

Muster-Arbeitsverträge

Autor/in: Maja Graf, Fachstelle vitamin B,

Mitarbeit: Dr. Andrea F. G. Raschèr, Raschèr-Consulting

Merkmale eines Arbeitsvertrags

Vergibt ein Verein Arbeiten gegen Bezahlung, hat er sich grundsätzlich genauso an die Bestimmungen des OR und des Arbeitsrechts zu halten wie jeder Arbeitgeber.

Das Schweizerische Obligationsrecht definiert: „Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes...“ (Art. 319 OR). Für einen Verein bedeutet das:

- Arbeitnehmende stellen dem Verein ihre **Arbeitskraft auf Zeit** zur Verfügung. Sie schulden also eine Arbeitsleistung während einer bestimmten Dauer, nicht aber einen konkreten Arbeitserfolg.
- Arbeitnehmende **fügen sich in die Organisation des Vereins ein**, müssen Weisungen von Vorgesetzten befolgen und sich kontrollieren lassen. Es ist wichtig festzulegen, wem Angestellte in einem Verein unterstellt sind resp. wer die Führungsaufgabe wahrnimmt.
- Angestellte tragen **kein Unternehmerrisiko** und **müssen keine Investitionen tätigen**, um arbeiten zu können. Der Verein muss also die für die Erfüllung der Aufgaben notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung stellen. Angestellte haben dem Verein (als Arbeitgeber) gegenüber jedoch eine Treuepflicht und sind verpflichtet, seine Interessen zu wahren.

Inhalte eines Arbeitsvertrags

Grundsätzlich sind auch mündliche Arbeitsverträge gültig. Wir empfehlen jedoch unbedingt einen schriftlichen Vertrag. In guten Arbeitsverträgen sind mindestens folgende Punkte geregelt:

- Beginn und Dauer der Arbeit (befristet / unbefristet)
- Arbeitsort
- Funktion, Aufgabengebiete und Art der zu leistenden Arbeit (Stellenbeschrieb bzw. Pflichtenheft mit Handlungs- und Entscheidungsbefugnissen, Aufsichts- und Kontrollpflichten)
- Wöchentliche Arbeitszeit und Stellenprozente
- Probezeit: max. 3 Monate (wenn nicht geregelt: 1 Monat)
- Kündigungsfrist

- Ferien (Gesetz: ab 20. Altersjahr 4 Wochen; bis 20. Altersjahr 5 Wochen)
- Bruttomonatslohn (inkl. Angabe von Zulagen und Abzügen)
- Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall
- Pensionskasse
- Schlussbestimmungen (anwendbares Recht, Gerichtsstand, Schriftformklausel etc.)
- Datum und Unterschrift

Für alle Arbeitnehmenden gültige Punkte können auch in einem Betriebs- bzw. Personalreglement enthalten sein. Dann muss der Arbeitsvertrag einen Hinweis darauf enthalten, dass das Reglement ein integrierender Bestandteil des Vertrags ist. Es empfiehlt sich, sich den Erhalt der Reglemente schriftlich bestätigen zu lassen.

Die nachfolgenden Muster-Arbeitsverträge verstehen sich als allgemeine Beispiele, die im Einzelnen geprüft und angepasst werden müssen (insbesondere im Hinblick auf freiwillige Versicherungslösungen). Zur Erläuterung sind die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen kursiv eingefügt.

Gesetzliche Grundlagen

- Obligationenrecht (OR), Art. 319 – 362 OR
- Arbeitsgesetz (ArG) samt Verordnung 1-5 (Arbeits- und Ruhezeiten, Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeit, Jugend- und Gesundheitsschutz).
- Gleichstellungsgesetz (GIG) (Gleichstellung der Geschlechter)
- Datenschutzgesetz (DSG) (Personaldaten)
- Sozialversicherungsgesetzgebung (AHV; IV; EOG; UVG; BVG)

Quellen und Links:

- Beobachter Ratgeber „Ich mache mich selbständig“ (2013)
- Beobachter Ratgeber „Arbeitsrecht“ (2011)
- Vitamin B Arbeitshilfe Arbeitsrecht/Sozialversicherungsrecht, www.vitaminb.ch/a-z/arbeitshilfen/
- <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/informationen-fuer/kmu.html>
- www.usc-scv.ch/index.php?pid=99&l=de

Muster-Arbeitsvertrag für eine Anstellung im Verein als Reinigungskraft im Stundenlohn

Zwischen

Verein: Name

Adresse

.....

und

Arbeitnehmer/-in Vorname / Name

geboren

von

Adresse

.....

1. Beginn Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Falls nichts anderes angegeben ist, gilt der Vertrag als unbefristet.

2. Tätigkeit

Hier eine Beschreibung der Tätigkeit einfügen.

