

# ARBEITSVERTRAG FÜR KELLERMITARBEITER

Zwischen

... .., wohnhaft in ... ..  
(Arbeitgeber)

Und

... .., wohnhaft in ... ..  
(Arbeitnehmer)

Die Parteien vereinbaren Folgendes:

## **Art. 1 Anwendungsbereich**

<sup>1</sup> Der Einzelarbeitsvertrag, der zwischen einem Walliser Weinhändler, einem Eigentümer von Kellern, einer Weinbaugenossenschaft, einer Genossenschaft usw. und einem Kellermitarbeiter abgeschlossen wird, wird aufgrund dieses Akts erstellt.

<sup>2</sup> Der Vertrag gilt direkt für das Arbeitsverhältnis, das durch ihn geregelt wird, sofern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nichts anderes vereinbaren. Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers sind nur gültig, wenn sie schriftlich festgehalten werden.

<sup>3</sup> Abweichungen von den Art. 6, 8 und 12 des Vertrags zuungunsten des Arbeitnehmers sind ungültig.

## **Art. 2 Pflichten des Arbeitgebers**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber behandelt den Arbeitnehmer mit Menschlichkeit, Würdigkeit und Wohlwollen. Gerechtigkeit und Strenge schliessen Güte nicht aus.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber fördert die persönliche und berufliche Ausbildung und Weiterbildung des Arbeitnehmers mit allen Mitteln.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber trifft alle notwendigen unternehmensspezifische Massnahmen, um das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen.

## **Art. 3 Pflichten des Arbeitnehmers**

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer muss die ihm vom Arbeitgeber übertragene Arbeit sorgfältig, präzise und genau und im Interesse des Unternehmens, das ihn beschäftigt, ausführen.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss über Tatsachen, die ihm aufgrund seiner Berufstätigkeit zur Kenntnis gelangen, absolutes Stillschweigen bewahren. Die Verletzung dieser Bestimmung bildet einen Grund für die fristlose Entlassung der fehlerhaften Person. Die berufliche Schweigepflicht besteht für den Arbeitnehmer sogar nach Weggang vom Unternehmen weiter fort.

#### **Art. 4 Sorge zum Material**

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer trägt Sorge zum Material, zu den Werkzeugen, zu den Apparaten, zu den Räumlichkeiten und zur Ware, die ihm anvertraut werden.

<sup>2</sup> Beschädigt er Material oder verschuldet er fahrlässig oder durch nachgewiesene schwere Verschuldung den Verlust von Waren (Weine, Marc usw.), so muss er den Schaden ersetzen.

#### **Art. 5 Probezeit**

<sup>1</sup> Die beiden ersten Dienstmonate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können beide Parteien zwei Wochen im Voraus das Arbeitsverhältnis auf das Ende einer Woche beenden.

<sup>2</sup> Hat bis zum Ende der Probezeit keine Partei das Arbeitsverhältnis beendet, so wird der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann dann von jeder der beiden Parteien einen Monat im Voraus auf das Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

<sup>3</sup> Der Vertrag, der länger als ein Jahr in Kraft ist, kann vom 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr zwei Monate im Voraus auf das Ende eines Monats und nachher drei Monate im Voraus auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>4</sup> Die Kündigung wird mündlich bekannt gegeben und mit eingeschriebenem Brief zugestellt.

<sup>5</sup> Die fristlose Kündigung nach den Art. 337, 337a, 337b, 337c und 337d des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) bleibt vorbehalten.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber darf den Vertrag eines Arbeitnehmers, der von einer Versicherung Taggelder erhält, im ersten Dienstjahr in den ersten 60 Kalendertagen, vom 2. bis zum 5. Dienstjahr in den ersten 120 Kalendertagen und ab dem 5. Dienstjahr in den ersten 180 Kalendertagen nicht kündigen.

#### **Art. 6 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens 10 Stunden und wird vom Arbeitgeber frei zwischen 7 und 19 Uhr festgesetzt. Sie umfasst eine Viertelstunde Pause am Vormittag und eine Viertelstunde am Nachmittag für das Zvieri.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat am Samstag frei. Muss der Dienst aus Gründen der internen Organisation oder aus schwerwiegenden oder dringlichen Gründen am Samstagvormittag sichergestellt werden, so wird ein Turnussystem eingerichtet. Der Arbeitnehmer, der am Samstagvormittag arbeiten musste, hat in der folgenden Woche einen halben Tag frei. Das Unternehmen muss sich so organisieren, dass jeder Arbeitnehmer im Jahr mindestens 30 arbeitsfreie Samstage hat.

<sup>3</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 43,5 Stunden einschliesslich Pausen.

<sup>4</sup> Während höchstens 8 Wochen zur Zeit der Weinlese beträgt die normale Dauer der Arbeitswoche aber 72 Stunden.

