

Arbeitsvertrag

"**Vereinbarung**"

vom

[Datum]

zwischen

[bc]

[Strasse]

[PLZ] [Ort]

[Land] "**Arbeitgeber**"

und

[xy]

[Strasse]

[PLZ] [Ort]

[Land] "**Arbeitnehmer**"

(Arbeitgeber und Arbeitnehmer je eine ʺ**Partei**ʺ

zusammen gemeinsam die ʺ**Parteien**ʺ)

**Inhaltsverzeichnis**

[1.](#_heading=h.tyjcwt) Funktion und Stellung 2

[2.](#_heading=h.3dy6vkm) Probezeit 2

[3.](#_heading=h.1t3h5sf) Arbeitszeit und Ferien 2

[4.](#_heading=h.4d34og8) Pflichten des Arbeitnehmers 2

[5.](#_heading=h.2s8eyo1) Vergütung 2

[6.](#_heading=h.17dp8vu) Krankheit und Unfall 2

[7.](#_heading=h.3rdcrjn) Berufliche Vorsorge 2

[8.](#_heading=h.26in1rg) Vertragsdauer 2

[9.](#_heading=h.35nkun2) Konkurrenz- und Abwerbeverbot 2

[10.](#_heading=h.1ksv4uv) Erfindungen 2

[11.](#_heading=h.44sinio) Schlussbestimmungen 2

[11.1.](#_heading=h.2jxsxqh) Bestandteile 2

[11.2.](#_heading=h.3j2qqm3) Änderungen und Ergänzungen 2

[11.3.](#_heading=h.1y810tw) Salvatorische Klausel 2

[12.](#_heading=h.4i7ojhp) Anwendbares Recht und Gerichtsstand 2

[Beilagen 2](#_heading=h.3whwml4)

1. **Funktion und Stellung**

Der Arbeitnehmer wird als [BESCHRIEB FUNKTION] angestellt.

Arbeitsbeginn ist der [DATUM].

Der Arbeitnehmer ist [NAME oder FUNKTION] unterstellt und hat seine Arbeit nach dessen Weisungen zu verrichten.

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten richten sich nach dem angehängten Stellenbeschrieb, der integralen Bestandteil dieser Vereinbarung bildet. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer je nach den Bedürfnissen des Betriebs zusätzliche oder andere Aufgaben übertragen und/oder den Stellenbeschrieb einseitig modifizieren. Der Arbeitnehmer hat die Aufgaben in Übereinstimmung mit den Richtlinien, Prozessen und Vorgaben des Arbeitgebers zu erfüllen. Die Übernahme einer zusätzlichen Funktion berechtigt nicht zu einer zusätzlichen Entschädigung.

Arbeitsort ist [ORT]. Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Weisungsrechts vor, den Arbeitnehmer an einem anderen Ort einzusetzen.

1. **Probezeit**

Die ersten [3] Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit[[1]](#footnote-1).

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von [7] Tagen aufgelöst werden.

[***ODER***] Die Parteien verzichten auf eine Probezeit.

1. **Arbeitszeit und Ferien**

Der Arbeitnehmer ist in einem Vollzeitpensum angestellt.

Die betriebliche Wochenarbeitszeit beträgt [42] Stunden. Der Arbeitnehmer ist entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitgebers und der Erfüllung der Aufgabe verpflichtet, Überstunden sowie, gemäss den gesetzlichen Vorgaben, Arbeit am Wochenende und während Feiertagen zu leisten.

Überstunden gelten als durch das Monatsgehalt vollumfänglich abgegolten. Es besteht kein Anspruch auf weitere Vergütung oder Kompensation durch Freizeit. In Ausnahmefällen ist der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen berechtigt, Kompensation in Freizeit anzuordnen.

[***ODER***] Überstunden werden in Absprache mit dem Arbeitgeber mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Eine allfällige Auszahlung von Überstunden erfolgt ohne Zuschlag.

Der Arbeitnehmer hat pro Jahr (pro rata temporis) einen Ferienanspruch von [25] Tagen[[2]](#footnote-2).

Den beabsichtigten Ferienbezug hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber frühzeitig bekannt zu geben und dabei auf die Bedürfnisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers sowie der Bedürfnisse des Betriebes.

Ferienansprüche für ein Kalenderjahr müssen spätestens bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres bezogen werden.

1. **Pflichten des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers in jeder Hinsicht bestmöglich zu wahren.

