Arbeitsvertrag

zwischen

[Name, Adresse], nachfolgend «Arbeitgeberin»,

und

[Name, Adresse], nachfolgend «Arbeitnehmer»

I. Vertragsverhältnis und Stellenbezeichnung

1

Die Parteien schliessen einen unbefristeten Arbeitsvertrag i.S.v. Art. 319 ff. OR.

Variante:

Die Parteien schliessen einen befristeten Arbeitsvertrag i.S.v. Art. 319 ff. OR, der vom [Datum] bis zum [Datum] dauert.

2

Der Arbeitnehmer nimmt die Funktion eines [Funktionsbeschrieb] ein.

Variante bei Job-Sharing:

Der Arbeitnehmer nimmt im Job-Sharing-System die Funktion eines [Funktionsbeschrieb] ein. Der Arbeitnehmer teilt [Zahl] Vollzeitstelle[n] zusammen mit folgenden, von der Arbeitgeberin bestimmten, Job-Sharern:

1. [Name Job-Sharer]

2. [Name Job-Sharer]

II. Stellenantritt und Probezeit

3

Der Arbeitnehmer tritt die Stelle am [Datum] an.

4

Die ersten [Zahl] Monate gelten als Probezeit.

III. Pflichten des Arbeitnehmers

A. Arbeitsinhalt

5

Dem Arbeitnehmer sind folgende Hauptaufgaben übertragen: [Aufzählung der Aufgabenbereiche].

Variante bei eigentlichem Job-Sharing:

Dem Arbeitnehmer sind folgende Hauptaufgaben übertragen: [Aufzählung der Aufgabenbereiche].

Der Arbeitnehmer teilt sich [Zahl] Vollzeitstelle[n] im Job-Sharing mit den anderen Job-Sharern, wobei die Job-Sharer die Arbeit abwechselnd ausführen. [Der Arbeitnehmer ist betreffend Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten unabhängig von den anderen Job-Sharern alleine verantwortlich und spricht sich mit den anderen Job-Sharern lediglich hinsichtlich Aufteilung der Arbeitszeit ab. Er sorgt diesbezüglich für eine reibungslose Kommunikation.] [Oder: Der Arbeitnehmer ist betreffend Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten zusammen mit den anderen Job-Sharern gemeinschaftlich verantwortlich und spricht sich mit diesen selbständig betreffend Arbeitszeitaufteilung, Aufgabenteilung, Entscheidfindung, Koordination und Organisation ab. Er leitet Weisungen an die anderen Job-Sharer weiter und sorgt für eine reibungslose Kommunikation mit den Job-Sharern sowie den über- und untergeordneten Stellen.]

Die Einzelheiten sind im separaten Stellenbeschrieb vom [Datum] vereinbart, der Bestandteil dieses Arbeitsvertrags bildet (Anhang [Zahl]).

B. Arbeitsort

6

Der Arbeitnehmer erfüllt seine Arbeitspflicht in [Ort].

Falls es die Erfüllung der vertraglich übernommenen Aufgaben ausnahmsweise oder periodisch erfordert, erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung auch an einem anderen Ort.

Variante bei Job-Sharing:

Der Arbeitnehmer erfüllt seine Arbeitspflicht in [Ort]. [Er teilt seinen Arbeitsplatz mit den anderen Job-Sharern und spricht sich mit diesen bezüglich Aufteilung des Arbeitsplatzes ab, wobei die Job-Sharer die Besetzung des Arbeitsplatzes während [des Vollzeitpensums/Angabe der Zeit] sicherstellen müssen].

C. Arbeitszeit

a) Grundsätze

7

Die [wöchentliche/monatliche/Jahres-]Arbeitszeit beträgt [Zahl] Stunden.

Zusatz bei Arbeitszeitmodell:

Die Einteilung dieser Sollstunden auf [Monate/Wochen/Tage] erfolgt im Rahmen eines [Jahresarbeitszeitmodells/Gleitzeitmodells]. Folgende Regeln bilden den Rahmen dieses Modells: [Aufzählung der Grundprinzipien des gewählten Modells].

Variante bei Teilzeitarbeitsverträgen mit festem Pensum:

Die [wöchentliche/monatliche/Jahres-]Arbeitszeit beträgt [Zahl] Stunden. Der Arbeitnehmer wird zu [Zahl]% beschäftigt.