<sup>5</sup> Die zusätzliche Arbeit darf für keinen Arbeitnehmer mehr als 2 Stunden im Tag in Anspruch nehmen; das gilt nicht an arbeitsfreien Tagen oder bei absoluten Notfällen oder während höchstens 8 Wochen zur Zeit der Weinlese.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber kann ohne amtliche Bewilligung zusätzliche Arbeit bis zum Umfang von 120 Stunden im Kalenderjahr anordnen. Wird diese Grenze überschritten, so muss er die kantonale Behörde um eine Bewilligung ersuchen. Die zusätzliche Arbeit darf auf keinen Fall mehr als 260 Stunden im Kalenderjahr ausmachen.

<sup>7</sup> Zur Zeit der Weinlese und während höchstens 8 Wochen kann der Arbeitgeber ohne amtliche Bewilligung Nachtarbeit anordnen.

<sup>8</sup> Die Arbeitnehmer müssen im Mittel von 2 Wochen eine tägliche Ruhezeit von 10 aufeinanderfolgenden Stunden haben.

<sup>9</sup> Zur Zeit der Weinlese und während höchstens 8 Wochen kann der Arbeitgeber ohne amtliche Bewilligung Sonntagsarbeit anordnen.

<sup>10</sup> Fällt die Sonntagsarbeit auf Vormittag und Nachmittag oder dauert sie mehr als 5 Stunden, so muss sie spätestens im folgenden Kalenderquartal mit einer Pause von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden an einem Werktag kompensiert werden. Der Arbeitnehmer hat mindestens einen ganzen Sonntag pro 4 Wochen frei.

<sup>11</sup> Der Arbeitgeber kann mit der Zustimmung des Arbeitnehmers die wöchentlichen freien Halbtage während höchstens 6 Wochen in der Zeit der Weinlese und während höchstens 4 Wochen im Rest des Jahres auf einmal gewähren. Die Höchstarbeitszeit pro Woche muss im Mittel eingehalten werden.

<sup>12</sup> Für die Berufsschauffeure bleiben die einschlägigen Bestimmungen des Bundes vorbehalten.

### **Art. 7** Wöchentliche freie Tage

<sup>1</sup> Alle Arbeitnehmer haben jede Woche Anrecht auf eine Ruhezeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden, die einheitlich am Sonntag gewährt wird (Kantonsgesetz vom 9. Juli 1936 über die Ruhe an Sonn- und Feiertagen).

<sup>2</sup> Die besonderen Bestimmungen von Artikel 6 bleiben vorbehalten.

### **Art. 8** Löhne

<sup>1</sup> Die Mindestlöhne des Vertrags werden nach der folgenden Skala indexiert und an den Stand des Konsumentenpreisindex Ende Oktober 2011 gebunden:

- a) Für die gelernten Arbeitnehmer, d. h. diejenigen, die eine Berufslehre erfolgreich abgeschlossen haben oder Inhaber eines Diploms der Schweizerischen Önologeschulen sind, sowie die Arbeitnehmer, die bisher als gelernt betrachtet wurden:
  - Chef-Kellermeister: nach Vereinbarung
  - Kellermeister, der allein arbeitet, Mechaniker: 5'000.- pro Monat
  - gelernter Kellermeister, Maschinist Chauffeur: 4'916.- pro Monat
- b) für die übrigen Arbeitnehmer: 4'682.- pro Monat
- c) für Gelegenheitsarbeitnehmer: 4'424.-- pro Monat  
für Gelegenheitsarbeitnehmer, die bei der Anstellung unter 20 Jahre alt sind: 4'128.- pro Monat
- d) für das Hilfspersonal: 4'002.- pro Monat

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen 13. Monatslohn in der Höhe von 8,33 % des jährlichen Bruttolohns.

<sup>3</sup> Muss ein Arbeitnehmer im Aussendienst arbeiten und deshalb die Essenskosten selbst tragen, so hat er Anrecht auf eine Entschädigung, die seine tatsächlichen Kosten deckt, aber mindestens auf 18.-.

### **Art. 9** Militärdienst

<sup>1</sup> Das Absolvieren eines Militärdienstes darf für Schweizer Bürger kein Kündigungsgrund sein.

<sup>2</sup> Während den Wiederholungskursen erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder die für mehr als 3 Monate angestellt wurden, den vollen Lohn. Dasselbe gilt für die militärischen Inspektionen. Die Ferien dürfen deswegen nicht verkürzt werden.

<sup>3</sup> Während der Rekrutenschule erhält der Arbeitnehmer, der seit 12 Monaten oder mehr im Unternehmen tätig ist und sich verpflichtet, während 2 Jahren nach der Rekrutenschule im Unternehmen zu bleiben, 50 % des Lohns.

