

Arbeitsvertrag für eine Anstellung im Stundenlohn

zwischen

Arbeitgeber/-in: Name Vorname
 Adresse

und

Arbeitnehmer/-in Name Vorname
 geboren von
 Adresse

1. Die Arbeitnehmerin arbeitet ab für die Arbeitgeberin als Kinderbetreuungsperson. Die Arbeitnehmerin erfüllt ihren Betreuungsdienst auch bei Krankheit der Kinder, sofern für sie 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.
2. Die Arbeitszeit beträgt Std. pro Woche. Der Einsatzplan erfolgt nach separater Absprache (Beilage). Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.
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.
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. Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Kompensation abzulehnen und stattdessen Lohn für die Überstundenarbeit zu entrichten, der sich nach dem Normallohn (Stundenlohn) ohne Überstundenzuschlag bemisst.
6. Die Arbeitnehmerin hat jährlich Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien.
7. Mahlzeiten während der Arbeitszeit werden der Arbeitnehmerin nicht in Rechnung gestellt. Notwendige Spesen trägt der Arbeitgeber.
8. 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.
9. Vom Bruttolohn erfolgen die gesetzlichen Abzüge für AHV/IV/EO, ALV, BVG (soweit obligatorisch) und 50 % der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung (soweit obligatorisch).
10. Die Arbeitnehmerin bestätigt hiermit, dass sie haftpflichtversichert ist.
11. 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.....

Arbeitnehmer/-in

Arbeitgeber/-in