Variante bei echter Arbeit auf Abruf (mit Abrufverpflichtung):

Der Arbeitnehmer leistet Arbeit auf Abruf, das heisst, die Arbeitseinsätze erfolgen auf einseitigen Abruf der Arbeitgeberin. Die Richtarbeitszeit beträgt [Stunden] pro [Jahr/Monat]. Die garantierte [Jahres/Monats]mindestarbeitszeit beträgt [Stunden] pro [Jahr/Monat]. Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt eines Monats maximal [45/50] Stunden betragen.

Betrieblich erforderliche Arbeitsstunden, die nach der jährlichen Abrechnung die festgelegte Richtarbeitszeit übersteigen, gelten als Überstunden. Überschreiten die geleisteten Arbeitsstunden die festgelegte [Jahres-/Monats-]mindestarbeitszeit, erreichen aber nicht die Richtarbeitszeit, so sind die schon entlöhnten, aber nicht geleisteten Arbeitsstunden [nachzuarbeiten/als Minusstunden auf das neue Jahr zu übertragen]. Unterschreiten die geleisteten Arbeitsstunden die [Jahres-/Monats-] mindestarbeitszeit, so besteht für die fehlenden Arbeitsstunden zwischen der geleisteten Arbeit und der [Jahres-/Monats-]mindestarbeitszeit kein Nachleistungs- oder Lohnrückforderungsanspruch, sofern der Arbeitnehmer ihm zugewiesene Arbeiten nicht wiederholt abgelehnt hat.

Die Arbeitgeberin teilt dem Arbeitnehmer mindestens [Zahl] Tage im Voraus Beginn und Dauer eines Arbeitseinsatzes mit [oder: Der Arbeitnehmer hält sich jeweils vom [Wochentag(e)] von [Uhrzeit] bis [Uhrzeit] in Abrufbereitschaft]. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht berechtigt, den Arbeitseinsatz abzulehnen. Bei wiederholter Ablehnung von Einsätzen verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die garantierte Mindestarbeitszeit.

Variante bei unechter Arbeit auf Abruf (ohne Abrufverpflichtung):

Der Arbeitnehmer leistet Arbeit auf Abruf ohne Abrufverpflichtung, das heisst, die Arbeitseinsätze erfolgen nach gegenseitiger Vereinbarung. Die Arbeitgeberin teilt dem Arbeitnehmer so früh wie möglich Beginn und Dauer eines Arbeitseinsatzes mit. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Arbeitseinsatz innert [Tagen] abzulehnen.

Variante bei eigentlichem Job-Sharing:

Der Arbeitnehmer spricht sich betreffend das Arbeitspensum sowie die Verteilung der Arbeitszeiten mit den anderen Job-Sharern selbständig ab. Hierzu erstellen alle Job-Sharer einen schriftlichen Arbeitsplan (Anhang [Zahl]). Jede Änderung des Arbeitsplanes bedarf der Zustimmung der Arbeitgeberin. Können sich die Job-Sharer über die Aufteilung der Arbeitszeit nicht einigen, trifft die Arbeitgeberin eine Entscheidung.

Der Arbeitnehmer hat [Name des/der anderen Job-Sharer(s)] bei Abwesenheit [vollumfänglich][oder: während max. Stunden, Tage][oder: aufgrund von Ferien, Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär- oder Zivildienst] zu vertreten.

Variante bei Mehrfach-Teilzeitarbeit:

Der Arbeitnehmer arbeitet jeweils am [Wochentag(e)] von [Uhrzeit] bis [Uhrzeit].

Die weiteren Einzelheiten sind im separaten Reglement [Name] vom [Datum] geregelt, das Bestandteil dieses Vertrags bildet (Anhang [Zahl]).

[Klausel zu Pausen siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 7]

[Klausel zu Arbeitsweg siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 7]

b) Überstunden und Freizeit

8

Der Arbeitnehmer hat die anfallenden Aufgaben grundsätzlich innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und im Rahmen des geltenden Arbeitszeitmodells zu erfüllen.

Ausnahmsweise ist er über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu Überstundenarbeit verpflichtet, wenn dies der Betrieb erfordert, ihm dies zumutbar ist und die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden. Im Rahmen der vom Arbeitsgesetz gesetzten Schranken (Art. 12 ArG) muss er ausnahmsweise auch über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von [45 oder 50] Stunden hinaus Mehrarbeit leisten (sog. Überzeitarbeit).

