

Einsatz - Arbeitsvertrag

zwischen

Prime Home Care AG, Schulhausstrasse 1, 8834 Schindellegi Arbeitgeberin

und

Anduela Nurshaba, Rruga e Dëshmorëve 15, 61000 Rahovec Arbeitnehmer

betreffend

gelegentliche Arbeitsleistungen in unechter Arbeit auf Abruf evtl. Teilzeitarbeit

Allgemeines

Die in diesem Vertrag enthaltenen Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf die weibliche und männliche Form.

1. Beginn der Anstellung

Am **8.9.2025** schliessen die Vertragsparteien gestützt auf die Rahmenvereinbarung einen Arbeitsvertrag als gelegentliche Arbeitsleistung über einen einzelnen Arbeitseinsatz ab. Eine Probezeit ist nicht vorgesehen.

2. Arbeitsort

Als Arbeitsort gilt der bzw. die im Vertrag festgelegten Einsatzorte, vorliegend:

Rahovec

3. Tätigkeit

Die folgenden Tätigkeiten fallen in den Aufgabenbereich:

Körperpflege, Haushaltshilfe, Begleitung

4. Arbeitszeit, Dauer des Einsatzes

Der Einsatz ist unbefristet im Umfange der im Vertrag festgelegten Stunden/Woche vorgesehen (**20 Stunden/Woche** ist befristet im Umfange der im Vertrag festgelegten Stunden/Woche vom **01.10.2025 bis 31.12.2025**) vorgesehen. Anpassungen als Reduktion oder Erweiterung/Verlängerung sind möglich, wobei beide Parteien damit einverstanden sein müssen. Bei solchen Änderungen des Arbeitspensums fallen irgendwelche Ansprüche der Arbeitnehmer ausser Betracht (Ausnahme Ziff. 4 lit. b Rahmenvereinbarung).

5. Überstunden

Überstunden ab 43. Wochenstunde dürfen nur auf ausdrückliche Anordnung der Arbeitgeberin hin geleistet werden. Mehrstunden innerhalb der Grenzen von 42 Wochenstunden werden mit

Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder in Ausnahmefällen ohne Zuschlag ausbezahlt.

Der Arbeitsplan für den Einsatz ist auf der [Online-Plattform](#) verfügbar. Dieser ist einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist ausdrücklich mit der Verwendung des digitalen Arbeitsplans (inkl. Stundeneintrag) einverstanden. Ist der festgelegte Einsatzplan veränderten Kundenbedürfnissen anzupassen, ist die Arbeitgeberin darüber durch den Arbeitnehmer zu informieren und es ist ein neuer Arbeitsplan zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

6. Lohn

Der Stundengrundlohn beträgt	CHF 25.00
Zusätzliche Ferienentschädigung	8.33% / 10.64%
Anteil 13. Monatslohn	8.33%

Die Auszahlung des Lohnes erfolgt monatlich, jeweils bis zum 5. des Nachfolgemonats.

7. Auslagenersatz

Sollten durch die Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer Auslagen entstehen, werden solche gegen Beleg mit dem Lohn ausbezahlt.

Kosten für den Arbeitsweg (Wohnort – Einsatzort) sowie Verpflegung stellen in keinem Falle Auslagen dar, die von der Arbeitgeberin zu vergüten sind.

8. Ferien

Der Ferienanspruch beträgt bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr 25 Arbeitstage (10.6%). Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt der Ferienanspruch 20 Arbeitstage (8.33%). Die Ferienentschädigung wird monatlich mit dem Gehalt ausbezahlt, womit der Arbeitnehmer ausdrücklich einverstanden ist.

9. Steuern

Bei Quellensteuerpflicht wird die Steuer direkt vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers abgezogen.

10. Krankheit

Die Arbeitgeberin unterhält eine Krankentaggeldversicherung mit einer Deckung von 80% des Lohnes während 730 Tagen abzüglich Wartefrist. Der Arbeitnehmer bezahlt die Hälfte der Prämie, diese wird vom Bruttolohn abgezogen. Während einer allfälligen mit der Versicherung vereinbarten Wartefrist bezahlt die Arbeitgeberin das Taggeld.

11. Unfall

Der Arbeitnehmer ist bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit für 80% des Lohnes ab dem dritten Tag versichert. Diese Deckung gilt für betriebs- und Nichtbetriebsunfälle. Die Nichtbetriebsunfallversicherung deckt den Lohnausfall nur dann, wenn der Arbeitnehmer mehr als 8 Stunden pro Woche (durchschnittlich) arbeitet. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung bezahlt die Arbeitgeberin, diejenigen der

Nichtbetriebsunfallversicherung des Arbeitnehmers.

12. Arbeitsunfähigkeit

Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall müssen umgehend und vor geplantem Arbeitsbeginn gemeldet werden. Dauert die Abwesenheit länger als 2 Tage, kann die Arbeitgeberin ein Arztzeugnis verlangen oder die Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit durch einen eigenen Vertrauensarzt vornehmen lassen.

13. Weitere Bestimmungen

a. Weisungsrecht: Das Recht auf Arbeitsanweisungen jeglicher Art steht ausschliesslich der Arbeitgeberin zu. Der Arbeitnehmer haftet für die übliche Sorgfalt bei seiner Arbeitsleistung nach Art. 321e OR

b. Geheimhaltung: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, vertrauliche Informationen und weitere geheime Fakten und Dokumente, zu welchen er bei der Verrichtung seiner Arbeitsleistung Zugang hat, streng geheim zu halten und keinesfalls an Dritte weiterzugeben. Dies gilt auch nach Beendigung seines Einsatzes. Dokumente oder Gegenstände, welche dem Arbeitnehmer während des Einsatzes ausgehändigt wurden, sind am Ende des Einsatzes zurückzugeben.

c. Einsicht des Kunden in persönliche Daten: Soweit der Kunde dies wünscht, kann die Arbeitgeberin ihm persönliche Informationen über den Arbeitnehmer zugänglich machen, jedoch erst dann, wenn der Arbeitnehmer sein Einverständnis hierzu abgegeben hat. Der Kunde ist in einem solchen Fall zur vollständigen Geheimhaltung zu verpflichten.

d. Arbeitsbewilligung: Ist für den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung eine behördliche Arbeitsbewilligung nötig, darf die Arbeit erst nach deren Vorliegen begonnen werden. Der Arbeitgeberin ist das Original der Arbeitsbewilligung vorzulegen.

e. Anwendbares Recht: Dieser Vertrag unterliegt ausschliesslich schweizerischem Recht. Bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag sind ausschliesslich die Gerichte am Arbeits- oder Wohnort des Beklagten zuständig.

Schindellegi,

Prime Home Care AG

Arbeitgeberin

Arbeitnehmer