3. Arbeitspensum

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt xxx Stunden. Allfällige Überstunden sind der vorgesetzten Person wöchentlich zu melden. Sie sind in erster Linie in Freizeit auszugleichen. In Ausnahmefällen kann eine finanzielle Abgeltung 1:1 angeordnet werden.

4. Ferien

Bei angestellten Reinigungskräften werden Ferien mit dem entsprechenden Zuschlag direkt durch den Lohn abgegolten (siehe Ziffer 5, Ferienentschädigung). Es gelten folgende Prozentsätze:

8,33% für Lohn mit 4 Wochen Ferien

10,63% für Lohn mit 5 Wochen Ferien

13,04% für Lohn mit 6 Wochen Ferien

5. Lohn

Grundlohn pro Stunde/Monat brutto:	Fr.
Ferienentschädigung (... %)	Fr.
Gesamtlohn brutto:	Fr. (Summe)
Abzüge:	
AHV/IV/EO und ALV (7,475%)	Fr.

Nichtbetriebsunfall (NBU) Fr.
Lohn pro Stunde/Monat netto: Fr.

6. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit kommt die Zürcher-Skala zur Anwendung. Die Lohnfortzahlung bei Unfall richtet sich, sofern eine Unfallversicherung besteht, nach den Vorschriften des UVG und Art. 324b OR. Die Firma leistet bei einer Arbeitsverhinderung infolge eines unverschuldeten Unfalls die gesetzlich vorgeschriebene Lohnfortzahlung von 80% des Lohnes ab dem Unfalltag. Die Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft richtet sich ausschliesslich nach den Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung (EO). Ab Geburt wird der Lohn durch die Ausgleichskasse während 14 Wochen zu 80% vergütet (sofern sämtliche gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind).

7. Unfallversicherung

Die Arbeitgeberin schliesst für die Arbeitnehmerin eine obligatorische Unfallversicherung für Betriebsunfall ab.

Nichtbetriebsunfall ist obligatorisch, wenn das Pensum mindestens acht Stunden pro Woche beträgt (Versicherungsprämien 100 Franken pro Jahr: Stand 2015).

8. Kündigung unbefristetes Arbeitsverhältnis

Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen: Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jeweils per Ende Monat mit den folgenden Fristen gekündigt werden: 1. Dienstjahr: 1 Monat, 2. bis und mit 9. Dienstjahr: 2 Monate, ab 10. Dienstjahr: 3 Monate.

9. Allgemeine Bestimmungen

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Normalarbeitsvertrages für Hauspersonal. Änderungen und Ergänzungen sind nur schriftlich gültig.

Ort/Datum.....

Ort/Datum.....

Arbeitnehmerin

Arbeitgeber

Muster-Arbeitsvertrag für eine Anstellung als Kinderbetreuerin im Stundenlohn

Zwischen

Verein:

Name

Adresse

.....

und

Arbeitnehmer/-in

Vorname / Name

geboren

von

Adresse

.....

1. Die Arbeitnehmerin arbeitet ab für den Verein XY als Kinderbetreuerin. Sie erfüllt ihren Betreuungsdienst auch bei Krankheit der Kinder, sofern für sie selber keine gesundheitliche Gefahr droht. Sie verpflichtet sich, den Tagesablauf, die Umgangs- und Erziehungsformen den Verhältnissen und Wünschen des Arbeitgebers anzupassen. Die Parteien verpflichten sich, anstehende Probleme, wie z.B. auffällige Verhaltensweisen der Kinder, so schnell wie möglich zu besprechen.

Falls nichts anderes angegeben ist, gilt der Vertrag als unbefristet.

2. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt xxx Stunden. Allfällige Überstunden sind der vorgesetzten Person wöchentlich zu melden. Sie sind in erster Linie in Freizeit auszugleichen. In Ausnahmefällen kann eine finanzielle Abgeltung 1:1 angeordnet werden. Der Einsatzplan erfolgt nach separater Absprache (Beilage). Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Maximale Arbeitszeit pro Woche gemäss Gesetz: 45 Stunden (Arbeitsgesetz).

Tägliche Ruhezeit: 11 aufeinanderfolgende Stunden

Unterscheidung Überstunden/Überzeit vgl. Arbeitshilfe „Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht“, www.vitaminb.ch/a-z/arbeitshilfen

3. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Das Arbeitsverhältnis kann während dieser Zeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist gemäss Art. 335c OR einen Monat im ersten Dienstjahr, zwei Monate im zweiten bis neunten Dienstjahr und drei Monate ab dem zehnten Dienstjahr. Die Kündigung hat schriftlich auf ein Monatsende zu erfolgen.

Gemäss Gesetz darf die Probezeit maximal 3 Monate dauern.