Überstunden und Überzeit soll der Arbeitnehmer, wenn immer betrieblich möglich und persönlich zumutbar, innert der nächsten drei Monate, spätestens aber innert eines Jahres mit Freizeit im entsprechenden Umfang kompensieren. Die Festlegung der konkreten Kompensationen erfolgt jeweils in gegenseitiger Absprache; notfalls legt sie die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers fest.

Variante bei Gleitzeitarbeitsmodell:

Mehr- oder Minderarbeit von Vorwochen soll der Arbeitnehmer in den Folgewochen möglichst vollständig kompensieren, so dass er das [wöchentliche/monatliche/jährliche] Stunden-Soll einhalten kann. Ist ihm dies aus betrieblichen oder gerechtfertigten persönlichen Gründen wie Krankheit, Unfall u.Ä. ausnahmsweise nicht möglich, so liegt sog. Überstundenarbeit vor. Diese soll er, wenn immer möglich, in den Folgemonaten mit entsprechender Freizeit kompensieren.

Verhindern betriebliche oder gerechtfertigte persönliche Gründe wie Krankheit, Unfall u.Ä. die Kompensation mit Freizeit [bis Ende Jahr/innert eines Jahres], so werden die real nicht kompensierten Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % entschädigt.

Variante bei Arbeit auf Abruf:

Der Arbeitnehmer hat die anfallenden Aufgaben grundsätzlich innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erfüllen. Ausnahmsweise ist er über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu Überstundenarbeit verpflichtet, wenn dies der Betrieb erfordert, ihm dies zumutbar ist und die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden. Im Rahmen der vom Arbeitsgesetz gesetzten Schranken (Art. 12 ArG) muss er ausnahmsweise auch über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von [45 oder 50] Stunden hinaus Mehrarbeit leisten (sog. Überzeitarbeit). Überstunden/Überzeitarbeit sind als Plusstunden auf das neue Jahr zu übertragen [oder: Überstunden/Überzeitarbeit werden mit einem Zuschlag von 25% entschädigt.]

Variante bei eigentlichem Job-Sharing:

Der Arbeitnehmer hat die anfallenden Aufgaben grundsätzlich innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erfüllen. Als Überstunden gilt, was der Arbeitnehmer über die für ihn individuell geltende, verabredete Arbeitszeit hinaus leistet. Vertritt der Arbeitnehmer einen anderen Job-Sharer, gilt als Überstunden, was er über die gesamthaft geltende Arbeitszeit hinaus leistet. Überstunden und Überzeit soll der Arbeitnehmer, wenn immer betrieblich möglich und persönlich zumutbar, innert der nächsten drei Monate, spätestens aber innert eines Jahres mit Freizeit im entsprechenden Umfang kompensieren. Die Festlegung der konkreten Kompensationen erfolgt jeweils in Absprache mit den übrigen Job-Sharern. Bei Nicht-Einigung legt sie die Arbeitgeberin fest. Verhindern betriebliche oder gerechtfertigte persönliche Gründe wie Krankheit, Unfall u.ä. die Kompensation mit Freizeit [bis Ende Jahr/innert eines Jahres], so werden die real nicht kompensierten Überstunden/Überzeit mit einem Zuschlag von 25% entschädigt.

c) Arbeitszeiterfassung und -kontrolle

9

Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitszeit (inkl. Überstunden) laufend zu erfassen.

[Klausel zu Kontrolle der erfassten Arbeitszeiten siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 9]

[Klausel zu Befolgungspflicht siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 10]

[Klausel zu Treuepflicht siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 11]

D. Pflicht zum Persönlichkeitsschutz

10

Der Arbeitnehmer hat die Persönlichkeit von Arbeitskollegen und -kolleginnen, Vorgesetzten und Dritten, mit denen die Arbeitgeberin in Geschäftskontakt steht, zu achten und alle persönlichkeitsverletzenden Verhaltensweisen zu unterlassen, insbesondere Diskriminierungen, sexuelle Belästigungen und Mobbing.

E. Datenschutz

11

Der Arbeitnehmer beachtet bei seiner Tätigkeit die Grundsätze des Datenschutzes und der Datensicherheit. Diese Pflicht obliegt ihm sowohl bezüglich Daten der Arbeitgeberin als auch hinsichtlich solcher Daten, welche Arbeitskollegen und -kolleginnen oder Dritte betreffen, mit denen die Arbeitgeberin in Geschäftskontakt steht.

Eine separate Weisung [Name und Datum] regelt die Einzelheiten (Anhang [Zahl]).

