[***Vorbemerkung: Dieser Mustervertrag soll zusammen mit unserem Merkblatt «Ältere Arbeitnehmende» beim Abschluss eines Arbeitsvertrages mit Arbeitnehmenden trotz (teilweisem) Rentenvorbezug oder Erreichen des Referenzalters als Unterstützung dienen. Jeder Arbeitsvertrag ist eine individuelle Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in. Die vorgeschlagenen Regelungen sind an die konkreten Umstände anzupassen. Insbesondere sind diejenigen Punkte, welche in eckigen Klammern stehen, auf die Situation im Einzelfall anzupassen oder – das gilt insbesondere für alles fett und kursiv Geschriebene, wie diese Vorbemerkung selbst – zu löschen.***]

**Arbeitsvertrag**

Zwischen

[Name und Adresse der Firma]

als Arbeitgeberin

und

[Name und Adresse]

als Arbeitnehmer/in

wird folgender Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 ff. OR abgeschlossen:

1. [***Bei Weiterbeschäftigung eines bisherigen Mitarbeitenden trotz Rentenvorbezug oder Erreichen des Referenzalters:***] Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin ist am [Datum des Arbeitsbeginns] bei der Arbeitgeberin eingetreten. Er/Sie hat am [Datum] das Referenzalter erreicht [***alternativ:*** Er/Sie bezieht seit [Datum] eine vorzeitige Rente]. Der vorliegende Vertrag gilt ab [Datum] und ersetzt alle bisherigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien.

**[*Bei Neuanstellung einer/s Arbeitnehmenden trotz Vorbezug oder nach Erreichen des Referenzalters:*** Das Arbeitsverhältnis beginnt am [Datum]. Der/Die Arbeitnehmer/in hat am [Datum] das Referenzalter erreicht. [***Alternativ:*** Der/Die Arbeitnehmer/in bezieht seit [Datum] eine vorzeitige Rente.**]**

[Falls Bewilligung/Vorabklärung erforderlich, insbesondere bei Neuanstellung: Dieser Vertrag kommt unter der Bedingung zustande, dass sämtliche für den Arbeitsantritt erforderlichen [ausländerrechtlichen Bewilligungen oder andere notwendigen Bewilligungen/Bestätigungen] bei Vertragsbeginn vorliegen.]

Der/Die Arbeitnehmer/in wird bei der Arbeitgeberin [***ev.:*** weiterhin] als [Funktionsbezeichnung] tätig sein. Seine/Ihre Aufgaben umfassen: [Beschreibung der Aufgaben]. [***Oder falls Stellenbeschrieb vorhanden*:** Seine/Ihre Aufgaben richten sich nach dem Stellenbeschrieb.] Die Übertragung anderer Aufgaben bleibt vorbehalten.

Der Arbeitsort ist [Ort]. Falls erforderlich, erbringt der/die Arbeitnehmer/in jedoch seine/ihre Arbeitsleistung ausnahmsweise oder periodisch auch an einem anderen Ort.

1. Das Arbeitspensum beträgt 100% und die wöchentliche Arbeitszeit [Anzahl, nach GAV höchstens 42] Stunden.**[*Bei Teilzeit-Tätigkeit:*** Das Arbeitspensum beträgt [Anzahl] % und die wöchentliche Arbeitszeit [Anzahl Wochenstunden] (auf der Basis 100% = [Anzahl, nach GAV höchstens 42] Stunden pro Woche).**]**

**[*Bei Tätigkeit auf Abruf ohne Abruf- und Annahmeverpflichtung:*** Die Arbeitseinsätze erfolgen im Bedarfsfall auf Abruf der Arbeitgeberin. Es besteht weder eine Abruf- noch eine Einsatzpflicht. Der/Die Arbeitnehmer/in hat entsprechend keinen Anspruch darauf, für Arbeitseinsätze abgerufen zu werden. Es besteht auch kein Anspruch auf ein Mindestpensum oder eine regelmässige Beschäftigung.

Der/Die Arbeitnehmer/in kann einen angebotenen Einsatz ohne Angabe von Gründen ablehnen. Zudem muss sich der/die Arbeitnehmer/in zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen nicht zur Verfügung der Arbeitgeberin halten und hat entsprechend zwischen den Einsätzen weder einen Lohnanspruch noch Anspruch auf sonstige Vergütung.

