

Der vorliegende Arbeitsvertrag berücksichtigt die Erfordernisse des L-GAV.

Arbeitsvertrag für Saisonmitarbeiter/in oder befristete Arbeitsverhältnisse

Zwischen _____ **Arbeitgeber/in**

und

Name/Vorname _____ **Mitarbeiter/in**

Strasse _____ PLZ/Ort _____

Telefon _____ Handy _____ Geburtsdatum _____ Zivilstand _____ Anzahl Kinder _____

Krankenkasse (vom Mitarbeitenden selbst abgeschlossen) _____ Ausländerausweis _____ AHV-Nr. _____

E-Mail _____

Zur Erhöhung der Lesefreundlichkeit wird vorliegend vereinfachend auf die weibliche Form "Mitarbeiterin" verzichtet und an dieser Stelle vorab der Oberbegriff "Mitarbeitende" verwendet.

1. Vertragsbeginn/Funktion/Beschäftigung

Der vorliegende Vertrag tritt mit Unterzeichnung vollumfänglich an die Stelle allfälliger vorangehender Vereinbarungen und ersetzt diese vollständig.

Dieser Vertrag tritt nur in Kraft, sofern die notwendigen Arbeitsbewilligungen erteilt werden und keine behördlich angeordnete Schliessung oder einschränkende Massnahmen bestehen (bspw. aufgrund des Coronavirus).

a) Voraussichtlicher Vertragsbeginn ca.: _____
(Wird einen Monat im Voraus schriftlich bekannt gegeben.)

b) Funktion: _____

Dem Mitarbeitenden können vorübergehend auch andere Arbeiten im Betrieb oder an einem zumutbaren anderen Arbeitsort zugewiesen werden.

c) Beschäftigung in Raucherbetrieben und Raucherräumen (Zutreffendes ankreuzen, sonst gilt Variante aa)

aa) Der Mitarbeitende stimmt einer Beschäftigung in einem Raucherbetrieb oder in Raucherräumen zu.

bb) Der Mitarbeitende lehnt eine Beschäftigung in einem Raucherbetrieb oder in Raucherräumen ab.

2. Vertragsdauer (Zutreffendes ankreuzen, sonst gilt Variante a)

a) Der Vertrag wird **befristet für die Dauer der kommenden Saison** abgeschlossen und ist gemäss Ziff. 3 und Ziff. 4 kündbar. Das genaue Datum des Saisonendes wird 14 Tage im Voraus angezeigt.

Voraussichtliche Dauer der Saison: _____ (Anzahl Monate)

b) Der Vertrag wird auf **bestimmte Zeit** abgeschlossen. Er dauert bis am _____ ist aber während der Vertragsdauer gemäss Ziff. 3 und Ziff. 4 **kündbar**.

c) Der Vertrag wird auf **bestimmte Zeit** abgeschlossen. Er dauert bis am _____ und ist **nicht kündbar**.

3. Probezeit (Art. 5 L-GAV) (Zutreffendes ankreuzen, sonst gilt Variante a)

a) Die Probezeit beträgt **3 Monate**, die Kündigungsfrist beträgt 7 Tage.

b) Die Probezeit beträgt _____ Monate (max. 3 Monate); die Kündigungsfrist beträgt _____ Tage (min. 3 Tage).
Bei einer behördlich angeordneten Schliessung verlängert sich die Probezeit auf das gesetzliche Maximum von 3 Monaten.

c) Die Probezeit beträgt **14 Tage**, die Kündigungsfrist beträgt 3 Tage.
Bei einer behördlich angeordneten Schliessung verlängert sich die Probezeit auf das gesetzliche Maximum von 3 Monaten.

d) Es besteht **keine Probezeit**.

4. Kündigung (Art. 6 L-GAV) (Zutreffendes ankreuzen, sonst gilt Variante a)

a) Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit 1 Monat (bzw. 2 Monate ab dem sechsten Dienstjahr), jeweils auf das Ende eines Monats.

b) Allfällige längere Kündigungsfristen: _____

5. Arbeitszeit und Ferien (Art. 15 und Art. 17 L-GAV)

a) Vollzeitmitarbeitende

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit beträgt **42 Stunden**, in Kleinbetrieben **45 Stunden**. In Saisonbetrieben beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ganzjährig **43,5 Stunden**.