Er hat dem Arbeitgeber seine gesamte Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Jede andere Arbeitstätigkeit, entgeltlich oder unentgeltlich, selbständig und unselbständig (ungeachtet der Rechtsform) bedarf der vorgängigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

Ferner ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses weder direkt noch indirekt zu konkurrenzieren noch sonst in irgendeiner Art zu schädigen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über sämtliche ihm während der Tätigkeit bekannt werdenden Tatsachen, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, sowie über sämtliche internen Angelegenheiten und Gegebenheiten des Arbeitgebers absolutes Stillschweigen zu bewahren und diese weder für sich noch für Dritte zu verwerten. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf Tatsachen betreffend mit dem Arbeitgeber direkt oder indirekt verbundene Gesellschaften und Personen. Diese Vertraulichkeitsverpflichtung bezieht sich auch auf den Inhalt dieser Vereinbarung und besteht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

1. **Vergütung**

Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer einen Jahreslohn von CHF [BETRAG] (brutto), zahlbar in [12 oder 13] Monatsraten per Ende eines Monats, pro rata temporis.

Der Arbeitgeber kann nach Vorliegen des Geschäftsabschlusses eine Gratifikation ausrichten, welche in der Höhe wie im Bestand freiwillig ist. Ein Anspruch auf eine Bonuszahlung besteht auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber zuvor mehrmalig und/oder regelmässig eine solche ausgerichtet hat, insbesondere bei Vorliegen wirtschaftlich angespannter Verhältnisse. Bei gekündigtem Arbeitsverhältnis werden keine Gratifikationen ausbezahlt.

[***ODER***] Zusätzlich zum Salär gemäss vorstehender Ziff. 5 Abs. 1 und unter dem Vorbehalt, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt wurde, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine erfolgsabhängige jährliche Bonuszahlung gemäss separater Bonusvereinbarung ausrichten. Die Beurteilung, ob die Ziele erreicht wurden, liegt im alleinigen Ermessen des Arbeitgebers. Ein Bonusanspruch besteht nicht, und zwar auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber zuvor mehrmalig und/oder regelmässig einen solchen ausgerichtet hat. Der Arbeitgeber ist bei Vorliegen wirtschaftlich angespannter Verhältnisse berechtigt, eine allfällige Bonuszahlung zu verweigern.

Dem Arbeitnehmer wird eine monatliche Spesenpauschale von CHF [BETRAG] (x12) gemäss dem gültigen Spesenreglement des Arbeitgebers, in der jeweils gültigen und von den kantonalen Steuerbehörden genehmigten Fassung, entrichtet. Ferner vergütet der Arbeitgeber alle berufsbedingten Auslagen des Arbeitnehmers gemäss Spesenreglement gegen Vorlage der entsprechenden Originalbelege, welche der Arbeitgeber vorgängig bewilligt hat.

Hinsichtlich der Sozialversicherungen (AHV, IV, ALV, EO und UVG) gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Dem Arbeitnehmer wird für die Dauer seiner Arbeitstätigkeit ein Firmenfahrzeug gemäss separatem Reglement zur Verfügung gestellt. Das Firmenfahrzeug kann für private Fahrten verwendet werden, Benzin- und gewöhnliche Unterhaltskosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Ausgenommen sind grössere Privatfahrten wie Urlaubsfahrten. Der Anteil für Privatfahrten wird entsprechend der geltenden Steuerpraxis deklariert. Der Arbeitnehmer verzichtet auf ein allfälliges Retentionsrecht am Firmenfahrzeug zur Sicherung allfälliger Forderungen.

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsvertrags einen Laptop zur Verfügung. Dieser Laptop bleibt im Eigentum des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, regelmässig Backups auf dem Server des Arbeitgebers durchzuführen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ausschliesslich geschäftsbezogene Daten auf dem Laptop zu speichern und diesen ausschliesslich für geschäftliche Zwecke zu nutzen. Entsprechend gelten sämtliche Daten als geschäftsbezogen und stehen im alleinigen Eigentum des Arbeitgebers. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Laptop inklusive Zubehör und mit sämtlichen Daten unverzüglich dem Arbeitgeber zurückzugeben. Der Arbeitnehmer ist ferner verpflichtet, ohne Aufforderung, dem Arbeitgeber allfällige Passwörter bekannt zu geben.

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer für die Dauer der Vereinbarung ein Mobiltelefon zur Verfügung. Das Mobiltelefon ist primär für geschäftliche Zwecke zu verwenden. Privatgespräche von geringem Umfang sind erlaubt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Mobiltelefon inklusive Zubehör und mit sämtlichen Daten unverzüglich dem Arbeitgeber zurückzugeben. Der Arbeitnehmer ist ferner verpflichtet, ohne Aufforderung, dem Arbeitgeber allfällige Passwörter bekannt zu geben.

1. **Krankheit und Unfall**

Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach der gesetzlichen Regelung gemäss Art. 324a OR (Zürcher Skala), sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat und sofern der Arbeitgeber keine Versicherung abgeschlossen hat.

