

Stiftung für integriertes
Leben und Arbeiten



Allgemeine Vertragsbedingungen für Menschen mit einer Beeinträchtigung

(Stiftungsratsbeschluss vom 30. November 2012)
(Ergänzungen vom 28.01.2013)

Allgemeine Vertragsbedingungen der SILEA für Menschen mit einer Beeinträchtigung

I. Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Geltungsbereich

¹ Diese Allgemeinen Vertragsbedingungen sind auf sämtliche Betreuungsverträge (Wohnen, Atelier, Stöckli, Produktion, Aare, Hauswirtschaft) anzuwenden.

² Wenn wir im Rahmen dieser Vertragsbedingungen von Arbeit sprechen, ist damit Arbeit im schützenden Umfeld gemeint.

³ Individuelle Vereinbarungen werden in den Einzelverträgen geregelt.

Artikel 2

Grundlagen

¹ Die Allgemeinen Vertragsbedingungen stützen sich auf das Betriebs- und Betreuungskonzept der SILEA.

II. Entstehung und Beendigung des Vertragsverhältnisses

Artikel 3

Form

¹ Verträge werden schriftlich abgeschlossen.

² Mit dem Vertrag werden sämtliche für das Vertragsverhältnis massgebenden Unterlagen gemäss Aufzählung im Einzelvertrag ausgehändigt.

Artikel 4

Schnuppern

¹ Grundlage für den Abschluss eines Vertrages ist das gegenseitige Kennenlernen während eines Schnupperaufenthaltes.

² Die Dauer dieses Schnupperaufenthaltes kann individuell festgelegt werden, soll jedoch mindestens 2 Wochen betragen.

Probezeit

³ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit, sofern nichts anderes vereinbart wird.

⁴ Bei einer eingeschränkten Probezeit infolge Krankheit oder Unfall erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

⁵ Gegen Ende der Probezeit findet ein Gespräch mit der Bezugsperson statt, in welchem über das definitive Inkrafttreten des Vertrages und allfällige zusätzliche Rahmenbedingungen entschieden wird.

	Artikel 5
Vertragsdauer Kündigung	<p>¹ Das Vertragsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Während der Probezeit auf Ende einer Woche und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen. b) Nach Ablauf der Probezeit auf Ende eines Kalendermonats und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Monaten. c) In speziellen Situationen kann eine kürzere Frist vereinbart werden. <p>² Die SILEA macht von ihrem Kündigungsrecht grundsätzlich nur dann Gebrauch, wenn alle möglichen und zumutbaren Massnahmen zur Fortsetzung des Aufenthaltes erfolglos waren. Gründe können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Die Zusammenarbeit in der Gruppe ist unzumutbar b) Die Institution kann die nötigen pflegerischen Dienstleistungen nicht mehr erbringen c) Bei Eigen- und Fremdgefährdung d) Bei dominantem Suchtverhalten <p>³ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p> <p>⁴ Befristete Vertragsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer.</p>
Pensionierung	⁵ Bei Erreichen des ordentlichen Pensionsalters erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Ende des Monats, in welchem die angestellte Person das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht. Auf die Vertragsverhältnisse der Tagesstruktur und des Wohnens hat das ordentliche AHV-Rentenalter keinen Einfluss.
Fristlose Auflösung	⁶ Aus wichtigen Gründen kann das Vertragsverhältnis fristlos aufgelöst werden (siehe Artikel 5 Absatz 2).

Artikel 6

Arbeitszeugnis	¹ Menschen mit einer Beeinträchtigung haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses äussert sowie die Leistung und das Verhalten während der Anstellungsdauer qualifiziert. Auf Verlangen wird ein Zwischenzeugnis ausgestellt.
----------------	--

III. Rechte und Pflichten

Artikel 7

Leistungen der SILEA	¹ Die Leistungen der SILEA an Menschen mit einer Beeinträchtigung sind in ihrem Umfang und ihrer Art im Betriebs- und Betreuungskonzept umschrieben.
-------------------------	---

Artikel 8

Finanzielle Verpflichtungen	¹ Die von Menschen mit einer Beeinträchtigung bezogenen Leistungen sind gemäss dem jeweils gültigen SILEA Tarif respektive zum deklarierten Preis für Angebote zu bezahlen.
Hilflosen- Entschädigung	² Sofern von Menschen mit einer Beeinträchtigung eine Hilflosenentschädigung bezogen wird, stellt die SILEA den gemäss kantonalen Vorgaben vorgesehenen Anteil monatlich in Rechnung.

