

Arbeitsvertrag für unregelmässige Einsätze im Stundenlohn

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 _____

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.

Vertragsbeginn: _____**Vertragsdauer:****Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)** a) **Unbefristeter** Vertrag, der nach Art. 11 **kündbar** ist b) **Unkündbarer befristeter** Vertrag,**Vertragsende:** _____ c) **Befristeter** Vertrag, der nach Art. 11 **kündbar** ist,**Vertragsende:** _____**3. Berufsausbildung**

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

4. Bruttolohn

Der Mitarbeiter hat im Verhältnis der gearbeiteten Stunden unabhängig vom Lohnsystem Anspruch auf einen Mindestlohn nach Art. 10 L-GAV.

Der **Brutto-Stundenlohn** setzt sich wie folgt zusammen:

Festlohn CHF _____

Umsatzlohn, _____ % des Bruttoumsatzes CHF _____

Garantierter Mindestlohn CHF _____

Ferienentschädigung 10,65% CHF _____

Feiertagsentschädigung 2,27% CHF _____

Anteil 13. Monatslohn 8,33% CHF _____

Andere: _____ CHF _____

Total Brutto-Stundenlohn CHF _____

Visa: Arbeitgeber _____ Mitarbeiter _____

5. Lohnabzüge

Anpassungen aufgrund von Gesetzes- oder Prämienänderungen bleiben vorbehalten.

Wird der Mitarbeiter durchschnittlich unter 8 Stunden pro Woche eingesetzt, ist der Abschluss einer **Nichtberufsunfallversicherung** seine Sache.

Der Mitarbeiter ist nur **BVG-pflichtig**, sofern er im Jahresdurchschnitt die gesetzlich vorgesehene Lohnhöhe erzielt.

Zur Berechnung ist der Anteil des 13. Monatslohnes einzu beziehen.

AHV / IV / EO	5,125%	CHF	_____
Arbeitslosenversicherung	1,1%	CHF	_____
Krankentaggeldversicherung	_____ %	CHF	_____
Nichtberufsunfallversicherung (sofern pflichtig)	_____ %	CHF	_____
Berufliche Vorsorge (vom koordinierten Lohn, sofern pflichtig)	_____ %	CHF	_____
Quellensteuer	_____ %	CHF	_____
Krankenpflegeversicherung (sofern vom Arbeitgeber übernommen)		CHF	_____
Unterkunft und Verpflegung		CHF	_____
Andere: _____		CHF	_____
Jährlicher Lohnabzug für Vollzugskosten gemäss Art. 35 L-GAV		CHF	_____

6. Monatliche Zulagen

Kinderzulagen		CHF	_____
Entschädigung für Berufswäsche		CHF	_____
Andere: _____		CHF	_____
Total Zulagen		CHF	_____

7. 13. Monatslohn

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

(Anspruchsberechtigung 100% 13. ML = 8,33%)

8. 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.

9. Arbeitszeit

Die Dauer und Lage der Einsätze werden im gegenseitigen Einverständnis festgelegt. Es handelt sich dabei um unregelmässige, stundenweise Einsätze, die im Stundenlohn vergütet werden und nicht um Einsätze von Teilzeitmitarbeitern.

10. Probezeit

Zutreffendes ankreuzen, andernfalls gilt Variante a)

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

- a) Die Probezeit beträgt 3 Monate. Während der Probezeit kann auf jeden Termin hin mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.
- b) Es besteht keine Probezeit.
- c) Die Probezeit beträgt _____ (max. 3 Monate). Während der Probezeit kann auf jeden Termin hin mit einer Frist von _____ (mindestens 3 Tage) gekündigt werden.

11. Kündigungsfrist / -termin

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

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)

Wird der Mitarbeiter während 12 Monaten nie zu einem Einsatz aufgeboden, endet der Vertrag ohne Kündigung nach Ablauf dieser Frist.

12. Ferien

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr. Diese werden mit einer Entschädigung von 10,65% des Bruttolohnes ausbezahlt.

Visa: Arbeitgeber _____ Mitarbeiter _____

13. Feiertage

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Diese werden mit einer Entschädigung von 2,27% des Bruttolohnes ausbezahlt.

14. 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

15. 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.

16. 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:

17. 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 _____