

ARBEITSVERTRAG

FÜR DAS IM VERKAUF TEILZEITBESCHÄFTIGTE PERSONAL
DES DETAILHANDELS

zwischen :

.....

nachstehend "**Arbeitgeber**" genannt

und

..... geboren am :

wohnhaft in : AHV Nr. :

nachstehend "**Mitarbeiter**" genannt

Es wird vereinbart was folgt :

Artikel 1 : ARBEIT

1.

tritt beim Arbeitgeber am : ein

als teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter.

2. Der Mitarbeiter wird mit den seiner Funktion entsprechenden Arbeiten sowie mit allen durch die Verhältnisse notwendigen zusätzlichen Arbeiten betraut.

Artikel 2 : ARBEITSZEIT

1. Die normale Arbeitszeit beträgt Stunden pro Woche.
2. Der Stundenplan wird durch den Arbeitgeber zu Beginn der Woche festgesetzt.
3. Den Touristenstationen erstreckt sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tagen, Sonntage oder Feiertage inbegriffen. Sonntags-oder Feiertagsarbeit gibt kein Anrecht auf Kompensation.
4. Länge und Zeitplan der Arbeitszeit können auf Grund von Ferien oder Krankheit des Personals des Unternehmens variieren. Sie können jedoch nicht weniger als die unter Absatz 1 vorgesehene Zeit betragen.

Artikel 3 : FERIEN

Die Ferien werden jeden Monat zusätzlich zum Lohn zu einem Ansatz von 8.33% für 4 Ferienwochen und zu 10.64% für 5 Ferienwochen (50 jährige Personen, die ihren Beruf seit 10 und mehr Jahren ausüben) ausbezahlt.

Artikel 4 : LOHN

1. Der Mitarbeiter erhält einen Brutto-Stundelohn von Fr. :
oder Monatslohn von Fr. :
2. Der Lohn wird im Verhältnis zu den Fähigkeiten des Mitarbeiters und der Verantwortung die ihm des Arbeitgeber anvertraut, festgesetzt und angepasst.
3. In den Touristenstationen beinhaltet der vereinbarte Lohn ebenfalls die Kompensationen für Sonntags- und Feiertagsarbeit.
4. Von jedem Lohn wird zurückbehalten :

AHV/IV/EAE/AVI	:	gesetzliche Beiträge
Familienzulagen	:	gesetzliche Beiträge
BVG	:	50% des Beitrages (<i>vom koordinierten Lohn</i>)
Krankenkasse, Verdienstausschuss	:	50% des Beitrages
UVG	:	Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung (<i>ab 8 Stunden/Woche</i>)

Diese Beträge können gestützt auf neue gesetzliche Bestimmungen oder bei Aenderungen der auf das Personal anwendbaren Versicherungsbedingungen abgeändert werden.

Artikel 5 : GRATIFIKATION

Jeder zusätzlich zu dem im Artikel 4.1 vorgesehene Lohn, insbesondere die in Form einer Gratifikation erfolgte Zahlung, hat und bewahrt den Charakter einer auf Gutdünken hin erbrachten Leistung des Arbeitgebers und bewirkt in keiner Weise einen Anspruch seitens des Mitarbeiters, selbst wenn sie während mehrerer aufeinanderfolgender Jahre geleistet worden ist.

Artikel 6 : KRANKHEIT

Lohnausfall

Der Arbeitgeber versichert seinen Mitarbeiter bei einer Krankenkasse, ab dem Tag für eine Taggeldentschädigung, die mindestens 80% des Lohnes während 720 Tagen innerhalb einer Periode von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu entsprechen hat.

Im Vertrag muss ebenfalls eine Mutterschaftsversicherung eingeschlossen sein, die den Lohn während 16 Wochen fortzahlt. Der Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf diese Leistungen, wenn das Vertragsverhältnis mindestens 270 Tage vor der Niederkunft gedauert hat.

Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter bezahlen je die Hälfte der Prämie.