F. Nebenbeschäftigungen

12

Der Arbeitnehmer darf zusätzlichen Erwerbstätigkeiten neben derjenigen für die Arbeitgeberin nur nachgehen, soweit sie vorgängig von der Geschäftsleitung schriftlich genehmigt wurden. Sie werden insbesondere nicht erlaubt, soweit dadurch die Aufgabenerfüllung zu Gunsten der Arbeitgeberin oder die ihr gegenüber bestehende Treuepflicht beeinträchtigt wird, z.B. bei einer Tätigkeit, die konkurrenzierend oder/und rufschädigend ist, die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers einschränkt oder die geltenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften verletzt.

Öffentliche Mandate müssen vor Annahme einer Kandidatur ebenfalls mit der Geschäftsleitung vorab schriftlich abgesprochen werden, damit nötigenfalls die Ressourcenplanung angepasst und allfällige Interessenkollisionen vermieden werden können.

G. Geheimhaltungspflicht

13

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle geheimen Tatsachen, von denen er im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit Kenntnis erlangt, absolute Verschwiegenheit zu bewahren, diese keinem Dritten zu offenbaren und sie nicht für eigene Zwecke zu verwerten. Als geheime Tatsachen gelten alle Tatsachen, die nicht allgemein zugänglich oder bekannt sind, wie Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse, Informationen und Daten betreffend Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftskontakte, Daten des Finanz- und Rechnungswesens, Daten betreffend Geschäftsstrategien und Geschäftsorganisation, Rezepturen, (Quell)codes etc. Der Mitarbeiter ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an diese Bestimmung gebunden.

H. Sorgfaltspflicht – Haftung für Schäden

14

Bei der Erfüllung seiner Arbeits- und Treuepflichten hat der Arbeitnehmer die bestmögliche Sorgfalt anzuwenden und die Weisungen der Arbeitgeberin zu befolgen.

Der Arbeitnehmer hat mit Arbeitsräumen, -einrichtungen sowie Arbeitsgeräten und -materialien mit der dafür erforderlichen Sorgfalt und Sparsamkeit umzugehen.

Verletzt der Arbeitnehmer seine Sorgfaltspflicht, so wird er für den daraus entstandenen Schaden ersatzpflichtig.

[Klausel zu Sanktionen bei schweren Pflichtverletzungen siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 17]

IV. Pflichten der Arbeitgeberin

A. Finanzielle Gegenleistungen

a) Lohn

15

Dem Arbeitnehmer wird ein Bruttolohn von CHF [Zahl] pro Monat bezahlt. Vom Bruttolohn werden die Prämien der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen [sowie die Hälfte der Prämien der Krankentaggeldversicherung] abgezogen.

Variante mit variablem Lohnteil:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen monatlichen Brutto-Fixlohn von CHF [Zahl] plus einen variablen Brutto-Lohnteil, der sich zum einen aus [Lohnart, z.B. Provisionen von (Zahl) % auf den von ihm vermittelten Geschäftsabschlüssen], zum andern aus [Lohnart, z.B. einer Gewinnbeteiligung von (Zahl) %] berechnet. Die Einzelheiten regelt das Reglement [Name] vom [Datum], siehe Anhang [Zahl]. Vom Bruttolohn werden die Prämien der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen [sowie die Hälfte der Prämien der Krankentaggeldversicherung] abgezogen.

Variante bei echter Arbeit auf Abruf (mit Abrufverpflichtung):

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Auszahlung eines [monatlichen/jährlichen Richtlohnes] von CHF [Zahl], welcher sich auf der Basis der Richtzeit multipliziert mit dem Stundenlohn berechnet. Betrieblich erforderliche Arbeitsstunden, die über die Richtarbeitszeit hinausgehen, stellen Überstunden dar. Dem Arbeitnehmer ist ein [monatlicher/jährlicher] Mindestlohn von CHF [Zahl] garantiert, welcher sich auf der Basis der [Monats/Jahres]arbeitszeit multipliziert mit dem Stundenlohn berechnet. Der Stundenlohn errechnet sich wie folgt:

|  |  |
| --- | --- |
| Grundlohn: | CHF [Zahl] |
| Entschädigung für 13. Monatslohn (8,33%): | CHF [Zahl] |
| Entschädigung für Abrufbereitschaft ([Zahl]%): | CHF [Zahl] |
| Feiertagsentschädigung [Zahl]%: | CHF [Zahl] |
| Bruttolohn: | CHF [Zahl] |
| Abzüglich Sozialversicherungen: | – CHF [Zahl] |
| Nettolohn: | CHF [Zahl] |

Variante bei sehr unregelmässiger, unechter Arbeit auf Abruf (ohne Abrufverpflichtung) und sehr unregelmässiger Arbeit im Stundenlohn:

Dem Arbeitnehmer wird folgender Stundenlohn bezahlt:

|  |  |
| --- | --- |
| Grundlohn: | CHF [Zahl] |
| Entschädigung für 13. Monatslohn (8,33%): | CHF [Zahl] |
| Ferienentschädigung [Zahl]%: | CHF [Zahl] |
| Feiertagsentschädigung [Zahl]%: | CHF [Zahl] |
| Bruttolohn: | CHF [Zahl] |
| Abzüglich Sozialversicherungen: | – CHF [Zahl] |
| Nettolohn: | CHF [Zahl] |

Variante bei Job-Sharing:

Dem Arbeitnehmer wird ein dem vereinbarten monatlichen Arbeitszeitpensum entsprechender Brutto-Monatslohn bezahlt (100% = CHF [Zahl]). Vom Bruttolohn werden die Prämien der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen [sowie die Hälfte der Prämien der Krankentaggeldversicherung] abgezogen.

b) 13. Monatslohn/Gratifikation

16

Der Arbeitnehmer erhält pro Kalenderjahr einen 13. Brutto-Monatslohn [in der Höhe von CHF (Zahl)/in der Höhe des aktuellen Brutto-Monatslohns].

Variante bei Arbeit auf Abruf oder Arbeit im Stundenlohn:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn, welcher dem Stundenlohn zu 8,33% zugeschlagen wird.

[Klausel zu Gratifikation/Bonus siehe **37** Arbeitsvertrag (Leitende Angestellte), Vertragsziffer 23]

c) Spesenentschädigung

17

Der Arbeitnehmer erhält die Auslagen ersetzt, die ihm durch die Erfüllung seiner arbeitsvertraglich übernommenen Pflichten entstanden sind und betriebsnotwendig waren.

Die Einzelheiten sind im Spesenreglement vom [Datum] geregelt (Anhang [Zahl]).

Variante Spesenpauschale:

Der Arbeitnehmer erhält für die ihm in Ausübung seiner Berufstätigkeit entstehenden Auslagen eine monatliche Pauschalentschädigung von CHF [Zahl].

[Klausel zu Fringe Benefits siehe **37** Arbeitsvertrag (Leitende Angestellte), Vertragsziffer 26].

d) Modalitäten der Lohnzahlung

18

Die Bezahlung des Lohns erfolgt in der Regel am 25., spätestens aber Ende des jeweiligen Monats.

Zusatz bei 13. Monatslohn:

[Der 13. Monatslohn wird jeweils hälftig zusammen mit dem Juni- und dem Dezember-Salär ausbezahlt.]

Variante betreffend 13. Monatslohn bei Arbeit auf Abruf oder Arbeit im Stundenlohn:

Der 13. Monatslohn wird dem Stundenlohn zugeschlagen.

Allfällige Entschädigungen (für Spesen, Überstunden usw.) werden im Monat ihres Fälligwerdens zusammen mit dem Lohn ausgerichtet.

e) Lohnabrechnung

19

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine schriftliche monatliche Salärabrechnung.

B. Ferien

a) Ferienanspruch

20

Die Arbeitgeberin gewährt folgende Ferien pro Kalenderjahr:

– bis zum 20. Altersjahr bzw. dem Ende eines Lehrverhältnisses: 5 Wochen;

– ab 21. Altersjahr: 4 Wochen;

– ab 50. Altersjahr: 5 Wochen;

– ab 60. Altersjahr: 6 Wochen.

Im Jahr, in dem der Arbeitnehmer eine der genannten Altersgrenzen erreicht, erhält er den vollen, längeren Ferienanspruch für das ganze betreffende Kalenderjahr.

Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres werden die Ferien anteilsmässig gewährt («pro rata temporis»).

[Klausel zu Kürzung des Ferienanspruches siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 26]

[Klausel zu Krankheit/Unfall und Feiertage während der Ferien siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 27]

b) Zeitpunkt der Ferien

21

Der Zeitpunkt des Ferienbezugs wird im Team abgesprochen und notfalls, d.h. bei fehlender Einigung im Team, durch die vorgesetzte Person festgelegt. Diese berücksichtigt dabei die Ferienwünsche des Arbeitnehmers, es sei denn, höherrangige betriebliche Interessen liessen dies nicht zu.

