

Anstellungsvertrag mit Dirigentin oder Dirigent

Zwischen (Chor) _____		
und (Dirigentin / Dirigent) _____		
1.	Frau / Herr _____ übernimmt die musikalische Leitung des / der _____	
2.	Das Sängerjahr beginnt in der Regel _____	und endet _____
	Anzahl Proben pro Jahr zirka _____	
	Probentag _____	<input type="checkbox"/> oder nach gegenseitiger Absprache
3.	In der Regel finden jährlich folgende Aufführungen statt _____	

4.	Das Salär der Dirigentin / des Dirigenten beträgt	
	a) pro Jahr _____ ./ AHV-IV-EO-ALV	plus Spesen Fr. _____
	oder	
	b) pro Probe oder Aufführung _____ ./ AHV-IV-EO-ALV	plus Spesen Fr. _____
Ferien- und Feiertagsentschädigungen sind mit den folgenden Ansätzen abzugelten: Ferien 10.64%, Feiertage 3%.		
5.	Der Chor schliesst auf seine Kosten die Unfallversicherung gemäss UVG ab. (Zusatzversicherung Deckung auf dem Arbeitsweg sowie an Proben und Anlässen)	
6.	Bei Krankheit oder Unfall erfolgt eine Lohnfortzahlung gemäss OR Art. 324. Ab 2. Dienstjahr kommt die in den Kantonen gängige Skala zur Anwendung (z. B. Berner-, Zürcherskala).	
7.	Die Lohnauszahlung erfolgt	
	<input type="checkbox"/> vierteljährlich per _____	<input type="checkbox"/> halbjährlich per _____ <input type="checkbox"/> 1 Mal im Jahr per _____
8.	Die Kündigung des Vertrags erfolgt nach Möglichkeit auf Ende eines Sängerjahrs unter Einhaltung einer Frist von <input type="checkbox"/> drei Monaten <input type="checkbox"/> sechs Monaten	
9.	Der Stellenbeschrieb ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages. <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
10.	Besondere Bestimmungen _____	

11.	Gerichtsstand ist der Sitz des Chores.	

Dieser Vertrag ist doppelt ausgefertigt und von beiden Teilen rechtskräftig unterzeichnet worden.

Er tritt am _____ in Kraft.

_____, den _____

Die Dirigentin / der Dirigent _____

Für den Chor:

Die Präsidentin / der Präsident _____

Die Aktuarin / der Aktuar _____



Schweizerische Chorvereinigung
Union suisse de chorales
Unione svizzera dei cori
Uniun svizra dals chors

Merkblatt zum Anstellungsvertrag mit Dirigentinnen und Dirigenten

(Anstellungsvertrag, Muster SCV, rev. 01.01.2011)

Anstellungsvertrag (OR 319 ff)

Es gibt Chöre, die einen Vertrag mit der Dirigentin oder dem Dirigenten abschliessen im Glauben, dass es sich um einen Auftrag handelt. In den meisten Fällen ist es dann aber ein Anstellungsverhältnis:

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer (Dirigentin oder Dirigent) übt einen Hauptberuf aus, z.B. an einer Schule und dirigiert zusätzlich noch einen Chor. Obwohl diese Person durch die Schule versichert ist, muss der Chor ebenfalls Sozialversicherungen abrechnen und eine Unfallversicherung abschliessen.

Für vom Verein im **Anstellungsverhältnis** beschäftigte Personen, z.B. Dirigentinnen und Dirigenten (mündlicher oder schriftlicher Vertrag) müssen folgende Versicherungen abgeschlossen werden:

Anstellung im Haupt- und Nebenerwerb (Nebenerwerb setzt Haupterwerb voraus)

AHV-IV-EO-ALV, Aktualisiert per 1. 1. 2011

Ab 1. Januar 2011 gilt für Tätigkeiten im Kultursektor die systematische Beitragspflicht AHV/IV/EO auf sämtlichen, auch minimalen Löhnen. Weitere Informationen finden Sie auf <http://www.ahv-iv.info>. Es besteht die Beitragspflicht für den massgebenden Lohn (ohne Spesen). Der Chor muss mindestens die Hälfte der Prämien übernehmen (üblich ist je 50 %). Grundsätzlich sind von jeder Lohnzahlung AHV/IV/EO und ALV-Beiträge abzuziehen. Aktuelle Sätze im Jahr 2011: AHV-IV-EO 10,3 %, ALV 2,2 %*.

** Die ALV-Beiträge werden gemäss Bundesratsentscheid vom 30. Juni 2010 per 1. Januar 2011 auf 2,2 % erhöht. Gleichzeitig wird ein Solidaritätsprozent eingeführt.*

Unfallversicherung gemäss UVG

Eine Zusatzversicherung muss obligatorisch für Personen abgeschlossen werden, für die der Chor AHV-Beiträge entrichtet. Diese Versicherung deckt das Unfallrisiko der Dirigentin oder des Dirigenten auf dem Arbeitsweg und während des Einsatzes beim Chor.

Bei mehr als acht Arbeitsstunden pro Woche ist der Chor verpflichtet, eine Nichtbetriebsunfallversicherung abzuschliessen.

Berufliche Vorsorge BVG

Die Vorsorgeversicherung muss für Personen mit einem Jahreslohn von mehr als Fr. 20'880 Franken (Stand 2011) obligatorisch abgeschlossen werden. Der Beitrag des Chors muss mindestens gleich hoch sein wie jener der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Lohnfortzahlung bei Lohnausfall infolge Krankheit und Unfall.

Gemäss OR Art. 324a hat der Arbeitgeber die Pflicht auf Lohnfortzahlung. Im ersten Dienstjahr sind es mindestens drei Wochen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

Nach Ablauf eines Dienstjahres besteht die Lohnfortzahlung für eine angemessenen längere Zeit. Da das OR ab dem zweiten Dienstjahr keine Mindesttage vorschreibt, empfehlen wir, die im Kanton üblichen Skalen anzuwenden (siehe unten).

Berner-, Basler- und Zürcher Skala: Lohnfortzahlung bei Krankheit

Berner Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate
5. bis 9. Jahr	3 Monate
10. bis 14. Jahr	4 Monate
15. bis 19. Jahr	5 Monate
20. bis 25. Jahr	6 Monate

Basler Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate
11. bis 15. Jahr	4 Monate
16. bis 20. Jahr	5 Monate
ab 21. Dienstjahr	6 Monate

Zürcher Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
pro weiteres Jahr	je eine zusätzliche weitere Woche

Stand 1. 1. 2011, Quelle: <http://www.kmu.admin.ch/themen/00208/00225/00227/index.html?lang=de>

Berner Skala:	BE, LU, ZG, FR, SO, SG, AG, VD, VS, GE, NE, JU, OW, NW, SZ, GL, UR, TI, GR
Zürcher Skala:	AI, AR, ZH, SH, TG
Basler Skala:	BL, BS

Lohnausweis

Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf den Lohnausweis: Dieser enthält Angaben über Salär, Spesen und alle Sozialversicherungsabzüge. Das Formular ist bei den Steuerämtern (Gemeinde, Kanton) erhältlich und auf dem Internet abrufbar. Bitte benutzen Sie den folgenden Link:

<http://www.estv.admin.ch/bundessteuer/dienstleistungen/00666/00852/index.html?lang=de>

Weitere Auskünfte

Auskünfte über die Sozialversicherungen sind auch auf der Website des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV) abrufbar: www.bsv.admin.ch

Merkblatt diverse Versicherungen

Inventarversicherung

Das Vereinsinventar, wie z. B. Notenmaterial, Instrumente, Vereinsfahne, Erinnerungsstücke, usw., sollte gegen folgende Schäden versichert sein:

- Feuer- und Elementarschäden
- Wasserschäden
- Diebstahlschäden

Vereinshaftpflichtversicherung

Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf Schadenersatzansprüche, die kraft gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen gegen den Verein erhoben werden können:

- aus statutarischer Tätigkeit des Vereins
- aus der Organisation und Durchführung von Anlässen, die regelmässig vom Verein durchgeführt werden (z. B. Jahreskonzerte, Waldfest, etc.)

Veranstaltungsversicherungen

Für besondere Anlässe, wie z. B. Jubiläumsfeiern, regionale oder kantonale Feste, benötigt der Verein separate, auf den Anlass bezogene Versicherungen:

- Festhaftpflichtversicherung
- Unfallversicherung für zu entlohnendes Personal: z. B. Servicepersonal in der Festwirtschaft, Handwerker für Zeltauf- und -abbau, etc.
- Transport- und Ausstellungsversicherungen: z. B. für bewegliche Sachen gegen Verlust und Beschädigung, Transport Klavier, etc. (Von Fall zu Fall abklären, manchmal gedeckt durch Vermieter)

Beratung

Bei Versicherungsfragen lohnt sich die Zusammenarbeit mit einer erfahrenen, unabhängigen Versicherungsberatung. Auskünfte erteilen auch die Versicherungsgesellschaften.

Auftrag (OR 394 ff)

Für Personen, die im **Auftragsverhältnis** für den Chor tätig sind, muss der Chor keine Versicherungen abschliessen.

Solche Personen können z. B. sein: Solistinnen und Solisten, Begleitmusiker und –musikerinnen, Expertinnen und Experten.

Die im Auftragsverhältnis stehenden Personen rechnen die Sozialversicherungen mit der AHV-IV-EO selber, und auf eigene Kosten, ab. Im Zweifelsfall kann man von ihnen auch eine Bescheinigung ihres Anschlusses an die Ausgleichskasse verlangen. Um Missverständnisse oder Verwechslungen mit einem normalen Anstellungsvertrag zu verhindern, sollen solche Mandatsverträge immer schriftlich abgefasst werden.

Alle Angaben ohne Gewähr, die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen sind massgeblich.