

Arbeitsvertrag

zwischen

Name, Vorname:

Adresse:

(Arbeitgeber/in) [unterstützte Person]

vertreten durch

Name, Vorname:

Adresse:

(Gesetzliche Vertretung) [Arbeitgeber/in]

und

Name, Vorname:

Adresse:

Geburtsdatum:

Zivilstand:

Staatsangehörigkeit:

Aufenthaltsbewilligung:

AHV-Nr.:

(Arbeitnehmer/in)

Zur Arbeit einer Assistenzperson gehören kurzfristige Änderungen der Assistenzzeit aufgrund von unvorhergesehenen und nicht anderweitig zu erfüllenden Bedürfnissen unweigerlich mit dazu. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber und die Assistenzperson suchen von Fall zu Fall gemeinsam nach einer für beide Parteien vertretbaren Lösung, welche den Bedürfnissen beider Seiten Rechnung trägt.

5. Arbeitsort

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erbringt die vertraglich vereinbarten Leistungen in erster Linie am Wohnort [am Arbeitsort] [bei Ortswechseln / Reisen / Terminen ausser Haus] der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers [der unterstützten Person].

6. Sorgfalts- und Schweigepflicht

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer geht der Arbeit mit Sorgfalt nach und trägt Sorge zur ihr / ihm zur Verfügung gestellten Infrastruktur.

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist zur Geheimhaltung über jegliche Informationen verpflichtet, in deren Kenntnis sie / er während der Arbeitsausübung gelangt. Insbesondere wahrt die Assistenzperson Informationen zur Gesundheit und zur Privatsphäre der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers [unterstützte Person]. Die Schweigepflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

7. Lohn⁴

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erhält einen monatlichen Bruttolohn von Franken. Überstunden, die nicht durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wurden, werden basierend auf diesem Lohn vergütet [mit einem Zuschlag von %].⁵ [Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erhält einen Bruttostundenlohn von Franken (und eine Pauschale von Franken für in der Nacht erbrachte Leistungen), plus eine Ferienzulage von %⁶]. [Es werden keine Sondervergütungen wie ein 13. Monatslohn oder eine Prämien ausgerichtet⁷]. [Es ist ein 13. Monatslohn vorgesehen, dessen Ausrichtung im Dezember (in zwei Raten, im Juni und im Dezember,) erfolgt]. Spesen, die durch die Arbeitsausübung entstehen, werden der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer vergütet.⁸

⁴ Die Mindestlöhne gemäss der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (NAV CH, <http://www.admin.ch/ch/d/sr/2/221.215.329.4.de.pdf>) sind zu beachten, wenn das Arbeitsverhältnis in den Anwendungsbereich des Normalarbeitsvertrages fällt.

⁵ Monatslohn geteilt durch die monatlich durchschnittlich vereinbarten [tatsächlich in diesem Monat erbrachten] Arbeitsstunden

⁶ Der Ferienzuschlag darf erst bei Bezug der Ferien ausbezahlt werden, ausser bei unregelmässiger Arbeit und unter Beachtung der formellen Anforderungen.

⁷ OR 322d

⁸ OR 327a

Der Lohn wird spätestens anfangs des Folgemonats auf folgendes Bank- oder Postkonto überwiesen:

Die Sozialversicherungsbeiträge werden wie folgt aufgeteilt:

	Arbeitgeber/in	Arbeitnehmer/in	Versicherer
AHV/IV/EO/ALV	50 %	50 %	
Verwaltungskosten AHV	100 %		
Berufsunfälle (BU)	100 %		
Nichtberufsunfälle (NBU) ⁹	%	%	
Berufliche Vorsorge (BV) ¹⁰	%	%	
Familienzulagen ¹¹	%	%	
Krankentaggeld ¹²	%	%	

8. Ferien

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat Anspruch auf [bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 5 Wochen, ab 20. Jahren: 4 Wochen, freiwillig ab 50. Jahren: 5 Wochen und ab 60. Jahren: 6 Wochen]¹³ Wochen bezahlte Ferien im Jahr. Für nicht vollständige Arbeitsjahre werden die Ferien anteilmässig verkürzt. Die Ferienzeiten werden in Absprache mit dem Arbeitgeber festgelegt.

9. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Vorbehaltlich Punkt 11 kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien auf Ende eines Monats (einer Arbeitswoche) unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat im ersten Dienstjahr und von zwei Monaten ab dem zweiten Dienstjahr mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden¹⁴. Vorbehalten sind die in Art. 336c OR genannten Zeiträume.

10. Fortzahlung des Lohnes im Verhinderungsfall der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer benachrichtigt die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber im Verhinderungsfalle umgehend. Gemeinsam suchen sie nach einer angemessenen Vertretung. Bei einer Abwesenheit von mehr als Tagen¹⁵ ist der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorzulegen.

⁹ Normalerweise 100% von ArbeitnehmerIn bezahlt, sie ist obligatorisch ab 8 Std./Woche

¹⁰ Normalerweise min. 50% von ArbeitgeberIn bezahlt, sie ist ab bestimmter Lohnhöhe obligatorisch

¹¹ Normalerweise 100% von ArbeitgeberIn bezahlt, Ausnahmen in einzelnen Kantonen (VS, GE)

¹² ArbeitgeberIn bezahlt maximal die ganze, aber in der Regel die Hälfte der Prämie, freiwillige Versicherung

¹³ Entspricht 8.33% bei 4 Wochen, 10.64% bei 5 Wochen, 13.04% bei 6 Wochen Ferien; vgl. OR 329a

¹⁴ OR 335c

¹⁵ Üblicherweise wird dies ab dem dritten Krankheitstag verlangt

15. Sonderbestimmungen

Der vorliegende Arbeitsvertrag liegt in zweifacher Ausführung vor. Auf Wunsch der Invalidenversicherung, des Kantons oder eines anderen Versicherers kann die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber ihnen eine Kopie zukommen lassen.

Ort und Datum:

Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber
Die gesetzliche Vertretung

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer