

Befristeter Arbeitsvertrag / Saisonvertrag für Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeitende

zwischen

Arbeitgeber/in: _____

und

Mitarbeiter/in: Name: _____ **Vorname:** _____

Der Einfachheit halber wird in der Folge nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer miteingeschlossen.

Adresse _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____ Ausländerausweis _____

AHV-Nummer _____ Zivilstand _____ Anzahl Kinder _____

Krankenkasse _____

1. Arbeitsbereich

Funktion: _____

Dem Mitarbeiter können ausnahmsweise auch andere zumutbare Arbeiten im Betrieb zugeteilt werden.

2. Beginn und Dauer des Vertrages

Dieser Vertrag tritt nur in Kraft, sofern allfällig notwendige ausländerrechtliche Arbeitsbewilligungen vorliegen.

Der Arbeitsvertrag wird auf bestimmte Dauer abgeschlossen.

Vertragsbeginn: _____**Vertragsdauer:****Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante c)** a) **Unkündbarer Saisonvertrag** b) Nach Art. 12 **kündbarer Saisonvertrag**Die Saison endet voraussichtlich am _____
(Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Saisonende 14 Tage im Voraus bekannt zu geben.) c) **Befristeter unkündbarer Vertrag** d) **Befristeter, nach Art. 12 kündbarer Vertrag,****Vertragsende:** _____**3. Berufsausbildung**

Der Mitarbeiter verfügt bei Vertragsunterzeichnung über folgende Aus- und Weiterbildungen:

4. Bruttolohn

Der Mitarbeiter hat unabhängig vom Lohnsystem Anspruch auf einen Mindestlohn nach Art. 10 L-GAV.

Der **monatliche Bruttolohn** setzt sich wie folgt zusammen:

Festlohn CHF _____

Umsatzlohn, _____% des Bruttoumsatzes CHF _____

Garantierter Mindestlohn CHF _____

Monatlicher Anteil 13. Monatslohn 8,33% CHF _____

Überstundenentschädigung

Für _____ Stunden pro Monat gem. Art. 10 b HF _____

Andere: _____ CHF _____

Total Bruttomonatslohn CHF _____

Visa: Arbeitgeber _____ Mitarbeiter _____

5. Monatliche Lohnabzüge

Anpassungen aufgrund von Gesetzes- oder Prämienänderungen bleiben vorbehalten.

AHV / IV / EO 5,125 % CHF _____

Arbeitslosenversicherung 1,10 % CHF _____

Krankentaggeldversicherung _____ % CHF _____

Nichtberufsunfallversicherung _____ % CHF _____

Berufliche Vorsorge
(vom koordinierten Lohn) _____ % CHF _____

Krankenpflegeversicherung
(sofern vom Arbeitgeber übernommen) CHF _____

Quellensteuer _____ % CHF _____

Unterkunft und Verpflegung CHF _____

Andere: _____ CHF _____

Total Lohnabzüge pro Monat CHF _____

Jährlicher Lohnabzug für
Vollzugskosten L-GAV CHF _____

6. Monatliche Zulagen / Nettolohn

Kinderzulagen CHF _____

Entschädigung für Berufswäsche CHF _____

Andere: _____ CHF _____

Total Zulagen CHF _____

Total Nettomonatslohn CHF _____

7. 13. Monatslohn

Der Minimalanspruch auf den 13. Monatslohn richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des L-GAV.

8. Auszahlung des Lohnes

Zutreffendes ankreuzen, ansonsten gilt Variante a)

a) Der Lohn wird spätestens am Letzten des Monats ausbezahlt.

Bei umsatzabhängigen Löhnen kann die Auszahlung spätestens am 6. des folgenden Monats erfolgen.

b) Der Lohn wird spätestens am 6. Des folgenden Monats ausbezahlt.

c) Der Lohn wird nach Art. 14 Ziff. 1 Abs. 2 L-GAV ausbezahlt

9. Arbeitszeit

Die Art des Betriebes ist nach den in Anhang I des L-GAV definierten Kriterien festzulegen

Vollzeitmitarbeiter:

a) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden

b) **Saisonbetrieb:** Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 43,5 Stunden.

c) **Kleinbetrieb:** die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden

Teilzeitmitarbeiter:

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden, was einem Arbeitspensum von _____ % entspricht.

In der Regel wird der Teilzeitmitarbeiter an folgenden Wochentagen eingesetzt:

Mo Di Mi Do Fr Sa So

10. Überstunden

a) Der Mitarbeiter ist im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, notwendige Überstunden zu leisten. Überstunden sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren oder zu bezahlen. Die Art des Ausgleichs entscheidet der Arbeitgeber.

b) Es ist möglich, mit dem Mitarbeiter eine individuelle Vereinbarung über die monatliche Entschädigung der Überstunden zu treffen. Die wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden nach Arbeitsgesetz darf dabei nicht überschritten werden.

Überstunden werden zu **100%** des Bruttolohnes entschädigt, falls folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- der Betrieb erfasst die Arbeitszeit nach Art. 21 L-GAV;
- der Überstundensaldo wird dem Mitarbeiter monatlich schriftlich mitgeteilt und
- die Auszahlung erfolgt spätestens mit der letzten Lohnzahlung.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, sind die geleisteten Überstunden zwingend zu **125%** des Bruttolohnes zu entschädigen.

Die unter Ziffer 3 vereinbarte und bereits entschädigte Anzahl Überstunden pro Monat werden von einem allfälligen Schlussaldo abgezogen.

c) Falls der Bruttolohn (exkl. 13. Monatslohn) mindestens CHF 6750.— pro Monat beträgt, kann schriftlich eine andere Überstundenregelung vereinbart werden. Die Arbeitszeit ist zu erfassen und eine Kompensation der Überstunden bleibt im Rahmen des Möglichen zulässig. Die Parteien treffen folgende Vereinbarung:

Es werden keine Überstunden entschädigt.

Andere: _____

Visa: Arbeitgeber

Mitarbeiter

11. Probezeit**Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)**

Eine Probezeit zu vereinbaren ist in der Regel bei einer erneuten Anstellung in der gleichen Funktion nicht zulässig.

Die Probezeit beginnt am ersten Arbeitstag und nicht mit dem vereinbarten Datum des Stellenantritts.

- a) Die Probezeit beträgt 1 Monat. Während der Probezeit kann auf jeden Termin hin einer Frist von 3 Tagen gekündigt werden.
- b) Die Probezeit beträgt 14 Tage. Während der Probezeit kann auf jeden Termin hin mit einer Frist von 3 Tagen gekündigt werden.
- c) Es besteht keine Probezeit.
- d) Die Probezeit beträgt _____ (max. 3 Monate). Während der Probezeit kann auf jeden Termin hin mit einer Frist von _____ (mindestens 3 Tage) gekündigt werden.

12. Kündigungsfrist / -termin**Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)**

Der Vertrag kann nach Ablauf der Probezeit nur auf Ende eines Monats gekündigt werden.

- a) Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit im ersten bis fünften Arbeitsjahr 1 Monat, ab dem sechsten Arbeitsjahr 2 Monate. (Mindestdauer nach Art. 6 L-GAV)
- b) Allfällige längere Kündigungsfrist: _____

Für den Kündigungsschutz bei Krankheit, Schwangerschaft/ Mutterschaft, Unfall, Ferien und Militärdienst gelten die zwingenden Vorschriften der Art. 336 ff OR sowie Art. 7 L-GAV.

13. Ruhetage

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche.

Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewährleisten. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Ruhetagen gewährt werden.

14. Feiertage

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (0,5 pro Monat, inkl. Bundesfeiertag). Diese müssen nicht an offiziellen Feiertagen gewährt werden.

15. Ferien

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr. (35 Kalendertage pro Jahr / 2,92 Kalendertage pro Monat).

Teilzeitmitarbeiter haben ebenfalls Anspruch auf 5 Wochen Ferien, sind jedoch nur im Rahmen des vereinbarten Pensums bezahlt.

Zuviel bezogene Ferien werden dem Mitarbeiter am Ende des Arbeitsverhältnisses in Abzug gebracht.

Auch in befristeten Arbeitsverhältnissen sind die Ferien grundsätzlich zu beziehen und dürfen nicht abgegolten werden. Erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf ein allfälliger nicht bezogener Ferienanspruch ausbezahlt werden.

16. Nachtarbeit**Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)**

Der Mitarbeiter ist einverstanden, Nachtarbeit zu leisten. Beginn und Ende des Nachtzeitraumes werden wie folgt festgelegt:

- a) 23.00 – 06.00 Uhr b) 22.00 – 05.00 Uhr
- c) 23.30 – 06.30 Uhr d) 24.00 – 07.00 Uhr

17. Unterkunft und Verpflegung

Liegt über Unterkunft und Verpflegung keine anderslautende weitergehende schriftliche Vereinbarung vor, gelten die zwingenden Mindestabzüge der eidgenössischen Steuerverwaltung für tatsächlich bezogene Leistungen.

18. Besondere Vereinbarungen**Zutreffende ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)**

- a) Der Mitarbeiter ist damit einverstanden in einem bedienten Fumoir zu arbeiten.
- b) Der Mitarbeiter ist nicht damit einverstanden in einem bedienten Fumoir zu arbeiten.
- Weitere:

19. Ergänzendes Recht

Enthält dieser Vertrag keine Regelung, gelten die Bestimmungen des L-GAV und der schweizerischen Gesetzgebung über das Arbeitsrecht.

Ort und Datum _____

Der Arbeitgeber _____

Der Mitarbeiter _____