Der Ferienanspruch beträgt **5 Wochen**.

b) Teilzeitmitarbeitende

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit beträgt _____ **Stunden** (unter 42 Stunden, bei Kleinbetrieben unter 45 Stunden, bei Saisonbetrieben unter 43,5 Stunden).

Der Ferienanspruch beträgt **5 Wochen**.

c) Überstunden / Überzeit / Umkleidezeit

Der Mitarbeitende ist im Rahmen des Zumutbaren zur Leistung von Überstunden und Überzeit verpflichtet. Der Mitarbeitende ist damit einverstanden, diese durch Freizeit von gleicher Dauer innert nützlicher Frist zu kompensieren (Überzeit innert 12 Monaten) – wobei der Arbeitgeber die Kompensationstage festlegt – oder sich diese gemäss Art. 15 Ziff. 5 L-GAV zu 100% auszahlen zu lassen. **Für Mitarbeitende, deren Lohn mindestens dem Lohn gemäss Art. 15 Ziff. 7 L-GAV entspricht, sind sämtliche Überstunden mit dem vereinbarten Lohn abgegolten.**

Die Umkleidezeit wird nicht separat vergütet, sondern ist bereits im Lohn mitenthalten.

6. Wichtige Hinweise

Der Mitarbeitende ist orientiert: Über das Ende der Deckung für Berufsunfälle bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die einunddreissigtägige Nachdeckung und die Abredeversicherung für Nichtberufsunfälle bei der Unfallversicherung bei Zwischensaison sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses, den Wiedereinschluss des Unfalles bei der Krankenpflegeversicherung und den Wechsel in eine Einzelversicherung bei der Krankengeldversicherung. Der Mitarbeitende ist verpflichtet, sich ab dem ersten Arbeitstag gemäss den Bestimmungen des KVG für Krankenpflege zu versichern. Gestützt auf die Lebensmittelgesetzgebung orientiert der Mitarbeitende den Arbeitgeber sofort bei Fieber, Durchfall, Erbrechen und eitrigen Wunden.

Die persönliche, psychosoziale Integrität jedes Mitarbeitenden wird geachtet und geschützt. Sexuelle Belästigung, Mobbing oder diskriminierendes Verhalten sind ausdrücklich untersagt. Entsprechendes Fehlverhalten kann zu einer fristlosen Kündigung führen.

7. Berufsausbildung (Zutreffendes ankreuzen, sonst gilt Variante g)

Der Mitarbeitende bestätigt, dass er, entsprechend seinen Angaben und vorgelegten Dokumenten, folgende Berufsausbildung hat:

- _____
- a) mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)
 - b) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)
 - c) mit EFZ und mind. 6 Tage anerkannte berufsspezifische Weiterbildung
 - d) Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBG
 - e) mit anderem Zertifikat: _____
 - f) keine gastgewerbliche Berufslehre, aber abgeschlossene Progresso-Ausbildung
 - g) keine den L-GAV betreffende Ausbildung

8. Bruttolohn (Art. 8 - 10 L-GAV)

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

- Festlohn Fr. _____
- Umsatzlohn _____ % vom Bruttoumsatz
(garantierter Mindestlohn Fr. _____)
Der Bruttoumsatz setzt sich aus den dem Gast in Rechnung gestellten oder von ihm bezahlten Endpreisen zusammen, ohne den Verkauf von Kiosk- und Raucherwaren sowie den Verkauf über die Gasse.
- monatl. Anteil 13. Monatslohn (Art. 12 L-GAV) Fr. _____
- andere _____ Fr. _____
- Total** **Fr. _____**

- Total während Einführungszeit (Reduktion um 8%) Fr. _____
(vgl. nachfolgend Ziff. 9)

9. Lohnreduktion Einführungszeit (Art. 10 L-GAV)

Mindestlohnstufe I (ungelernte Mitarbeitende)

(WICHTIG: Zutreffendes ankreuzen, sonst gilt Variante b)

- a) Der Mitarbeitende war nie mindestens 4 Monate in einem Betrieb angestellt, der dem L-GAV unterstellt ist. Der vorgenannte Bruttolohn (Ziff. 8) wird für die ersten **zwölf Monate** um 8% reduziert.
- b) Der Mitarbeitende hat bereits mehr als 4 Monate in einem Betrieb gearbeitet, der dem L-GAV unterstellt ist. Der vorgenannte Bruttolohn (Ziff. 8) wird für die ersten **drei Monate** um 8% reduziert.
- c) Auf eine Lohnreduktion während der Einführungszeit wird verzichtet.

