



PERSONALREGLEMENT TAGESMUTTER /-VATER

Bestandteil des Arbeitsvertrags

- 1. Dauer**

Das Arbeitsverhältnis ist mit den Betreuungsverhältnissen verknüpft. Pro Betreuungsverhältnis wird ein Betreuungsvertrag abgeschlossen. Mit Beendigung der Betreuungsverhältnisse enden die Lohnzahlungen und die weiteren Entschädigungen. Falls keine weiteren Betreuungsverhältnisse folgen, wird der Arbeitsvertrag ordentlich gekündigt.
- 2. Probezeit**

Der erste Monat gilt als Probezeit. In dieser Zeit kann der Arbeitsvertrag von beiden Parteien jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst werden.
- 3. Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von einem Monat, jeweils auf Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung hat **schriftlich** an die Arbeitgeberin resp. an die Arbeitnehmerin zu erfolgen.
- 4. Brutto-Lohn**

Die Betreuungsperson wird pro geleistete Betreuungsstunde entschädigt. Die Summe der geleisteten Betreuungsstunden wird mit dem geltenden Ansatz multipliziert. Dieser Betrag gilt als AHV-pflichtiger Lohn.
- 5. Mahlzeiten / Spesen**

Die Entschädigung für Mahlzeiten/Übernachtungen ist im gültigen Elterntarif geregelt. Diese Pauschalentschädigungen sind nicht AHV-pflichtig.
- 6. Lohnzahlung**

Die Arbeitgeberin gewährleistet die regelmässige Auszahlung des Lohnes. Basis der Abrechnung bildet das Abrechnungsformular. Die Abgabetermine für das Einreichen der Abrechnungsformulare und die Daten der monatlichen Lohnzahlung werden jeweils für ein ganzes Kalenderjahr im voraus festgelegt und sind verbindlich.
- 7. AHV/ /IV/EO/ALV**

Die Arbeitgeberin rechnet mit der zuständigen Ausgleichskasse die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge ab.
- 8. Berufsunfallversicherung und Nichtberufsunfallversicherung (BU und NBU)**

Die Arbeitnehmerin ist obligatorisch gegen Berufsunfall BU versichert. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit **von mehr als acht Stunden pro Woche** ist sie auch gegen Nichtberufsunfall NBU versichert. Die Prämien werden vollumfänglich von der Arbeitgeberin übernommen.

- 9. Betriebshaftpflicht-Rechtsschutzvers. und Finanzierungspool für nicht versicherbare Schäden** Für die Arbeitnehmerin besteht eine kollektive Betriebshaftpflicht- und Rechtsschutzversicherung. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber übernommen.
- 10. Berufl. Vorsorge BVG** Arbeitnehmende ab einem jährlichen AHV-pflichtigen Lohn von CHF 21'330.00 (Stand 2020) sind obligatorisch BVG-versichert. Die Hälfte der Beiträge werden von der Arbeitgeberin übernommen.
- 11. Krankheit, Unfall, Mutterschaft** Die Arbeitnehmenden haben Anrecht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall (Art. 324a und Art. 324b OR). Die Lohnfortzahlung bei Krankheit beträgt für den 1. bis 3. Tag 100% des AHV-pflichtigen Lohnes resp. 80% ab dem 4. Tag. Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von mehr als 30 Tagen wird die Leistung der Krankentaggeldversicherung vergütet.
- Die Lohnfortzahlung bei Unfall durch die obligatorische Unfallversicherung beträgt 80 % des Lohnes. **Nach Beendigung des Anstellungsvertrags liegt die Verantwortung über eine angemessene Unfallversicherung beim Arbeitnehmenden.** Ist der monatliche AHV-pflichtige Lohn unregelmässig hoch, so ist für die Lohnfortzahlung der durchschnittliche AHV-pflichtige Lohn der vorangegangenen drei Monate massgebend.
- Ab dem 4. Krankheitstag ist der Arbeitgeberin unaufgefordert ein Arzzeugnis vorzulegen. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, bei krankheits- und unfallbedingten Absenzen von der Arbeitnehmerin jederzeit – auch ab dem 1. Arbeitstag – ein Arzzeugnis zu verlangen. Die Arbeitgeberin behält sich das Recht vor, für die erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmerin eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt zu veranlassen.
- Nach der Niederkunft erhält die Mutter die Leistungen nach Erwerbsersatzgesetz, sofern sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.
- 12. Kinder- und Ausbildungszulagen** Den Mitarbeitenden stehen Kinder- und Ausbildungszulagen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu.
- 13. Ferienentschädigung** Die Ferienentschädigung von 8.33% ist in der Entschädigung pro Betreuungsstunde enthalten und wird in der Lohnabrechnung entsprechend ausgewiesen.