Artikel 9

Angabe persönliche
Daten

¹ Menschen mit einer Beeinträchtigung und ihre gesetzliche Vertretung verpflichten sich, persönliche Angaben, welche die SILEA benötigt, um ihre Leistungen korrekt und im Interesse der Person zu gestalten und zu erbringen, der SILEA mitzuteilen. Insbesondere sind dies Informationen bezüglich

- Gesundheitszustand (Art der Behinderung)
- Notwendige medizinische Behandlungen (Medikamente, Therapien)
- Name und Adresse des Hausarztes und weiterer Therapeutinnen
- Informationen bezüglich Lebensgewohnheiten und Betreuungsbedarf
- Massnahmen des Erwachsenenschutzes
- Versicherungsleistungen (IV, Hilflosenentschädigung usw)

² Die SILEA garantiert, dass diese vertraulichen Daten nicht ohne Zustimmung der betreffenden Person weitergeleitet werden; dies unter Vorbehalt der gesetzlichen Ausnahmen. Die SILEA verpflichtet sich, die gesetzlichen Vorschriften des Persönlichkeits- und des Datenschutzes einzuhalten.

Artikel 10

Verhalten

¹ Es gilt ein generelles Drogenverbot. Ferner haben alle alkohalnüchtern am Arbeitsplatz zu erscheinen und während der Arbeitszeit gilt ein generelles Alkoholverbot. Bei Zuwiderhandlung hat die vorgesetzte Person das Recht, Personen unverzüglich von der Arbeit zu suspendieren.

² Jegliche Gewalt psychischer und physischer Art wird nicht geduldet.

³ Die SILEA behält sich vor, das Vertragsverhältnis nach einer mündlichen und im Wiederholungsfall schriftlichen Verwarnung fristlos aufzulösen.

Artikel 11

Sorgfalt & Treue

¹ Anvertraute Geräte, Maschinen und Materialien sowie Einrichtungsgegenstände und Mobiliar sind sorgfältig zu behandeln. Die Instruktionen der Vorgesetzten und die Instruktionen zur Unfallverhütung sind jederzeit zu beachten.

Artikel 12

Sach-
Versicherungen

² Zur Deckung von allfälligen Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist eine individuelle Privathaftpflichtversicherung und für intern Wohnende ebenfalls eine Hausratversicherung abzuschliessen.

Artikel 13

Förderplanung

¹ Die Vorgesetzten beurteilen periodisch, mindestens jedoch einmal im Jahr, Leistung, Verhalten und Kompetenzen. Am Standortgespräch wird die Beurteilung erläutert und es werden gemeinsam künftige Förderziele festgelegt.

² Die Beurteilung bildet die Entscheidungsgrundlage für die Festsetzung des künftigen Lohnes.

Artikel 14

Präsenzzeit
Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Präsenzzeit beträgt 36 Stunden 15 Minuten bei einem 100% Pensum. Diese verteilt sich von Montag bis Freitag, 08.00 Uhr – 11.50 Uhr und von 13.20 Uhr bis 16.45 Uhr. Die Zeiterfassung erfolgt mittels geeigneter Instrumente.

² Bei besonderen Bedürfnissen können die Abteilungen die tägliche Präsenzzeit im Einzelarbeitsvertrag anpassen.

Anreise intern
Wohnende

³ Die individuelle Anreise nach einem Wochenende hat am Montag bis spätestens 10 Uhr zu erfolgen.

Artikel 15

Teilpensum

¹ Grundsätzlich ist das Arbeiten in einem Teilpensum in der SILEA möglich. Es besteht jedoch kein genereller Anspruch auf eine Teilzeittätigkeit.

² Anfragen für die Reduktion der Präsenzzeit sind am Förderplanungsgespräch oder schriftlich zu stellen und sie sind bei gesetzlicher Vertretung von dieser mit zu unterzeichnen.