Zusatz bei eigentlichem Job-Sharing:

Der Arbeitnehmer spricht sich mit den anderen Job-Sharern ab, damit die Ferien zu unterschiedlichen Zeiten bezogen werden.

Pro Kalenderjahr muss ein Ferienblock mindestens 2 Wochen betragen.

[Klausel zu Zeitpunkt Ferienbezug siehe 36 Arbeitsvertrag (Grundmuster), Vertragsziffer 28]

c) Ferienlohn

22

Während der Ferien erhält der Arbeitnehmer den Lohn fortbezahlt, den er bei Weiterarbeit verdient hätte. Dazu zählen auch Lohnzuschläge und variable Lohnbestandteile, die der Arbeitnehmer in der betreffenden Zeit mit Arbeit hätte erzielen können.

Variante bei sehr unregelmässiger unechter Arbeit auf Abruf (ohne Abrufverpflichtung) oder sehr unregelmässiger Arbeit im Stundenlohn:

Der Ferienlohn wird in Prozenten dem Grundlohn zugeschlagen, aber erst während der Ferien ausbezahlt.

d) Restferien und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

23

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer allfällige Restferien bis zum Austritt real beziehen, soweit dies ihm zumutbar und betrieblich möglich ist.

Ist der Realbezug aus betrieblichen oder gerechtfertigten persönlichen Gründen bis zum Austritt nicht möglich bzw. nicht zumutbar, so sind die Restferien mit Grundlohn plus Anteil 13. Monatslohn abzugelten.

Hat der Arbeitnehmer bis zum Austrittstermin anteilmässig zu viele Ferien bezogen, so ist der zuviel bezogene Anteil wenn immer möglich durch entsprechende Mehrarbeit zu kompensieren. Ist dies nicht mehr möglich, so führt das zu einem entsprechenden Abzug vom letzten Lohn, es sei denn, besondere Umstände würden das Gegenteil rechtfertigen.

C. Feiertage und ausserordentliche Freizeit

a) Feiertage

24

Der 1. August sowie die von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertage werden dem Arbeitnehmer entschädigt. Soweit diese Freitage nicht in die Arbeitszeit fallen, besteht kein Anrecht auf Nachgewährung.

b) Ausserordentliche Freizeit

25

Dem Arbeitnehmer steht für die Erledigung dringender persönlicher Angelegenheiten die dafür nötige Freizeit zu, soweit ihm unmöglich oder unzumutbar ist, diese in seiner ordentlichen Freizeit zu erledigen.

Namentlich folgende Ereignisse berechtigen den Arbeitnehmer zum Bezug ausserordentlicher Freizeit mit Lohnfortzahlung:

– Eigene Hochzeit bzw. eingetragene Partnerschaft 3 Arbeitstage

– Hochzeit eigener Kinder 1 Arbeitstag

– Vater bei Geburt eines eigenen Kindes 5 Arbeitstage

– Erkrankung EhegatteIn/LebenspartnerIn\* solange nötig

– Erkrankung pflegebedürftiger Kinder oder anderer Verwandter\* solange wie nötig

– Tod PartnerIn bis 5 Arbeitstage

– Tod von eigenen Kindern, Eltern bis 3 Arbeitstage

– Tod naher Verwandter/nahe stehender Bekannter Beerdigung

– Umzug eigener Haushalt 1 bis 2 Arbeitstage

– Militärische Inspektion, Rekrutierung und Entlassung   
aus Wehrpflicht 0,5 bis max. 1 Arbeitstag

– Stellensuche nach erfolgter Kündigung i.d.R. bis 0,5/Wo

– Behördengang/Arztbesuch/Anwaltsbesuch usw. nötige Zeit

\* soweit die Pflege nicht in zumutbarer Weise anderweitig organisiert werden kann

D. Lohnfortzahlung bei unverschuldeter persönlicher Arbeitsverhinderung

a) Grundsatz

26

Ist der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen unverschuldet an der Erfüllung seiner Arbeitspflicht ganz oder teilweise verhindert, so zahlt ihm die Arbeitgeberin den Lohn – abhängig von den Dienstjahren – für eine beschränkte Zeit gemäss Art. 27 fort. Art. 324b OR bleibt vorbehalten.