Mindestlohnstufen II und IIIa (EBA und EFZ)

(WICHTIG: Zutreffendes ankreuzen, sonst gilt Variante b)

- a) Erste Anstellung in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb nach Abschluss der Ausbildung oder erste Arbeitsaufnahme in der Schweiz. Der vorgenannte Bruttolohn (Ziff. 8) wird für die ersten **drei Monate** um 8% reduziert.
- b) Es besteht keine Lohnreduktion während der Einführungszeit.

10. Abzüge/Zulagen/Lohnauszahlung (Art. 13 und Art. 14 L-GAV)

(Vorbehalten bleiben Gesetzes- oder Prämienänderungen sowie eine angepasste Berechnung aufgrund einer Änderung des Bruttolohnes gemäss Ziff. 8 und einer Reduktion gemäss Ziff. 9 vorstehend.)

a) Monatliche Abzüge

- AHV/IV/EO _____ % - Fr. _____
- Arbeitslosenversicherung _____ % - Fr. _____
- Berufliche Vorsorge _____ % - Fr. _____
(vom koordinierten Lohn)
- Nichtberufsunfallversicherung _____ % - Fr. _____
- Krankengeldversicherung _____ % - Fr. _____
- Krankenpflegeversicherung _____ % - Fr. _____
- Quellensteuer _____ % - Fr. _____
(vom quellensteuerpflichtigen Betrag, inkl. Kinderzulagen)
- Unterkunft/Verpflegung _____ % - Fr. _____
(Beim Pauschalabzug sind Ferienabwesenheiten bereits berücksichtigt. Der Abzug wird somit während den Ferien nicht gekürzt.)
- Vollzugskostenbeitrag L-GAV _____ % - Fr. _____
(Der Vollzugskostenbeitrag wird anteilmässig monatlich abgezogen. Bei einem Vollzeitpensum beträgt der jährliche Vollzugskostenbeitrag Fr. 99.-. Der Betrag wird entsprechend durch die Anzahl Monate dividiert. Siehe auch Art. 35 L-GAV.)
- andere: _____ - Fr. _____

Total der Abzüge Fr. _____

b) Monatliche Zulagen

- Kinderzulagen + Fr. _____
- Entschädigung Berufswäsche (Art. 30 L-GAV) + Fr. _____

Monatlicher Nettolohn **Fr. _____**

c) Jährlicher Abzug

- Vollzugskostenbeitrag L-GAV (falls kein monatlicher Abzug) - Fr. _____
(Bei einem Vollzeitpensum beträgt der jährliche Vollzugskostenbeitrag Fr. 99.-. Siehe auch Art. 35 L-GAV.)

d) Lohnabzug am Ende des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich führen Minusstunden (vorbehältlich Annahmeverzug des Arbeitgebers) und zu viel bezogene Ferien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem entsprechenden Lohnabzug – unabhängig davon, wieso oder durch wen es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses kam.

e) Auszahlung (Zutreffendes ankreuzen, sonst 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) Lohnauszahlung gemäss Art. 14 Ziff. 1 Abs. 2 L-GAV.

11. 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn wird im Rahmen von Art. 12 L-GAV entrichtet. Die Rückforderung, bzw. Verrechnung zu viel bezahlten Lohnes bleibt vorbehalten.

12. Vereinbarungen nach Arbeitsgesetz

- a) Der Mitarbeitende ist einverstanden, Nachtarbeit zu leisten. Beginn und Ende der Nacht (Nachtarbeit) werden wie folgt festgelegt: (Zutreffendes ankreuzen, sonst gilt Variante aa)
 - aa) 24 - 7 Uhr bb) 22 - 5 Uhr
 - cc) 23 - 6 Uhr dd) 23.30 - 6.30 Uhr
- b) Der Mitarbeitende ist mit einer vorübergehenden Beschäftigung während 6 anstatt an 5 Arbeitstagen einverstanden, wobei im Durchschnitt von jeweils 4 Wochen (in Saisonbetrieben 12 Wochen) die 5-Tage-Woche eingehalten wird.

13. Besondere Vereinbarungen

Ort/Datum:

Arbeitgeber/in:

Mitarbeiter/in:

Beilagen:

