**Befristeter Arbeitsvertrag / Saisonvertrag für Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter/-innen**

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 mit eingeschlossen.

Adresse

Telefon       Geburtsdatum       Ausländerausweis

AHV-Nummer       Zivilstand       Anzahl Kinder

Krankenkasse

# Arbeitsbereich

Funktion:

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

# Beginn und Dauer des Vertrages

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

Der Vertrag wird auf bestimmte Dauer abgeschlossen.

a) **Voraussichtlicher Vertragsbeginn**: (ist mindestens 1 Monat im Voraus schriftlich bekanntzugeben)

b) **Vertragsbeginn:**

**Vertragsdauer**

*Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante c)*

a) **Unkündbarer Saison**vertrag

b) Nach Ziffer 12 **kündbarer Saison**vertrag

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 Ziffer 12 **kündbarer** Vertrag

Vertragsende:

# Berufsausbildung

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

Progresso

Eidg. Berufsattest (EBA) oder gleichwertige Ausbildung

Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder gleichwertige Ausbildung

EFZ und mind. 6 Tage berufsspezifische Weiterbildung oder

gleichwertige Ausbildung

Berufsprüfung gemäss Art. 27 lit. a BBG

keine gastgewerbliche Ausbildung

# Bruttolohn

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

Festlohn CHF

Umsatzlohn,      % des Bruttoumsatzes CHF        
Garantierter Mindestlohn CHF

Monatlicher Anteil 13. Monatslohn CHF

Andere:       CHF

**Total Bruttomonatslohn CHF**

# Lohnabzüge

Anpassungen aufgrund von Gesetzes- oder Prämienänderungen bleiben vorbehalten.

AHV / IV / EO      % CHF

Arbeitslosenversicherung      % CHF

Krankentaggeldversicherung      % CHF

Nichtberufsunfallversicherung      % CHF

Berufliche Vorsorge  
(vom koordinierten Lohn)      % CHF

Krankenpflegeversicherung  
(sofern vom Arbeitgeber übernommen) CHF

Quellensteuer      % CHF

(vom quellensteuerpflichtigen Betrag inkl. Kinderzulagen)

Unterkunft und Verpflegung CHF

Andere:       CHF

Jährlicher Lohnabzug für Vollzugskosten CHF

gemäss Art. 35 L-GAV

# Monatliche Zulagen

Kinderzulagen CHF

Entschädigung für Berufswäsche CHF

Andere:       CHF

# Lohnreduktion

*Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)*

a) Während der Einführungszeit wird – sofern nach Art. 10 L-GAV zulässig – von der Reduktionsmöglichkeit von 8% auf den Mindestlohn Gebrauch gemacht.

Die Lohnreduktion dauert vom       bis zum

b) Auf eine Lohnreduktion während der Einführungszeit wird verzichtet.

# Auszahlung des Lohnes

*Zutreffendes ankreuzen, andernfalls 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.

# Arbeitszeit

**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:

Der Mitarbeiter ist mit einer vorübergehenden Beschäftigung während 6 anstatt 5 Arbeitstagen einverstanden, wobei im Durchschnitt von jeweils 4 Wochen (in Saisonbetrieben 12) die 5-Tage-Woche eingehalten wird.

# Überstunden / Überzeit

Der Mitarbeitende ist im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, Überstunden und Überzeit zu leisten. Der Mitarbeitende ist damit einverstanden, diese durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren (Überzeit innerhalb 12 Monaten).

Für Mitarbeitende, deren Bruttolohn exkl. 13. Monatslohn mindestens dem Lohn gemäss Art. 15 Ziffer 7 L-GAV entspricht, sind sämtliche Überstunden abgegolten. Es werden somit keine Überstunden entschädigt.

# Probezeit

*Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)*

a) Die Probezeit beträgt 1 Monat. Während der Probezeit kann auf jeden Termin hin mit 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       (min. 3 Tage) gekündigt werden.

# Kündigungsfrist / -termin

*Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)*

a) Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit 1 Monat

b) Allfällige längere Kündigungsfrist:

# Ferien

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

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

# 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) 22.30 – 05.30 Uhr

d) 24.00 – 07.00 Uhr

# 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.

# Besondere Vereinbarungen

*Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)*

a) Der Mitarbeiter ist einverstanden, in einem Fumoir zu arbeiten.

b) Der Mitarbeiter lehnt es ab, in einem Fumoir zu arbeiten.

Weitere Vereinbarungen:

Der Arbeitgeber orientiert den Mitarbeitenden bei Austritt schriftlich über die Abredeversicherung bei der Unfallversicherung, den Wiedereinschluss der Unfallversicherung bei der Krankenpflegeversicherung und den Wechsel in die Einzeltaggeldversicherung bei der Krankentaggeldversicherung.

# 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