Ein Einsatz endet ohne Weiteres nach Ablauf der vereinbarten Dauer.

Stimmt der/die Arbeitnehmer/in einem angebotenen Einsatz zu, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit während eines Einsatzes [Anzahl, nach GAV höchstens 42] Stunden auf der Basis eines 100%-Pensums.**]**

1. [Allfällige Mehrarbeit ist durch das in diesem Vertrag vereinbarte Gehalt abgegolten und wird weder kompensiert noch zusätzlich ausbezahlt. ***Oder:*** Allfällige Mehrarbeit wird durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert und nur ausnahmsweise, wenn eine Kompensation nicht möglich ist, ohne Zuschlag ausbezahlt. ***Oder:*** Die Entschädigung allfälliger Mehrarbeit richtet sich nach Art. 321c OR [***mit GAV:*** Art.17 des Gesamtarbeitsvertrags zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich (GAV)]. ***Oder eigenständige Regelung.***]
2. [***Bei Weiterbeschäftigung – ohne Befristung:***] Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von [mindestens einem Monat] auf ein Monatsende gekündigt werden. [***Alternativ: Staffelung nach Dienstjahren und/oder Verweis auf Ziff. 9 GAV und/oder Art. 335c OR. Hinweis: Nach Erreichen des Referenzalters sind in der Regel kurze Kündigungsfristen empfehlenswert.***]

**[*Bei Neuanstellung - ohne Befristung:*** Die Probezeit beträgt [ein/zwei/drei Monat/e]. Während derselben kann der Vertrag unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden [***Hinweis: Nach GAV sind 7 Kalendertage auf Ende einer Arbeitswoche zwingend, nach OR sind andere Varianten möglich, OR 335b***]. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von [mindestens einem Monat] auf ein Monatsende gekündigt werden. [***Alternativ: Staffelung nach Dienstjahren und/oder Verweis auf Ziff. 9 GAV und/oder Art. 335c OR. Hinweis: Nach Erreichen des Referenzalters sind in der Regel kurze Kündigungsfristen empfehlenswert.***]**]**

**[*Bei befristetem Vertrag:*** Dieser Vertrag ist befristet und endet ohne vorgängige Kündigung am [Datum]. [Hinweis: Auch beim befristeten Vertrag sind Kündigungsfristen sowie bei Neuanstellung eine Probezeit möglich: Davor kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von [mindestens einem Monat] auf ein Monatsende gekündigt werden. [Variante bei Neuanstellung: Davor kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien während einer Probezeit von [Anzahl] Monaten unter Einhaltung einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten festen Dauer unter Einhaltung einer Frist von [mindestens einem Monat] auf ein Monatsende gekündigt werden.**]**

1. Der/Die Arbeitnehmer/in erhält ein [monatliches/jährliches] Bruttogehalt von CHF [Betrag] [***bei Jahresgehalt*:** zahlbar in [12/13] Raten]. [***Bei Monatsgehalt ev.*:** Der/Die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn, zahlbar am Ende des Kalenderjahres.] Ist ein Vertragsjahr kürzer als das Kalenderjahr, so wird der 13. Monatslohn pro rata ausbezahlt.

**[*Bei Stundenlohn – insbesondere im Abrufverhältnis:*** Der/Die Arbeitnehmer/in erhält einen Stundenlohn von brutto CHF [Betrag]. Aufgrund der kurzen und/oder unregelmässigen Einsätze erhält der Arbeitnehmer pro geleistete Stunde zusätzlich eine Ferienentschädigung in der Höhe von CHF [Betrag] (= [8.33/10.64/13.04] % des Bruttostundenlohns, basierend auf einem Ferienanspruch von [4/5/6] Wochen pro Kalenderjahr) [***ev. zusätzlich:*** sowie einen Feiertagszuschlag von [Anzahl] % bzw. CHF [Betrag]].

[Hinweis: Bei einer gewissen Regelmässigkeit der Einsätze ist es rechtlich heikel, auf dem Stundenlohn eine Ferienentschädigung zu entrichten. Diesfalls empfiehlt sich zusätzlich folgende Bestimmung: Die Ferienentschädigung wird nicht laufend ausbezahlt, sondern auf einem separaten Konto zurückbehalten und dem/der Arbeitnehmer/in beim effektiven Ferienbezug überwiesen.]