Gegen die Folgen

einer unverschuldeten Krankheit ist der Arbeitnehmer bei der Kollektivversicherung des Arbeitgebers versichert. Diese leistet [80] % des Lohnes während [720] aufeinanderfolgenden Tagen. Die Kosten der Krankentaggeldversicherung werden von den Parteien hälftig getragen. Die Leistungen der Versicherung richten sich nach deren jeweils anwendbaren Reglementen und Policen. Während der Wartefrist der Kollektivversicherung von [30] Tagen erhält der Arbeitnehmer für eine beschränkte Dauer gemäss Art. 324a OR (Zürcher Skala) den Lohn vom Arbeitgeber weiter zu 100% ausgerichtet, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat.

Gegen die Folgen eines unverschuldeten Unfalles ist der Arbeitnehmer nach Massgabe des UVG versichert.

Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Der Arbeitnehmer hat dabei den Arbeitgeber auf dringliche Aufgaben hinzuweisen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage, ist unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen. Bei wiederholten Kurzabsenzen kann der Arbeitgeber ein Arztzeugnis ab dem ersten Tag verlangen. Der Arbeitgeber kann jederzeit eine vertrauensärztliche Untersuchung auf eigene Kosten verlangen.

1. **Berufliche Vorsorge**

Der Arbeitnehmer wird in die Berufliche Vorsorge des Arbeitgebers integriert.

Art und Umfang der Versicherung und die daraus entstehenden Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers, insbesondere betreffend Aufnahme und Austritt, Leistungen, Höhe und Aufteilung der Prämien etc. richten sich nach den gesetzlichen Regelungen sowie den anwendbaren Reglementen der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers in der jeweils gültigen Version.

1. **Vertragsdauer**

Das Inkrafttreten und die Gültigkeit dieser Vereinbarung stehen unter der Bedingung, dass eine gültige Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung vorliegt.

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Die Vereinbarung kann mit einer Kündigungsfrist von [X] Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden[[3]](#footnote-3).

[***ODER***] Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet ohne vorgängige Kündigung am [DATUM].

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Pensionsalter gemäss AHVG vollendet.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer während der Dauer der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht freizustellen. Die Freistellung kann vom Arbeitgeber widerrufen werden. Der Arbeitnehmer kann mit vorgängiger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers während der Freistellungsdauer eine anderweitige Tätigkeit ausüben. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen dadurch vom Arbeitnehmer erzielten Verdienst von den Lohnzahlungen abzuziehen. Mit der Freistellung werden allfällige offene Überstunden, Überzeit, Frei- und Ferientage ohne weiteres kompensiert[[4]](#footnote-4).

Bei Beendigung der Vereinbarung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Dokumente und Gegenstände, die dem Arbeitgeber oder mit ihm direkt oder indirekt verbundener Gesellschaften gehören und im Zusammenhang mit der Vereinbarung oder aus anderem Grund ausgehändigt wurden, unverzüglich zurückzugeben. Dies bezieht sich insbesondere (ohne Einschränkung) auf Mobiltelefone, Laptop, Kreditkarten, Schlüssel, Zugangsbadges, Firmenfahrzeug sowie Daten und Dokumente (in physischer oder elektronischer Form). Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dass die Daten, Dokumente, Geschäftsunterlagen, etc. inklusive allfälliger Kopien davon, ungeachtet der Form, in der sie gespeichert sind, vollständig dem Arbeitgeber zurückgegeben werden und schriftlich zu bestätigen, dass sämtliche Daten gelöscht wurden und dass sich keine solchen Dokumente und Informationen in seinem Besitz oder im Besitz einer Drittpartei zu seinen Gunsten befinden. Der Arbeitnehmer verzichtet auf jegliche Retentionsrechte an diesen Gegenständen und Unterlagen.

1. **Konkurrenz- und Abwerbeverbot**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von [24] Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jegliche Konkurrenzierung des Arbeitgebers zu unterlassen und ohne schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers in keiner Weise in der Schweiz [ev. weitere Gebiete] für ein Unternehmen tätig zu sein, das im Geschäftsbereich des Arbeitgebers tätig ist, sowie in diesem Geschäftsbereich keine Geschäfte für eigene oder fremde Rechnung zu tätigen und keine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung an einem solchen Unternehmen zu erwerben, insbesondere auf dem Gebiet [BEREICH][[5]](#footnote-5).

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich des Weiteren, für die Dauer von [24] Monate nach Beendigung dieser Vereinbarung ohne schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers keine Mitarbeiter des Arbeitgebers abzuwerben oder zum Vertragsbruch zu verleiten.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich sodann, für die Dauer von [24] Monate nach Beendigung dieser Vereinbarung ohne schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers keine Kunden oder Geschäftspartner abzuwerben oder zum Vertragsbruch zu verleiten.