³ Die Anfrage wird geprüft. Der Entscheid hängt jedoch von der betrieblichen Situation ab und kann auch negativ ausfallen.

Minimale
Präsenzzeit

³ Die minimale Präsenzzeit ist auf 50% der in Art. 14, Abs. 1 festgelegten wöchentlichen Präsenzzeit beschränkt. In der Tagesstruktur beträgt die minimale Präsenz 5 Stunden pro Tag.

Präsenztage

⁴ Die Präsenztage sowie die täglich zu leistende Arbeitszeit wird für Teilpensum individuell festgelegt.

Artikel 16

Pausen

¹ Es besteht ein Anspruch auf eine Pause von jeweils 15 Minuten während des Vormittags und des Nachmittags.

² Die Pausenzeiten werden durch die Geschäftsleitung nach Massgabe der betrieblichen Bedürfnisse festgelegt.

Artikel 17

Ferien

¹ Der Ferienanspruch ist altersabhängig und beträgt in jedem Kalenderjahr:

- 30 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird
- 25 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird
- 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird
- 35 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird

² Für ein angebrochenes Kalenderjahr bei Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Vertragsverhältnisses in diesem Kalenderjahr gewährt.

Angeordneter
Ferienbezug

³ Sofern Betriebsferien stattfinden, ist ein Ferienanteil von mindestens zwei Wochen jährlich auf diese Betriebsferien zu legen. Die übrigen Ferien sind so anzusetzen, dass der Betrieb nicht beeinträchtigt wird. Persönliche Wünsche werden nach Möglichkeit berücksichtigt.

⁴ Die Ferien sind im Kalenderjahr zu beziehen und können nicht in das Folgejahr übertragen werden.

⁵ Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs infolge Arbeitsverhinderung richtet sich nach Art. 329 b des Obligationenrechts.

Bezug ⁶ Krankheit oder Unfall, welche den vorgesehenen Ferienantritt überdauern, geben Anspruch auf Ferienverschiebung. Eine während den Ferien auftretende ärztlich bescheinigte Krankheit oder ein Unfall von mindestens vier aufeinander folgenden Tagen berechtigt zum Nachbezug der Ferien um so viele Tage, wie die Dauer der Krankheit oder des Unfalls vier Tage übersteigt.

Lohn ⁷ Während der Zeit des Ferienbezuges wird kein Lohn ausbezahlt. Die Abgeltung erfolgt monatlich als ausgewiesene Ferienentschädigung in Form eines Zuschlages auf den Stundensatz.

Artikel 18

Bezahlter
Kururlaub

¹ Ausserhalb der gewährten Ferien kann ein bezahlter Kururlaub gewährt werden.

- a) maximal 3 Präsenztage wegen schwerer Krankheit oder Tod eines nahen Familienangehörigen
- b) maximal 2 Präsenztage für den Vater bei der Geburt eines Kindes
- c) maximal 2 Präsenztage wegen Verheiratung oder bei Wohnungswechsel
- d) maximal 2 Präsenztage wegen dringender privater Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der Präsenzzeit erledigen lassen

Insgesamt werden pro Kalenderjahr höchstens 6 Tage bewilligt.

² Bei Teilzeitpensen berechnet sich der Anspruch pro rata des Anstellungsrades.

³ Für gewährte und bezahlte Kururlaube erfolgt eine entsprechende Zeitgutschrift.

Artikel 19

Unbezahlter
Kururlaub

¹ Zusätzlich können maximal 2 Präsenztage als unbezahlter Urlaub bezogen werden.

² Weitere unbezahlte Urlaubstage können auf begründetes Gesuch hin durch die Bereichsleitung bewilligt werden, sofern sich dies mit dem Betrieb vereinbaren lässt.

Artikel 20

Feiertage

¹ Als Feiertage gelten:

- 1. und 2. Januar
- Karfreitag und Ostermontag
- Auffahrt und Pfingstmontag
- 1. August
- 25. und 26. Dezember
- 24. und 31. Dezember jeweils Nachmittags

² Zwischen Weihnachten und Neujahr bleiben der Arbeitsbetrieb sowie die Tagesstruktur bis maximal 10 Arbeitstage geschlossen. Die Geschäftsleitung beschliesst jährlich neu über den Tag des Arbeitsendes im alten Jahr und der Wiederaufnahme der Arbeit im neuen Jahr. Dies sind zusätzliche freie Tage und sie werden nicht als Ferienbezug angerechnet, sofern dies nicht ausdrücklich gewünscht wird.