Die im Rahmen eines Einsatzes geleisteten Stunden werden jeweils pro Kalendermonat ermittelt. Der hierfür zu entrichtende Lohn ist jeweils bis zum Ende des Folgemonats zahlbar.**]**

Von den Gehaltszahlungen werden die jeweils geltenden gesetzlichen und allfälligen reglementarischen Arbeitnehmerbeiträge an die AHV, IV, EO, [***ab dem Referenzalter allfällige Freibeträge beachten***] ALV [***ALV-Abzug nur bis zum Erreichen des Referenzalters***] und BVG [***BVG-Abzug nur, wenn weiterhin BVG-versichert***] sowie die allfälligen anteiligen Prämien für Krankentaggeld- und Nichtbetriebsunfallversicherung [***Hinweis auf Krankentaggeldversicherung nur aufnehmen, wenn Arbeitnehmer/in tatsächlich versichert***] ***und/oder:*** die Quellensteuer] in Abzug gebracht.

Die Auszahlung des Lohnes erfolgt unter dem jeweiligen Vorbehalt, dass er gemäss Gesetz und Arbeitsvertrag geschuldet ist. Allfällige Rückforderungsansprüche bleiben vorbehalten.

1. [***Bei Vereinbarung einer Gratifikation/eines Bonus:*** Ohne anderweitige ausdrückliche schriftliche Vereinbarung erfolgen Zahlungen von Gratifikationen oder anderen Zuwendungen auf freiwilliger Basis und es wird auch durch eine wiederholte Zahlung ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit keinerlei Rechtsanspruch des/der Arbeitnehmers/in begründet. ***Hinweis: Trotz dieser Bestimmung können Gratifikationen/Boni unter Umständen als Lohnbestandteil qualifiziert werden, auf welche ein Rechtsanspruch besteht.***]
2. Der/Die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf bezahlte Ferien von [***mit GAV mindestens 25 Tagen + zusätzlicher Tag pro Altersjahr über 60, vgl. Art. 18.1 GAV***] Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Den Zeitpunkt legt die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des/der Arbeitnehmer/in fest. [***Diese Ziffer streichen, wenn Ferienentschädigung mit Stundenlohn bezahlt wird*.**]
3. Die Arbeitgeberin erstattet dem/der Arbeitnehmer/in alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen. Der/Die Arbeitnehmer/in hat die entsprechenden Belege monatlich vorzulegen. **[*Alternativ* *bei Vorliegen eines Spesenreglements*:** Die Arbeitgeberin erstattet dem/der Arbeitnehmer/in die belegten Spesen entsprechend dem jeweils gültigen Spesenreglement der Arbeitgeberin.**]**

**[*Alternative Regelung für Pauschalspesen*:** Der/Die Arbeitnehmerin erhält monatliche Pauschalspesen in der Höhe von CHF [Betrag]. Mit dieser Leistung sind Einzelauslagen unter CHF [Betrag, z.B. 50] vollumfänglich abgegolten. ***Falls ein Spesenreglement vorhanden ist, zusätzlich*:** Der Ersatz aller übrigen Auslagen richtet sich nach dem jeweils gültigen Spesenreglement der Arbeitgeberin. ***Oder ohne Spesenreglement:*** Den Ersatz von Auslagen, welche diesen Betrag übersteigen, hat der/die Arbeitnehmer/in bei der Arbeitgeberin monatlich durch Vorlage der entsprechenden Belege zu beantragen.**]**

1. [***LFZ ohne GAV:***] Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des/der Arbeitnehmers/in richtet sich nach Art. 324a/b OR [***ev.:*** und ergänzenden betrieblichen Regelungen]. **[*LFZ mit GAV:*** Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin richtet sich bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, nach Art. 25 des Gesamtarbeitsvertrags zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich (GAV) sowie bei Militär-, Zivil, Schutz und Rotkreuzdienst nach Art. 26 GAV [***ev.:*** und ergänzenden betrieblichen Regelungen].**]**

