

# ANSTELLUNGSVERTRAG FÜR PRIVAT-PFLEGEPERSONEN

## Art. 1 VERTRAGSPARTNER

Arbeitgeber \_\_\_\_\_

Vermittlerin /  
Einsatzleiterin \_\_\_\_\_

Arbeitnehmerin (\*1) \_\_\_\_\_

## Art. 2 VERTRAGSDAUER

Beginn der Anstellung \_\_\_\_\_

Nach Ablauf der Probezeit gilt das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Ohne anderslautende Vereinbarung endet es aber, wenn die betreute Person in ein Alters-, Pflege- oder Krankenhaus eintritt oder stirbt.

## Art. 3 PROBEZEIT

Die ersten vier Anstellungswochen gelten als Probezeit.

## Art. 4 KÜNDIGUNG

- 1) Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:
  - a. während der Probezeit auf das Ende der zweiten, auf die Kündigung folgenden Woche.
  - b. nach Ablauf der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats.

- c. fristlos bei Vorliegen wichtiger Gründe gemäss OR (Schweizerisches Obligationenrecht) Art. 337.
- 2) Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber während folgenden Sperrfristen unzulässig (OR 336c):
- a. während obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivilschutz-, Rotkreuz- oder Militärischem Frauendienst; wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert auch in den vier Wochen vorher und nachher.
  - b. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall: im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen.
  - c. Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft.
  - d. Während einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland.
- 3) Die Kündigung hat mit eingeschriebenem Brief zu erfolgen.

#### **Art. 5 RECHTE UND PFLICHTEN**

- 1) Die Arbeitnehmerin erbringt folgende Dienstleistungen für die betreute Person (siehe Beispiel Ziffer \*4 bei den Anmerkungen):
- 
- 
- 
- 
- 
- 2) Die Arbeitnehmerin hat besondere Wahrnehmungen und Schwierigkeiten der Vermittlerin/Einsatzleiterin zu melden.
- 3) Die Arbeitnehmerin kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Der Arbeitgeber hat sich betreffend Inhalt des Zeugnisses mit der betreuten Person abzusprechen.
- 4) Der Arbeitgeber hat das Recht auf Einblick in die geleistete Arbeit (Arbeitszeitrapporte, u.a.). Ausgeschlossen davon sind Fakten, die unter die Schweigepflicht Arzt/Arbeitnehmerin fallen.
- 5) Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) sowie dessen Verordnungen betreffend Gesundheitsschutz bei Nacharbeit und Mutterschutz werden eingehalten.

#### **Art. 6 GEHEIMHALTUNGS- UND SORGFALTS-PFLICHT**

- 1) Die Arbeitnehmerin darf geheim zu haltende Tatsachen, namentlich solche über Krankheiten, Verhaltensweisen und persönliche Verhältnisse der betreuten Person

und deren Angehörigen nicht verwerfen oder anderen mitteilen, auch nicht in einem Tätigkeitsbericht an den Arbeitgeber. Sie ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist gemäss Art. 321 des Strafgesetzbuches strafbar.

- 2) Die Arbeitnehmerin hat ihre eigenständigen Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen. Sie hat die Anordnungen der Vermittlerin/Einsatzleiterin zu befolgen.
- 3) Die Arbeitnehmerin hat das ihr zur Verfügung gestellte Material mit Sorgfalt zu behandeln. Für grobfahrlässigen Schaden kann sie zu Schadenersatz herangezogen werden.
- 4) Die Arbeitnehmerin darf sich nicht in familiäre oder religiöse Angelegenheiten der betreuten Person und deren Angehörigen einmischen.

#### **Art. 7 FORT- UND WEITERBILDUNG**

Die Arbeitnehmerin hat das Recht, berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen. Art, Umfang und Zeitpunkt sind mit dem Arbeitgeber und der betreuten Person abzusprechen. Die notwendige Freizeit (unbezahlt) ist zur Verfügung zu stellen.

#### **Art. 8 ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNGEN**

- 1) Die Arbeitnehmerin hält sich beim Vertragsabschluss gesundheitlich fähig, die in Artikel 5 Absatz 1 aufgeführten Arbeiten zu leisten. Sie leidet nicht an einer Krankheit, die zur Gefährdung der betreuten Person führen könnte. Im Zweifelsfall ist der Arbeitgeber berechtigt, ein ärztliches Zeugnis zu verlangen.
- 2) Die Arbeitnehmerin hat die Pflicht, ihren Gesundheitszustand bei Verdacht auf eine die betreute Person gefährdende Krankheit kontrollieren zu lassen. Der Arbeitgeber hat das Recht, dies im Verdachtsmoment zu verlangen.
- 3) Kosten für ärztliche Untersuchungen, die vom Arbeitgeber verlangt werden, sind von diesem zu tragen.

