**Arbeitsvertrag**

zwischen

**Name und Vorname**

|  |
| --- |
|  |

Adresse Postleitzahl und Wohnort

|  |  |
| --- | --- |
|       |       |

(Arbeitgeber/in) [unterstützte Person]

vertreten durch

**Name und Vorname**

|  |
| --- |
|  |

Adresse Postleitzahl und Wohnort

|  |  |
| --- | --- |
|       |       |

(Gesetzliche Vertretung) [Arbeitgeber/in]

und

**Name und Vorname** AHV-Nr.

|  |  |
| --- | --- |
|  |       |

Adresse Postleitzahl und Wohnort

|  |  |
| --- | --- |
|       |       |

Geburtsdatum Zivilstand

|  |  |
| --- | --- |
|       |       |

Staatsangehörigkeit Aufenthaltsbewilligung

|  |  |
| --- | --- |
|       |       |

(Arbeitnehmer/in)

**1. Funktion**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird als persönliche Assistenzperson der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers [unterstützte Person] zu den untenstehenden Bedingungen angestellt.

*Die Assistenzperson erbringt Leistungen in folgenden Bereichen:*

|  |  |
| --- | --- |
| [ ]  alltäglichen Lebensverrichtungen | [ ]  Haushaltsführung  |
| [ ]  gesellschaftliche Teilhabe und Freizeitgestaltung | [ ]  Ausbildung / Erwerbstätigkeit |
| [ ]  Nachtdienst | [ ]  weitere Aufgaben       |

**2. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

|  |
| --- |
|       |

[ ]  Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet am ................. In gegenseitigem Einverständnis kann es ................ Tage vor Ablauf des Arbeitsvertrags[1](#bookmark0) um ................ Monate verlängert werden.

[ ]  Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.

**3. Probezeit**

Die Probezeit dauert ................ Monate2. In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Wird der Arbeits-vertrag während der Probezeit aufgelöst, hat die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer kein Anrecht auf einen Anteil des allfälligen 13. Monatslohns.

**4. Arbeitszeit**

Die übliche Arbeitszeit beträgt ................ Stunden [ ]  pro Woche [ ]  pro Monat.

Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann gebeten werden, die Arbeit auch an gesetzlichen oder lokalen Feiertagen sowie in der Nacht zu erbringen. Bei Bedarf leistet die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer Überstundenarbeit, die in gemeinsamem Einverständnis durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Sie kann jedoch auch gemäss Punkt 7 «Lohn» entlöhnt werden3. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden.

[Für teilzeitbeschäftigte Personen im Stundenlohn:] Feiertage und übliche freie Stunden und Tage begründen keinen Anspruch auf einen Lohnausgleich.

[Für vollzeitbeschäftigte Personen im Monatslohn] Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat An-spruch auf bezahlte Feiertage und Urlaub an gesetzlichen Feiertagen. Arbeitet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer an diesen Tagen, hat sie / er Anspruch auf einen gleichwertigen Zeitausgleich oder auf eine entsprechende Entlöhnung.

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].  |
|  |

1 Art. 334 Abs. 1 OR

2 Mindestens 1 Monat, höchstens 3 Monate, vgl. auch Art. 335*b* OR.

3 Art. 321*c* OR

**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 Assistenz-person Informationen zur Gesundheit und zur Privatsphäre der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers [unterstützte Person]. Die Schweigepflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

**7. Lohn4**

[ ]  Die Arbeitnehmer/in 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 Prämie ausgerichtet[7](#bookmark6).

[ ]  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](#bookmark7).

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 | ......... % | ......... % | ........................ |

 Fällt das Arbeitsverhältnis in den Anwendungsbereich der Verordnung vom 20. Oktober 2010 über den Normalarbeitsvertrag für

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft, <http://www.admin.ch/ch/d/sr/221_215_329_4/index.html>), gelten die in dieser Verordnung genannten Mindestlöhne.

5 Monatslohn geteilt durch die vereinbarte durchschnittliche Anzahl Arbeitsstunden pro Monat [im entsprechenden Monat effektiv geleistete Anzahl Arbeitsstunden]

6 Die Ferienzulagen werden ausbezahlt, wenn die Ferien tatsächlich bezogen werden, vorbehaltlich unregelmässiger Arbeit und unter Einhaltung der geltenden formalen Bedingungen.

7 Art. 322*d* OR

8 Art. 327*a* OR

9 Werden in der Regel zu 100% von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer übernommen. Ab 8 Arbeitsstunden pro Woche obligatorisch.

10 Werden in der Regel zu 50% von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber übernommen. Ab einem bestimmten Lohn obligatorisch (2012: ab einem Jahreslohn von 20 880 Franken).

11 Werden in der Regel zu 100% von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber übernommen, mit Ausnahme einzelner Kantone (z. B. VS).

12 Im Höchstfall übernimmt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den gesamten Beitrag, üblicherweise jedoch die Hälfte. Versicherung freiwillig.

**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 Wochen13 Wochen bezahlte Ferien im Jahr. Für nicht vollständige Arbeitsjahre werden die Ferien anteilsmässig verkürzt. Die Ferienzeiten werden in Absprache mit dem Arbeitgeber festgelegt.

**9. Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis kann 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. 336*c* 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 ......... (normalerweise 3 Tagen), ist der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorzulegen.

Im Falle von Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gemäss Art. 324a OR wird für die Zeit, in der die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, die Berner Skala angewendet16.

## 11. Fortzahlung des Lohns im Verhinderungsfall der Arbeitgeberin/des Arbeit-gebers [der unterstützten Person] aus Gründen, die in ihrer/seiner Person liegen

Kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarten Leistungen nicht erbringen, weil die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber [die unterstützte Person] abwesend ist (z. B aufgrund eines Spitalaufenthalts), hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf den Lohn15. Er/Sie kann während dieser Zeit Hilfeleistung am Domizil der/des ArbeitgeberIn [der/des AssistenznehmerIn] oder auch im Spital erbringen

**12. Tod der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers [der unterstützten Person]**

### Gemäss Art. 338*a* Abs. 2 OR erlischt das Arbeitsverhältnis mit dem Tod der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers [der unterstützten Person], spätestens jedoch zum unter Punkt 9 des vorliegenden Vertrags genannten Zeitpunkt. Verstirbt die gesetzliche Vertretung, welche die Funktion als Arbeitgeber wahrnahm, bleibt der Vertrag bestehen.

13 8,33 % bei 4 Wochen Ferien, 10,64 % bei 5 Wochen, 13,04 % bei 6 Wochen; vgl. Art. 329*a* OR.

14 Art. 335*c* OR

15 Art. 324 OR

**13. Vertragsänderungen**

Jegliche Änderung des vorliegenden Vertrags erfordert die schriftliche Zustimmung beider Parteien.

**14. Anwendbares Recht und Gerichtsstand**

Sofern im vorliegenden Vertrag nichts Anderes vereinbart wurde, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts. Es gilt die Verordnung vom 20. Oktober 2010 über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft.

Es gilt der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Kantons ................ . ] [(beim kantonalen Normalarbeitsvertrag) gilt nicht für den 13. Monatslohn, die Gratifikationen, die Ferien, die Kündigungsfristen, ................ .]

Bei Streitigkeiten zum vorliegenden Vertrag ist ausschliesslich schweizerisches Recht anwendbar.

**15. Sonderbestimmungen**

.........

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

Ort und Datum: .........

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Die gesetzliche Vertretung

……………………………………………. …………………………………………….