³ Feiertage sind präsenzfreie Tage. Sie werden mit einem prozentualen Zuschlag für Feiertagsentschädigung abgegolten.

IV. Lohn & Zulagen

Artikel 21

Grundsatz	¹ Die Arbeitsleistung in der Produktion und in der Hauswirtschaft wird in einer Entschädigung pro Stunde ausbezahlt. In der Tagesstruktur kann eine Monatspauschale ausgerichtet werden.
Entschädigung festlegen	² Die SILEA bestimmt das gesamte Entschädigungsniveau für Menschen mit einer Beeinträchtigung. ³ Die Festlegung des Lohnes erfolgt in der Regel einmal jährlich. Die Beurteilung der Fähigkeiten, der Leistung und des Verhaltens werden im Standortgespräch gemeinsam besprochen und sie liefern die Grundlage zur Bestimmung.
Ferienentschädigung	⁴ Die Ferienentschädigung ist abhängig vom Ferienanspruch und beträgt bei <ul style="list-style-type: none"> • 25 Tagen Ferienanspruch 10,64% • 30 Tagen Ferienanspruch 13,04% • 35 Tagen Ferienanspruch 15,56%
Feiertagsentschädigung	⁵ Die in Artikel 20 definierten Feiertage werden mit 3,077% auf der monatlichen Entschädigungssumme aufgerechnet.
Gratifikation	⁶ Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf ein 13. Gehalt oder auf eine Gratifikation. Die SILEA kann bei gutem Geschäftsverlauf eine Gratifikation sprechen; welche dann zusammen mit dem Novemberlohn ausbezahlt wird. ⁷ Wird ein Jahr oder mehrere Jahre in Folge eine Gratifikation gesprochen und ausbezahlt, lässt sich daraus kein künftiger Anspruch ableiten.
Sozialzulagen	⁸ Die Kinderzulagen werden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen des Kantons Bern ausbezahlt. ⁹ Die Betreuungszulagen werden gemäss den entsprechenden Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung ausbezahlt.
Abrechnung, Auszahlung	¹⁰ Die monatliche Lohnabrechnung umfasst die während des ersten bis und mit dem letzten Arbeitstag des Kalendermonats geleisteten Stunden. Die Auszahlung erfolgt bis spätestens am 10. des Folgemonats.

V. Lohnfortzahlung

Artikel 22

Meldepflicht Arztzeugnis	¹ Jedes Präsenzversäumnis ist im Laufe des ersten Tages unter Angabe des Verhinderungsgrundes zu melden. Bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall ist ab dem vierten Tag ein ärztliches Zeugnis abzugeben. Bei häufigen Ausfällen kann die SILEA ab dem ersten Tag ein ärztliches Zeugnis verlangen.												
Dauer	² Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall ist abgestuft und beträgt: <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>während des 1. Vertragsjahres</td> <td>22 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 2. Vertragsjahr bis zum vollendeten 4. Vertragsjahr</td> <td>44 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 5. Vertragsjahr bis zum vollendeten 9. Vertragsjahr</td> <td>66 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 10. Vertragsjahr bis zum vollendeten 14. Vertragsjahr</td> <td>88 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 15. Vertragsjahr bis zum vollendeten 19. Vertragsjahr</td> <td>110 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab dem 20. Vertragsjahr</td> <td>132 Arbeitstage</td> </tr> </table>	während des 1. Vertragsjahres	22 Arbeitstage	ab 2. Vertragsjahr bis zum vollendeten 4. Vertragsjahr	44 Arbeitstage	ab 5. Vertragsjahr bis zum vollendeten 9. Vertragsjahr	66 Arbeitstage	ab 10. Vertragsjahr bis zum vollendeten 14. Vertragsjahr	88 Arbeitstage	ab 15. Vertragsjahr bis zum vollendeten 19. Vertragsjahr	110 Arbeitstage	ab dem 20. Vertragsjahr	132 Arbeitstage
während des 1. Vertragsjahres	22 Arbeitstage												
ab 2. Vertragsjahr bis zum vollendeten 4. Vertragsjahr	44 Arbeitstage												
ab 5. Vertragsjahr bis zum vollendeten 9. Vertragsjahr	66 Arbeitstage												
ab 10. Vertragsjahr bis zum vollendeten 14. Vertragsjahr	88 Arbeitstage												
ab 15. Vertragsjahr bis zum vollendeten 19. Vertragsjahr	110 Arbeitstage												
ab dem 20. Vertragsjahr	132 Arbeitstage												

³ Werden Lohnausfallentschädigungen ausgerichtet, bezahlt die SILEA den Differenzbetrag auf 100% des Lohnes gemäss Einzelvertrag während der in Absatz 2 festgelegten Zeitdauer. Während dieser Zeit hat die SILEA Anspruch auf die Zahlungen dritter Leistungserbringer.

⁴ Dauert die Verhinderung der Arbeitsleistung infolge Unfalls länger als 6 Monate, werden der betroffenen Person die Leistungen der SUVA direkt ausgerichtet.

Artikel 23

Schwangerschaft
Niederkunft

¹ Anlässlich einer Geburt wird dem weiblichen Personal ein Urlaub von 16 Wochen gewährt. Die Entschädigung entspricht zu 100% dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs.

² Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin. Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die SILEA.

³ Schwangerschaft und Niederkunft werden in Bezug auf den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit im Sinne von Artikel 19 dieses Reglements gleichgesetzt. Der bezahlte Urlaub nach Absatz 1 gilt als Zeit, während der die Person an der Arbeitsleistung verhindert ist.

VI. Sozialversicherungen

Artikel 24

Unfallversicherung

¹ Für Unfallfolgen sind die Menschen mit einer Beeinträchtigung durch die SUVA und gemäss deren Bestimmungen versichert. Eingeschlossen sind dabei auch die Nichtberufsunfälle, wenn die versicherte Person im Durchschnitt mindestens 8 Stunden pro Woche in der SILEA präsent ist.

Prämien

² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen voll zu Lasten der SILEA, diejenige der Nichtberufsunfallversicherung voll zu Lasten der Menschen mit Beeinträchtigung.

SUVA Mindestlohn

³ Die NBU-Prämie wird in der Regel mit der monatlichen Entschädigungsauszahlung verrechnet. Betreuten Mitarbeitenden, welche durch ihr Jahreseinkommen nicht den SUVA-Mindestlohn erreichen, wird im Januar rückwirkend für das vorherige Kalenderjahr die entsprechende Prämienachzahlung abgezogen. Bei Austritt wird der pro rata fällige Anteil für den Ausgleich zum SUVA Mindestlohn mit der letzten Entschädigung verrechnet, respektive, wenn dies nicht möglich ist, separat in Rechnung gestellt.

Artikel 25

AHV-Beiträge

¹ Die AHV-, ALV-, EO, IV-Beiträge auf dem Lohn werden je zur Hälfte durch die SILEA und die Menschen mit einer Beeinträchtigung getragen. Differenzzahlungen, um den minimalen AHV-Beitrag zu erreichen, gehen voll zu Lasten der einzelnen Menschen mit einer Beeinträchtigung.

² AHV-Beiträge werden mit der monatlichen Entschädigungsauszahlung verrechnet. Menschen mit einer Beeinträchtigung, welche durch die Abzüge auf ihrem Jahreseinkommen den jährlichen AHV-Minimalbeitrag nicht erreichen, haben sich bei der AHV-Zweigstelle der Wohngemeinde zu melden und dafür zu sorgen, dass dieser Differenzbetrag abgerechnet wird.

VII. Schlussbestimmungen

Artikel 26

Inkrafttreten

¹ Diese allgemeinen Vertragsbedingungen treten auf 1. Januar 2013 in Kraft.

Bisherige
Bestimmungen

² Mit dem Inkrafttreten werden die Anstellungsrichtlinien vom 11. Dezember 2006 sowie alle weiteren im Widerspruch stehenden Bestimmungen und Vereinbarungen aufgehoben.

Thun, 30. November 2012

Namens des Stiftungsrates

Die Präsidentin:

Ressort Personelles:

Heidi Meyer

Hugo Laager