#### **Art. 9 ARBEITSVERHINDERUNG**

Ist die Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, hat sie dies dem Arbeitgeber und der betreuten Person unverzüglich zu melden. Dauert das Arbeitsversäumnis mehr als fünf Tage, kann der Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis verlangen.

Der Arbeitgeber ist bei Bedarf und nach Möglichkeit für eine Ersatz-Pflegeperson besorgt.

**Art. 10 ARBEITSZEIT**

- 1) Die Arbeitszeit ist wie folgt geregelt:  

---

---

---
- 2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerin bei der betreuten Person darf ..... Stunden nicht überschreiten.
- 3) Die Wegzeit bei Arbeitsbeginn und Arbeitsende geht zu Lasten der Arbeitnehmerin.
- 4) Die Arbeitnehmerin übernimmt nur ausnahmsweise Nachtwachen und Dienst an Sonn- und Feiertagen.

**Art. 11 FERIEN**

- 1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf vier Wochen Ferien pro Jahr.
- 2) Der Anspruch erhöht sich auf fünf Wochen vom Kalenderjahr an, in welchem sie das 50. Altersjahr zurückgelegt hat. Ab 60. Altersjahr erhöht er sich auf sechs Wochen.
- 3) Der Zeitpunkt ist mit dem Arbeitgeber und der betreuten Person abzusprechen. Auf die gegenseitigen Wünsche ist Rücksicht zu nehmen. Wenn möglich sollen die Ferien aber bezogen werden, wenn die betreute Person vorübergehend im Spital, in einem Heim oder in einer Rehabilitationsanstalt weilt.  

Dauert dieser vorübergehende Aufenthalt länger als die Ferien, so hat die Arbeitnehmerin für die restliche Arbeitszeit unbezahlten Urlaub zu nehmen, ausser der Arbeitgeber könnte sie anderweitig beschäftigen.
- 4) Bei Krankheit oder Unfall während den Ferien werden die ärztlich bescheinigten Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferien gezählt.
- 5) Für ein angebrochenes Jahr beim Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr verrechnet. Das gleiche gilt bei Urlaub von mehr als einer Woche.
- 6) Bei Abwesenheit von mehr als vier Monaten während eines Jahres wegen Krankheit, Nichtbetriebsunfall oder Militärdienst kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel kürzen. Bei Dienstaussetzung wegen Betriebsunfall werden die Ferien nicht gekürzt.

**Art. 12 URLAUB**

- 1) Die Arbeitnehmerin hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlten Urlaub (\*4):
 

a. Eigene Heirat	3 Tage
b. Heirat eines Kindes	1 Tag
c. Tod von nahen Familienangehörigen	1-3 Tage
d. Eigener Wohnungswechsel	1 Tag
- 2) Über Gesuche für unbezahlten Urlaub entscheidet der Arbeitgeber in Absprache mit der betreuten Person.
- 3) Der Arbeitgeber ist bei Bedarf und nach Möglichkeit für eine Ersatz-Pflegeperson besorgt.

**Art. 13 LOHN**

- 1) Der AHV-pflichtige Bruttolohn beträgt Fr. .... pro Stunde/pro Tag. Darin enthalten sind alle Lohnansprüche für Ferien (8,3 % bei 4 Wochen, 10,6 % bei 5 Wochen und 13 % bei 6 Wochen), Feiertage (4,0 %) und dreizehnter Monatslohn (8,3 %).
- 2) Von diesem Bruttolohn werden abgezogen: AHV-/IV-/EO-, Arbeitslosenversicherungs-, allfällige Nichtbetriebsunfallversicherungs-, Krankentaggeldversicherungs- und Altersvorsorgeprämien.
- 3) Für die Vergütung der Zulagen wird auf die Empfehlungen des Spitex Verbandes Thurgau verwiesen.
- 4) Der Nettobetrag wird per \_\_\_\_\_ ausbezahlt.

**Art. 14 KINDERZULAGEN**

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, den Arbeitgeber über ihre Ansprüche (bzw. Änderungen) betreffend Kinderzulagen zu informieren. Es ist Sache des Arbeitgebers, die entsprechenden Formalitäten bei der zuständigen Stelle zu erledigen.

**Art. 15 ENTSCHÄDIGUNGEN**

- 1) Muss die Arbeitnehmerin ihr Privatfahrzeug während der Arbeit benutzen, so werden ihr Fr. .... pro km. vergütet (\*2). In dieser Vergütung sind sämtliche Ansprüche an Versicherung, Unterhalt, Garage etc. enthalten. Muss die betreute Person transportiert werden, so ist abzuklären, ob für sie eine Insassenversicherung besteht.
- 2) Sonntags- und Feiertagsdienstzulage gemäss Empfehlungen des Spitex Verbandes Thurgau
- 3) Endet das Arbeitsverhältnis ohne rechtzeitige Kündigung, weil die betreute Person in ein Alters-, Pflege- oder Krankenhaus eintritt oder stirbt, und kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin nicht anderweitig weiter beschäftigen, so hat sie Anrecht auf eine Lohnfortzahlung für die Dauer der ordentlichen bzw. restlichen Kündigungsfrist gemäss Artikel 4 Absatz 1 Ziffer a. bzw. Ziffer b (\*3).