[***Falls eine KTG-Versicherung mit Deckung für Arbeitnehmer/in bzw. über das Referenzalter hinaus besteht, zusätzlich*:** Die Arbeitgeberin hat zugunsten ihrer Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, deren Prämien [vollumfänglich/zur Hälfte] von der Arbeitgeberin [und zur Hälfte von dem/der Arbeitnehmer/in] bezahlt werden. Die Leistungen der Versicherung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge Krankheit richten sich nach der jeweils aktuellen Police sowie den jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen. Gegenwärtig besteht für pensionierte Arbeitnehmende bzw. Arbeitnehmende, die das Referenzalter erreicht haben, eine Deckung für die Dauer von [Anzahl] Tagen. [***Mit GAV:*** Mit Eintritt der Versicherungsleistungen ist die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin gemäss Art. 25.1 GAV abgegolten (vgl. Art. 25.3 GAV).] Die Leistungen, die der/die Arbeitnehmer/in bei Arbeitsunfähigkeit insgesamt ausbezahlt erhält, übersteigen keinesfalls die Auszahlung bei Arbeitsleistung (Nettolohnausgleich).]

**[*Variante bei Abrufvertrag ohne KTG (zusätzlich zum 1. Absatz):*** Der Lohnfortzahlungsanspruch besteht längstens bis zum Ablauf der vereinbarten Einsatzdauer. Bei fortdauernder Krankheit sowie bei Krankheit ausserhalb eines Arbeitseinsatzes erbringt die Arbeitgeberin keine Leistungen. Für den/die Arbeitnehmer/in besteht keine Krankentaggeldversicherung.**]**

1. [Besondere Vereinbarungen: vgl. ev. auch Muster für ausführlicheren Arbeitsvertrag auf www.vzh.ch]
2. [Hinweis: Ohne Opting-Out ist der GAV anwendbar auf alle (gelernten oder seit mindestens zwei Jahren entsprechend tätigen) kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten, (gelerntes oder seit mindestens zwei Jahren entsprechend tätiges) Verkaufspersonal im Detailhandel sowie akademisch ausgebildete Arbeitnehmende aller Fakultäten:]Im Übrigen finden auf dieses Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung. [Oder, falls der GAV nicht Anwendung findet, fakultativ: Auf diesen Arbeitsvertrag finden die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung oder: keine Anwendung oder: nur teilweise Anwendung, nämlich bezüglich Art.: [Aufzählung].]
3. Folgende Bestimmungen bilden integrierende Bestandteile des vorliegenden Arbeitsvertrags [***Hinweis: nur soweit für konkretes Arbeitsverhältnis sinnvoll***]***:***
[- Gesamtarbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und Kaufmännischer Verband Zürich für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel
- Personalreglement
- Stellenbeschrieb
- Spesenreglement
- ….
***Hinweis: Diejenigen Bestimmungen, welche zu integrierenden Bestandteilen des Arbeitsvertrages erklärt werden, können von der Arbeitgeberin grundsätzlich nicht einseitig, d.h. ohne Zustimmung des/der Arbeitnehmer/in, abgeändert werden.***]

Der/Die Arbeitnehmer/in bestätigt den Erhalt, die Kenntnisnahme und sein/ihr Einverständnis zu diesen Bestimmungen.

1. Der/Die Arbeitnehmer/in bestätigt sodann folgende Unterlagen erhalten und deren Inhalt zur Kenntnis genommen zu haben:
[- Datenschutzerklärung für Mitarbeitende
- Merkblatt „Psychosozialer Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ von Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich [***Hinweis: vgl. Art. 19a GAV***]
- Merkblatt Sexuelle Belästigung und Mobbing [***z.B.:*** „Ein gutes Betriebsklima: Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing“ von Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich]
- Reglemente der Pensionskasse und/oder Krankentaggeldversicherung [***Hinweis: nur erwähnen, wenn BVG-Beitrag zu leisten ist und/oder Krankentaggeldversicherung Arbeitnehmer/in tatsächlich deckt.***]
- ….]

Ort und Datum:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Die Arbeitgeberin: Der/Die Arbeitnehmer/in:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Name/Funktion des/der Unterzeichnenden]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Name/Funktion des/der Unterzeichnenden]