4. Die Arbeitnehmerin erhält einen Stundenlohn von Fr. brutto. In diesem Stundenlohn ist die Entschädigung für den 13. Monatslohn enthalten. Der Lohn ist der Arbeitnehmerin nach Absprache, jedoch mindestens Ende jedes Monats auszurichten.
5. Die Arbeitnehmerin hat jährlich Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien. Mahlzeiten während der Arbeitszeit werden der Arbeitnehmerin nicht in Rechnung gestellt. Notwendige Spesen trägt der Arbeitgeber.

Gemäss Gesetz beträgt der Ferienanspruch bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen, für die anderen Arbeitnehmenden mind. 4 Wochen. Ferienentschädigung: bei 4 Wochen 8,33% des Lohns, bei 5 Wochen 10,63% des Lohns.

Gemäss Gesetz müssen Ferien effektiv bezogen und der anteilmässige Ferienlohn im Zeitpunkt der Ferien ausgerichtet werden. Eine Abgeltung ist nur zulässig bei sehr unregelmässiger Arbeitsleistung oder sehr kurzen Arbeitseinsätzen.

6. Bei Krankheit, Unfall oder anderer unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung hat die Arbeitnehmerin nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR. Der bei solchen Arbeitsverhinderungen geschuldete Lohn entspricht dem Durchschnittslohn der letzten sechs vollen Kalendermonate vor dem Eintritt der Arbeitsverhinderung. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, ist unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.
7. Vom Bruttolohn erfolgen die gesetzlichen Abzüge für AHV/IV/EO, ALV, BVG (soweit obligatorisch) und 50 % der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung (soweit obligatorisch).
8. Die Arbeitnehmerin bestätigt hiermit, dass sie haftpflichtversichert ist. Sie reicht jährlich unaufgefordert eine Kopie der Police ein.
9. Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, alle privaten und geschäftlichen Informationen über die betreuten Kinder und deren Familie vertraulich zu behandeln. Sie bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses an diese Schweigepflicht gebunden.

Ort/Datum.....

Ort/Datum.....

Arbeitnehmerin

Arbeitgeber

Muster-Arbeitsvertrag für eine Geschäftsführung

Zwischen

Verein:

Name

Adresse

.....

und

Arbeitnehmer/-in

Vorname / Name

geboren

von

Adresse

.....

1. Vertragsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die Probezeit beträgt 3 Monate.

Gemäss Gesetz darf die Probezeit maximal 3 Monate dauern.

2. Kündigungsfristen

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. Im ersten Dienstjahr kann das Arbeitsverhältnis mit einmonatiger Kündigungsfrist aufgelöst werden. Ab dem zweiten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate, jeweils auf Monatsende.

3. Tätigkeit und Unterstellung

Die Arbeitnehmerin arbeitet als Geschäftsführerin des Vereins XY. Sie ist dem Vorstand direkt unterstellt und arbeitet nach dessen Weisungen.

4. Arbeitszeit und Ferien

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt xxx Stunden. Allfällige Überstunden sind der vorgesetzten Person wöchentlich zu melden. Sie sind in erster Linie in Freizeit auszugleichen. In Ausnahmefällen kann eine finanzielle Abgeltung 1:1 angeordnet werden. Der jährliche Ferienanspruch beträgt fünf Wochen pro Kalenderjahr.

Gemäss Gesetz beträgt der Ferienanspruch bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen, für die anderen Arbeitnehmenden mind. 4 Wochen. Ferienentschädigung: bei 4 Wochen 8,33% des Lohns, bei 5 Wochen 10,63% des Lohns.

5. Salär

Das Jahresgehalt beträgt brutto Fr., die Ferienentschädigung Fr.

Gemäss Gesetz müssen Ferien effektiv bezogen und der anteilmässige Ferienlohn im Zeitpunkt der Ferien ausgerichtet werden. Eine Abgeltung ist nur zulässig bei sehr unregelmässiger Arbeitsleistung oder sehr kurzen Arbeitseinsätzen.

6. Sozialleistungen

Die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerbeiträge für AHV, IV, EO und ALV werden vom Salär abgezogen.

Ab einer Untergrenze von 21'150 CHF pro Jahr ist die berufliche Vorsorge (BVG) obligatorisch. Achtung: Diese Untergrenze ändert periodisch.

7. Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitnehmerin ist gemäss den gesetzlichen Vorschriften gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Für Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Verein eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Diese deckt den Lohnausfall vom ersten Krankheitstag an zu 80 Prozent während 720 Tagen. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Arbeitnehmerin übernommen.

Achtung: Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist nicht obligatorisch.

8. Allgemeine Bestimmungen

Es gelten die Vorschriften des schweizerischen Obligationenrechts. Allfällige Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der schriftlichen Form.

Ort,

.....

.....

Die Arbeitnehmerin:

Der Arbeitgeber:

Vorname / Name

Verein YX