Variante bei Bestehen einer Kollektivkrankentaggeldversicherung:

Für den Fall einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen infolge Krankheit [und Schwangerschaft] besteht eine Kollektivkrankentaggeldversicherung, welche die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin gemäss Art. 324a OR bei Krankheit [und Schwangerschaft] ersetzt. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden von der Arbeitgeberin übernommen [oder: je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und vom Arbeitnehmer übernommen]. Bezahlt die Kollektivkrankenversicherung wegen eines Vorbehalts für vorbestandene Leiden, fehlenden Voraussetzungen oder aus einem anderen Grund nicht oder nur teilweise, ist die Arbeitgeberin nicht verpflichtet, die Versicherungsleistungen an Stelle der Versicherung zu bezahlen. Bei gegebenen Voraussetzungen erbringt die Arbeitgeberin diesfalls die gesetzlichen Leistungen gemäss Art. 324a OR. [Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet die Lohnfortzahlung, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit weiterdauert.][Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und fortdauernder Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitnehmer auf Antrag innert [Zahl] [Tage/Monate] hin in die Einzelversicherung der Krankentaggeldversicherung übertreten.]

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Arbeitsverhinderungen – auch alle im Voraus bekannten – unverzüglich den direkten Vorgesetzten zu melden, damit diese die nötigen Vorkehrungen treffen können.

Dauert eine Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaftsbeschwerden länger als drei Tage, so hat der Arbeitnehmer unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen, woraus die Arbeitsunfähigkeit, der Grad der Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer der Absenz hervorgehen. Die Arbeitgeberin kann verlangen, dass sich der Arbeitnehmer einer vertrauensärztlichen Untersuchung unterzieht.

b) Lohnfortzahlungskonto

27

Die Lohnfortzahlung erfolgt pro Dienstjahr für alle Absenzen zusammengerechnet während folgender Dauer:

1. Dienstjahr: 1 Monatslohn

2. Dienstjahr: Lohn für 8 Wochen

3. Dienstjahr: Lohn für 9 Wochen

4. Dienstjahr: Lohn für 10 Wochen usw.

Zum fortzuzahlenden Lohn zählen auch Lohnzuschläge und variable Lohnbestandteile, die der Arbeitnehmer in der betreffenden Zeit mit Arbeit hätte erzielen können.

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet die Lohnfortzahlung, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit weiterdauert.

Variante bei Bestehen einer Kollektivkrankentaggeldversicherung:

Die Krankentaggeldversicherung deckt den Lohnausfall während max. [Zahl] Tagen innert [Zahl] aufeinanderfolgenden Tagen zu [Zahl]%. Die Wartefrist beträgt [Zahl] Tage.

E. Personalversicherungen

a) Obligatorische Sozialversicherungen

28

Gegen die Risiken Alter, Unfall, Invalidität und Arbeitslosigkeit und für Arbeitsverhinderungen infolge öffentlicher Dienstleistungen (v.a. Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst) und Mutterschaft ist der/die Arbeitnehmer/in im Rahmen von AHVG/IVG, BVG, UVG, AVIG und EO obligatorisch versichert.

Die obligatorische berufliche Vorsorge (sog. Zweite Säule) erfolgt via [Namen der Personalvorsorgestiftung]. Für die Einzelheiten gelten die Bestimmungen des [Namen des betreffenden Reglements], das dem Arbeitnehmer beim Abschluss des Arbeitsvertrags ausgehändigt worden ist (Anhang [Zahl]).

b) Freiwillige Versicherungen

29

Die Arbeitgeberin versichert den Arbeitnehmer folgendermassen über den obligatorischen Bereich hinaus:

Für den Fall einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung infolge [Unfall und/oder Mutterschaft] besteht eine Zusatzversicherung zur obligatorischen Versicherung. [Aufzählung Eckpunkte wie Voraussetzungen, Wartefrist, Höhe und Dauer der Leistungen, Beendigung, Prämienzahlung etc.].