- 14. Grund- und Weiterbildung / Praxisbegleitung**
- Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, die obligatorische Grundbildung für Betreuungspersonen innerhalb der ersten zwei Anstellungsjahre zu absolvieren und an den jährlichen, von kibesuisse anerkannten Weiterbildungen entsprechend der zeitlichen Vorgaben der Qualitätsanforderungen teilzunehmen.
- Die Kosten für die Weiterbildung werden den Teilnehmenden erstattet. Dafür ist ein entsprechender Nachweis der Teilnahme notwendig. Die Arbeitnehmerin behält sich eine anteilige Rückforderung der Aus- und Weiterbildungszahlungen vor, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer zweijährigen Frist durch die Arbeitnehmerin gekündigt wird.
- 15. Treuepflicht / Schweigepflicht**
- Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, während der Anstellungsdauer keine privaten Betreuungsverträge abzuschliessen. Die Arbeitnehmerin ist sich ihrer Rechte und Pflichten als Angestellte der Vermittlungsstelle bewusst. Sie repräsentiert die RVT nach aussen und handelt in deren Interesse. Die Vorgaben für die Qualitätssicherung sind bindend.
- Sämtliche Belange, welche mit dem Betreuungsauftrag zusammenhängen, unterstehen der Schweigepflicht. Diese besteht auch nach der Auflösung des Betreuungs- und/oder Arbeitsvertrags. Wird die Arbeitnehmerin um Auskünfte zu einem Betreuungsverhältnis gebeten, so ist sie verpflichtet, vorher mit der Vermittlerin und/oder Geschäftsstelle Rücksprache zu halten. Der Arbeitnehmerin ist es nicht erlaubt, mit Dritten ohne vorhergehende Aklärung und Schweigepflichtsentbindung Informationen zu teilen. Verstösse können rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.
- 16. Informationspflicht**
- Die Arbeitnehmerin gibt zu Beginn des Anstellungsverhältnisses bekannt, in welchem Umfang sie Betreuungsarbeit leisten möchte. Dabei nennt sie Wochentage, Dauer der möglichen Betreuungszeit etc. - dieses Wissen ist für die Vermittlerin eine der Grundlagen für eine erfolgreiche Vermittlung von Betreuungsanfragen und haben deshalb einen verbindlichen Charakter. Änderungen müssen vorgängig mit der Vermittlerin besprochen werden. Die Arbeitnehmerin kann eine Betreuungsanfrage ablehnen - bereits vereinbarte Betreuungen sind im vertraglich vereinbarten Rahmen kündbar. Vereinbarungen mit Eltern im Rahmen des Betreuungsvertrags sind verbindlich. Ihre Abänderung bedarf der vorherigen Absprache und/oder Zustimmung durch die Vermittlerin.
- 17. persönliche Ausführung der Tätigkeit durch die Arbeitnehmerin / Arbeitsort**
- Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, die Tätigkeit persönlich auszuführen. Vertretungen sind nur in Ausnahmefällen und mit vorhergehender Absprache mit den Eltern und der Arbeitgeberin möglich. Der Arbeitsort befindet sich bei der Arbeitnehmerin zu Hause.

**18. Strafregisterauszug /
Auskünfte**

Die Arbeitgeberin erkundigt sich mit einem speziell geregelten Verfahren bei der Kantonspolizei St. Gallen nach amtlich verzeichneten Vorfällen, die gegen eine Eigung der Betreuungsperson sprechen. Darin einbezogen sind auch weitere, im gleichen Haushalt lebende erwachsene Personen. Diese Massnahme dient zum Ausschluss einer allfälligen Gefährdung des Kindeswohls und wird erstmals bei Abschluss des Arbeitsvertrags und dann alle 5 Jahre durchgeführt.

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, die jeweilige Einverständniserklärung zu unterzeichnen. Dazu sind auch alle weiteren erwachsenen Personen, die im gleichen Haushalt leben, verpflichtet. Eine Verweigerung der Einverständniserklärung(en) führt zu einer sofortigen Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Anspruch auf allfällige Kompensationszahlung.

19. Eignungsbescheinigung

Betreuungspersonen, die im Kanton St. Gallen tätig sind, benötigen zur Ausübung ihrer Tätigkeit eine Eignungsbescheinigung, welche durch die jeweilige Wohngemeinde erteilt wird. Die Mitgliedergemeinden der RVT haben diese Kompetenz an die Geschäftsstelle übertragen, welche die Eignungsbescheinigung jedes Jahr aufgrund der Rückmeldungen der zuständigen Vermittlerin neu erteilt.

Falls eine Eignungsbescheinigung nicht erteilt werden kann, muss die jeweilige Wohngemeinde eine entsprechende Verfügung erlassen.

Januar 2021