Für die Anwendbarkeit dieses Konkurrenz- und Abwerbeverbots ist die Stellung des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (selbständige/unselbständige Erwerbstätigkeit, Eigentümer eines/Teilhaber an einem Unternehmen etc.) unbeachtlich.

Für den Fall der Zuwiderhandlung verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Bezahlung einer Konventionalstrafe im Betrag von [sechs] Monatslöhnen für jede Zuwiderhandlung. Übersteigt der eingetretene Schaden die Höhe der Konventionalstrafe, so ist der die Konventionalstrafe übersteigende Teil zusätzlich zu bezahlen. Die Bezahlung der Konventionalstrafe und von Schadenersatz befreit nicht von der Pflicht zur Einhaltung des Konkurrenz- und Abwerbeverbotes.

Im Fall der Zuwiderhandlung verpflichtet sich der Arbeitnehmer überdies zur sofortigen Einstellung der konkurrenzierenden Tätigkeit; der Arbeitgeber kann die umgehende Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes verlangen.

1. **Erfindungen**

Immaterialgüterrechte (d.h. Erfindungen, Designs, Urheberrechte, Know-how etc.), die der Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten hervorbringt oder an deren Hervorbringung er direkt oder indirekt mitwirkt, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit uneingeschränkt dem Arbeitgeber.

Immaterialgüterrechte, die vom Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten gemacht werden, kann der Arbeitgeber erwerben. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber schriftlich von der Entstehung solcher Rechte in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitgeber kann die Immaterialgüterrechte erwerben und hat dem Arbeitnehmer einen allfälligen Erwerb innert 6 Monaten mitzuteilen. Während dieser Frist ist jede eigene Verwertung oder Verfügung durch den Arbeitnehmer untersagt.

1. **Schlussbestimmungen**
	1. **Bestandteile**

Folgende Dokumente, in der jeweils aktuellen Version, bilden integrierten Bestandteil zu dieser Vereinbarung:

* Stellenbeschrieb;
* [...].

Die vorliegende Vereinbarung (inklusive Beilagen) stellt die abschliessende Vereinbarung zwischen den Parteien in Bezug auf das Arbeitsverhältnis dar und ersetzt sämtliche diesbezüglichen früheren schriftlichen oder mündlichen Abreden.

Die Vereinbarung erlangt Gültigkeit bei Unterschrift durch alle Parteien, unter Vorbehalt von Ziff. 8 Abs. 1.

* 1. **Änderungen und Ergänzungen**

Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung (auch dieser Ziffer) bedürfen der Schriftform.

* 1. **Salvatorische Klausel**

Sollte diese Vereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Die Parteien verpflichten sich, eine unwirksame Bestimmung durch eine solche wirksame Bestimmung zu ersetzen, die wirtschaftlich dem Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt imFalle einer Regelungslücke.

1. **Anwendbares Recht und Gerichtsstand**

Die vorliegende Vereinbarung untersteht exklusiv materiellem Schweizer Recht. Sofern diese Vereinbarung oder ein Reglement des Arbeitgebers nicht etwas anderes bestimmen, kommen die schweizerischen Gesetze, insbesondere das Obligationenrecht, zur Anwendung

Der Gerichtsstand für alle sich aus oder im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung ergebenden Streitigkeiten, einschliesslich solcher über ihr gültiges Zustandekommen, ihre Rechtswirkung, Abänderung oder Auflösung, richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung.

Ausgefertigt in 2 Exemplaren am eingangs genannten Datum:

**[bc]**

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |
| [Name][Funktion] | [Name][Funktion] |

**[xy]** (auch als Bestätigung des Erhaltes untenstehender Beilagen)

|  |
| --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |
| [Name][Funktion] |

**Beilagen**

* Stellenbeschrieb;
* [...].
1. KOMMENTAR: Die Probezeit darf auf höchstens 3 Monate festgelegt werden. [↑](#footnote-ref-1)
2. KOMMENTAR: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens vier Wochen (20 Tage) Ferien pro Jahr; Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr auf mindestens fünf Wochen. [↑](#footnote-ref-2)
3. KOMMENTAR: Die Kündigungsfrist muss mindestens einen Monat betragen. [↑](#footnote-ref-3)
4. KOMMENTAR: Diese Formulierung ist empfehlenswert, jedoch nur begrenzt durchsetzbar. Als Faustregel gilt, dass Ferientage im Umfang eines Drittels der Freistellungszeit kompensiert werden können. [↑](#footnote-ref-4)
5. KOMMENTAR: Ein Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte. Das Verbot ist nach Ort, Zeit und Tätigkeit angemessen zu begrenzen. [↑](#footnote-ref-5)