[Klausel zu Immaterialgüterrechte siehe 37 Arbeitsvertrag (Leitende Arbeitnehmende), Vertragsziffer 36]

[Klausel zu Konkurrenzverbot siehe 37 Arbeitsvertrag (Leitende Arbeitnehmende), Vertragsziffer 20]

V. Beendigung

A. Kündigung

30

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jederzeit mit einer Kündigungsfrist von [Zahl] Tagen auf einen beliebigen Termin hin aufgelöst werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung folgender Fristen jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

– im 1. Dienstjahr: 1 Monat;

– ab dem 2. Dienstjahr: 3 Monate.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Zusatz bei Job-Sharing:

Die ordentliche oder ausserordentliche Kündigung der Arbeitgeberin oder des Arbeitnehmers ist gültig, auch wenn den übrigen Job-Sharern nicht gekündigt wird bzw. diese nicht kündigen. Das Arbeitsverhältnis mit den übrigen Job-Sharern bleibt durch diese Kündigung unberührt.

B. Herausgabepflichten

31

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder angeordneter Freistellung hat der Arbeitnehmer von sich aus [das Geschäftsfahrzeug mit Zubehör wie Schlüssel, Fahrzeugausweis etc. sowie] alle in seinem Besitz befindlichen Geschäftsunterlagen und sämtliche Abschriften und Kopien davon der Arbeitgeberin zu übergeben.

Diese Pflicht gilt unabhängig davon, ob die entsprechenden Unterlagen elektronisch oder in Papierform vorliegen. Insbesondere sind auch sämtliche externe Festplatten, USB-Sticks, CD-Roms und sonstige elektronische Datenträger mit Geschäftsdaten der Arbeitgeberin zu übergeben. Dasselbe gilt für von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellte Arbeitsinstrumente, wie beispielsweise Laptop, Mobiltelefon usw. Allfällige, auf privaten Geräten des Arbeitnehmers gespeicherte Geschäftsdaten sind nach deren Herausgabe an die Arbeitgeberin unwiderruflich zu löschen.

Zusatz beim Job-Sharing:

C. Ausscheiden eines Teammitglieds

32

Scheidet ein anderer Job-Sharer aus dem Betrieb oder aus dem Job-Sharing-System aus, hat der Arbeitnehmer das Recht, der Arbeitgeberin seine Präferenzen hinsichtlich Arbeitszeitverteilung mitzuteilen, und diese nimmt darauf bei der Suche nach einem neuen Teammitglied nach Möglichkeit Rücksicht. Kann für den ausgeschiedenen Job-Sharing Partner kein Ersatz gefunden werden, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung am gleichen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten, wobei das Arbeitspensum des Arbeitnehmers, bis ein Ersatz gefunden wird, auf [Zahl]% festgesetzt und die Arbeit jeweils [Zeitpunkt] geleistet wird.

VI. Schlussbestimmungen

A. [GAV]/Reglemente

33

Zusatz bei Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrages:

Das Arbeitsverhältnis untersteht dem Gesamtarbeitsvertrag [Bezeichnung des GAV]. Dem Arbeitnehmer wurde der GAV ausgehändigt und vor Vertragsunterzeichnung die Möglichkeit gegeben, sich mit dessen Inhalt vertraut zu machen.

Die in diesem Vertrag erwähnten Reglemente bilden Bestandteile dieses Vertrags. Sie sind dem Arbeitnehmer vor dem Vertragsabschluss ausgehändigt worden. Der Arbeitnehmer bestätigt mit untenstehender Unterschrift, dass er den Inhalt dieser Reglemente vollständig zur Kenntnis genommen und vollumfänglich akzeptiert hat. Sein Einverständnis bezieht sich insbesondere auch auf die für ihn besonders wichtigen Klauseln [Name Reglement sowie Paragraph und Absatz beziehungsweise Ziffer der jeweiligen Klausel des entsprechenden Reglements].

B. Vertragsänderung

34

Abänderungen, Ergänzungen oder die Aufhebung des vorliegenden Vertrages sind nur in Schriftform und von beiden Vertragspartnern unterzeichnet rechtsgültig. Dies gilt insbesondere auch für diese Schriftformklausel.

C. Teilunwirksamkeit

35

Sollten Teile dieses Vertrages unwirksam oder unvollständig sein oder sollte die Erfüllung unmöglich werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Texte dieses Vertrages nicht beeinträchtigt. An die Stelle unwirksamer Bestimmungen treten sinngemäss die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

D. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

36

Auf diesen Arbeitsvertrag ist schweizerisches Recht anwendbar. Der Gerichtsstand bestimmt sich nach Art. 24 ZPO.

[Klausel zu ausländerrechtlichen Fragen siehe **37** Arbeitsvertrag (Leitende Angestellte), Vertragsziffer 42]

[Ort, Datum, Unterschriften]