicherung** 8.2 Bei Niederkunft und Wochenbett stehen der Arbeitnehmenden während 14 Wochen die Leistungen gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) zusätzlich zur Lohnfortzahlungspflicht gemäss Ziffer 8.1 zu. Der Anspruch auf Leistungen gemäss EOG endet vorzeitig mit jeder Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (Art. 16d EOG).
- Die/der Arbeitgebende ergänzt die Leistungen gemäss EOG auf 100% des vor der Niederkunft ausbezahlten Lohns, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft auflöst oder nach der Niederkunft fortsetzen wird.
- bei Niederkunft im 2. bis 4. Dienstjahr während 4 Wochen
 - bei Niederkunft ab dem 5. Dienstjahr während 8 Wochen
- 8.3 Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aus gesundheitlichen Gründen auf Grund von beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80% des Lohns, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen die/der Arbeitgebende keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann (Art. 35 ArG).
- Zivilschutz-, Militär- oder Rotkreuzdienst** 8.4 Ist die/der Arbeitnehmende durch schweizerischen Zivilschutz-, Militär- oder Rotkreuzdienst an der Arbeitsleistung verhindert, so gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Ziffer 8.1. Die Leistungen der EO gehen an die/den Arbeitgebenden. Nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht erhält die/der Arbeitnehmende lediglich die Leistungen der EO.
- Berufsvorsorge** 8.5 Die/der Arbeitnehmende untersteht dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Die altersabhängige Versicherungsprämie wird zwischen der/dem Arbeitgebenden und der/dem Arbeitnehmenden hälftig aufgeteilt.
- Kinderzulagen** 8.6 Kinderzulagen werden gemäss den jeweiligen geltenden kantonalen Bestimmungen ausgerichtet.
- Auflösung des Vertrags** 9. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.
- Nach Ablauf der Probezeit kann das Verhältnis im 1. Jahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat, im 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten und nachher mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- Nach Ablauf der Probezeit darf die/der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis unter anderem nicht kündigen:
- während die/der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen
 - während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft
- Die fristlose Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt während der ganzen Dienstzeit vorbehalten.
- Jede Vertragsauflösung ist schriftlich zu erklären. Sie ist zudem schriftlich zu begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- Anwendbares Recht** 10. Soweit im vorliegenden Vertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend den Arbeitsvertrag. Vorbehalten bleiben auch, soweit sie nicht zitiert sind, die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der dazugehörigen Vollzugsverordnungen.
- Ausfertigung und Änderung des Vertrags** 11. Dieser Vertrag wird in 2 Exemplaren ausgefertigt und beiderseits unterzeichnet. Jede Vertragspartei erhält ein Exemplar. Änderungen dieses Vertrags bedürfen der schriftlichen Form.

Ort und Datum _____

Ort und Datum _____

Die/der Arbeitnehmende

Die/der Arbeitgebende

In Anlehnung an den Arbeitsvertrag der Medizinischen Praxis-Fachpersonen, der von der FMH in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden SVA und ARAM herausgegeben wurde.