Während der Wartezeit (höchstens jedoch für die Dauer der "beschränkten Zeit") hat der Arbeitgeber 80% des Lohns zu übernehmen.

Arzt-, Apotheker- und Spitalkosten

Der Mitarbeiter muss sich persönlich auf seine eigene Verantwortung hin für die Arzt-, Apotheker- und Spitalkosten versichern. Et kann sich auf Verlangen bei der Kollektivversicherung des WHV versichern lassen.

Artikel 7 : UNFÄLLE

Der Mitarbeiter ist gemäss dem Gesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 versichert, sofern die wöchentliche Arbeitszeit 8 Arbeitsstunden übersteigt.

Die Prämien der obligatorischen Unfallversicherung gegen die Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten des Mitarbeiters.

Artikel 8 : BERUFLICHE VORSORGE

Der Mitarbeiter ist gemäss dem Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 versichert. Der Mitarbeiter trägt 50% des Beitrages (*insofern der Jahreslohn höher ist als der koordinierte Lohn*).

Artikel 9 : VERPFLICHTUNG DES ARBEITSGEBERS

Durch die Anwendung der oben aufgeführten Artikel 6, 7 und 8 wird der Arbeitgeber von jeder weiteren Lohnverpflichtung gegenüber dem Mitarbeiter befreit.

Artikel 10 : ALLGEMEINE PFLICHTEN (Auflösung aus wichtigen Gründen)

1. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen, gemäss den Weisungen des Arbeitgebers, auszuführen.
2. Es ist ihm untersagt, auf eigene Rechnung oder auf jene eines Dritten Arbeiten auszuführen, die dem Betrieb Nachteile oder Konkurrenz verschaffen könnten.
3. Der Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit über seine Tätigkeit verpflichtet.

Artikel 11 : HAFTUNG DES MITARBEITERS

Der Mitarbeiter ist für den Schaden verantwortlich, den er vorsätzlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Er muss ihn vergüten.

Artikel 12 : VERTRAGSDAUER / PROBEZEIT

1. Der Vertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die vier Wochen, die dem Arbeitsantritt folgen, gelten als Probezeit, während welcher jede Partei den Vertrag mittels gewöhnlicher Anzeige, die sieben Tage zum voraus gemacht werden muss, auflösen kann.
2. Wenn die Tätigkeit weniger als ein Jahr gedauert hat, muss der Vertrag beidseitig einen Monat zum voraus auf Monatsende gekündigt werden.
3. Wenn die Tätigkeit 2 bis 9 Jahre inbegriffen gedauert hat, muss der Vertrag beidseitig zwei Monate zum voraus auf Monatsende gekündigt werden.
4. Ab dem zehnten Dienstjahr muss der Vertrag drei Monate zum voraus auf Monatsende gekündigt werden.
5. Die Fälle von Auflösungen aus wichtigen Gründen bleiben vorbehalten. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Artikel 13 : WEITERBILDUNG DES MITARBEITERS

Soweit die Kurse betreffend die berufliche Weiterbildung mit den Interessen des Betriebes vereinbar sind, kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter für den Besuch derselben Freitage gewähren.

Artikel 14 : STREITFÄLLE

Zivilstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden durch den kantonalen Arbeitsgericht gemäss den Bestimmungen von Artikel 343 des Obligationenrechts entschieden.

Streitfälle, deren Streitwert Fr. 30'000.-- übersteigt, sind dem ordentlichen Richter zu unterbreiten.

Artikel 15 : SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Einzig die Bestimmung des Obligationenrechts betreffen den Arbeitsvertrag, Art. 319 bis 362 sowie die diesbezüglichen Bestimmungen des ArG und der ArGV sind auf alle Fragen, die nicht durch diesen Einzelvertrag geregelt sind, anwendbar.

**So abgefasst in zwei Exemplaren,
wovon eines nach der Zustimmung und Unterzeichnung dem Mitarbeiter übergeben wird.**

Ort und Datum:

.....:

Der Arbeitgeber :

Der Mitarbeiter :

.....

.....

Anmerkungen :

.....

.....

.....

.....

.....

..