## Art. 16 LOHN BEI ARBEITSVERHINDERUNG

- 1) Bei Unfall werden die Leistungen der Unfallversicherung an die Arbeitnehmerin bezahlt.
- 2) Bei Krankheit hat die Arbeitnehmerin im ersten Dienstjahr Anspruch auf den Lohn während drei Wochen. Ab zweitem Dienstjahr erhöht sich der Anspruch um eine Woche pro Dienstjahr (\*3).
- 3) Bei Schwangerschaft gilt bezüglich Lohnzahlung die gleiche Regelung wie bei Krankheit. Die Arbeitnehmerin hat aber Anspruch auf unbezahlten Urlaub während acht Wochen vor und 16 Wochen nach der Geburt. Ergänzend ist für den Schutz der Schwangeren und Mütter das Arbeitsgesetz anwendbar.
- 4) Bei Militärdienst, obligatorischem Zivildienst und Rotkreuzdienst wird die Besoldung während den ordentlichen Wiederholungskursen und ähnlichen Dienstleistungen ungekürzt ausbezahlt. Längerdauernde Abwesenheit bedingt eine separate Regelung.
- 5) Leistungen von Versicherungen gehen immer an den Arbeitgeber, solange dieser verpflichtet ist, einen Lohn zu zahlen.

## Art. 17 VERSICHERUNGEN

- 1) **Krankenversicherung:** Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich gegen Krankheit zu versichern. Die Versicherung hat mindestens die Deckung der Heilungskosten zu umfassen.
- 2) **Unfallversicherung:** Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmerin aufgrund der Bundesvorschriften (UVG) gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Die Prämie dafür trägt der Arbeitgeber.  
  
Eine **Nichtbetriebsunfallversicherung** wird abgeschlossen, falls die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Die dazugehörige Prämie trägt die Arbeitnehmerin.
- 3) **Berufs-Haftpflichtversicherung:** Der Arbeitgeber schliesst für die Arbeitnehmerin eine Berufshaftpflichtversicherung ab.

## Art. 18 ALTERSVORSORGE / ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

- 1) Die Arbeitnehmerin mit einer Jahreslohnsumme, die höher ist als der jeweils gültige Ansatz des „Koordinierten Jahreslohns“ wird vom Arbeitgeber nach gesetzlichen Minimalvorschriften für die Risiken „Tod“ und „Invalidität“ und (ab dem 25. Altersjahr) für die Altersvorsorge versichert (gemäss BVG).

Die Prämien werden vom Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin je zur Hälfte finanziert.

- 2) Für die obligatorische Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung und Erwerbsersatzordnung (AHV/IV/EO) wie auch für die Arbeitslosenversicherung (ALV) gelten die gesetzlichen Regelungen.

### **Art. 19 VERRECHNUNG DER DIENSTLEISTUNGEN AN DIE BETREUTE PERSON**

Der Arbeitgeber verrechnet die Dienstleistungen der Arbeitnehmerin gemäss Pflege-/Arbeitszeitrapport an die betreute Person weiter.

### **Art. 20 SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

- 1) Änderungen und Ergänzungen zu diesem Vertrag bedürfen der schriftlichen Form.
- 2) Im übrigen gelten die Bestimmungen zum Arbeitsvertrag im Schweiz. Obligationenrecht (Art. 319 ff) sowie die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ArG samt dazugehörigen Verordnungen ArGV 1 und 2.

Ort und Datum : \_\_\_\_\_

Der Arbeitgeber:

Die Arbeitnehmerin:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **Anmerkungen :**

- (\*1) Dieser Vertrag gilt auch für entsprechende männliche Personen.
- (\*2) Empfehlung: Ansätze des Spitex Verbandes Thurgau anwenden.
- (\*3) Die Berechnung erfolgt wie bei der SUVA: Der AHV-pflichtige Lohn der vorangehenden zwölf Monate wird zusammen gezählt und durch 365 Tage geteilt. Der so ermittelte Tagesansatz wird für alle Krankheits- und Unfalltage, Urlaubstage und Kündigungsfristtage (inkl. Sonn- und Feiertage) ausbezahlt.
- (\*4) Wohnung und Hausrat sauber und ordentlich halten, Kleider- und Wäschepflege, Mahlzeiten vorbereiten, Einkauf Lebensmittel und Reinigungsmaterial, Duschen, Haar-, Nagel-, Gesichts-, Körperpflege, An- und Ausziehen, Bewegungsübungen, Lagern, Betreuung der Kinder, Versorgen der Haustiere.

*1. Januar 2001*

---