## **Art. 10** Berechtigte Abwesenheiten

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer wird während folgenden berechtigten Abwesenheiten bezahlt:

- a) 3 Tage beim Tod des Vaters, der Mutter, des Ehegatten, der Ehegattin oder eines Kindes;
- b) 2 Tage beim Tod des Bruders, der Schwester, des Schwiegervaters, der Schwiegermutter, des Schwagers oder der Schwägerin;
- c) 1 Tag beim Tod eines Grossvaters, einer Grossmutter, eines Onkels oder einer Tante;
- d) 1 Tag bei der Geburt eines Kindes oder bei der Heirat;
- e) 1 Tag beim Umzug des Arbeitnehmers.

<sup>2</sup> Diese Abwesenheitstage werden entschädigt, sofern sie auf Werktage fallen.

## **Art. 11** Familienzulagen

Der Arbeitnehmer erhält die Zulagen gemäss der einschlägigen kantonalen Gesetzgebung.

## **Art. 12** Bezahlte Ferien

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat jährlich Anrecht auf 4 Wochen oder 20 Werktage bezahlte Ferien.

<sup>2</sup> Er hat Anrecht auf 22 Werktage ab dem 16. Dienstjahr im selben Unternehmen oder ab dem vollendeten 45. Altersjahr.

<sup>3</sup> Er hat Anrecht auf 25 Werktage ab dem 21. Dienstjahr im selben Unternehmen oder ab dem vollendeten 50. Altersjahr.

<sup>4</sup> Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Jugendliche bis zum vollendeten 20. Arbeitsjahr haben Anrecht auf 25 Werktage bezahlte Ferien im Jahr.

<sup>5</sup> Als Werktage gelten alle Tage ohne Samstage, Sonntage und Feiertage gemäss Artikel 13 des Vertrags. 20 Werktage entsprechen also 4 Wochen. Befindet sich in diesen 4 Wochen von Montag bis und mit Freitag ein offizieller Feiertag, so hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen zusätzlichen Ferientag, den er ausserhalb dieser 4 Wochen nehmen kann. Dasselbe gilt für längere Ferien.

<sup>6</sup> Ist der Arbeitnehmer in einem Dienstjahr aus eigenem Verschulden während insgesamt mehr als einem Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Feriendauer pro ganzen Abwesenheitsmonat um einen Zwölftel kürzen.

<sup>7</sup> In der Regel müssen die Ferien in einer abgeschlossenen Zeit bezogen werden. Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen während des laufenden Jahres, so wird die Feriendauer, auf die er Anrecht hat, in direktem Verhältnis zur Dauer der Arbeit berechnet.

<sup>8</sup> Wenn der Arbeitnehmer alle seine Ferien bezogen hat und vor Ende des Jahrs, in dem er darauf Anrecht hat, das Unternehmen verlässt, muss er den Teil der Ferien, der seinen Anspruch übersteigt, mit Geld oder Arbeit zurückerstatten.

<sup>9</sup> Die Zeit der Ferien wird vom Arbeitgeber festgesetzt, wobei er soweit möglich auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht nimmt.

<sup>10</sup> Die Ferien dienen der Erholung des Arbeitnehmers. Es ist ihm verboten, während den Ferien entgeltliche oder unentgeltliche Arbeiten für Dritte auszuführen.

## **Art. 13** Feiertage

<sup>1</sup> Als bezahlte Feiertage gelten: Neujahr, 2. Januar, St. Joseph, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten.

<sup>2</sup> Um den Lohnverlust an diesen Feiertagen zu kompensieren, wird eine individuelle Entschädigung in der Höhe des verlorenen Lohns ausgerichtet.

<sup>3</sup> Fällt einer der oben genannten Feiertage auf einen Sonntag, so wird die Entschädigung nicht ausgezahlt.

#### **Art. 14 Überzeitarbeit**

<sup>1</sup> Wird die höchste tägliche Arbeitszeit nach Artikel 6 überschritten, so müssen folgende Lohnzuschläge ausgerichtet werden:

- a) 25 % für Arbeit an Werktagen;
- b) 50 % für Nachtarbeit an Werktagen;
- c) 50 % für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen.

<sup>2</sup> Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr.

<sup>3</sup> Überstunden sind möglichst zu vermeiden. Werden diese Überstunden in den folgenden zwei Wochen, nachdem sie geleistet wurden, kompensiert, so wird der Lohnzuschlag nicht geschuldet.

<sup>4</sup> Während der Weinlese sind diese Zuschläge auf 25 % begrenzt und gelten nicht für Gelegenheitsarbeiter. Die 25 % werden ab der 49. Stunde und in industriellen Unternehmen ab der 47. Stunde bezahlt.

#### **Art. 15 Unfallversicherung**

Der Arbeitnehmer ist gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 versichert. Die Pflicht, die Prämien zu bezahlen, und deren Bezug werden gemäss den Massnahmen nach Artikel 91 dieses Gesetzes ausgeführt.

#### **Art. 16 Krankenversicherung**

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer muss gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 gegen Krankheit versichert sein. Ausserdem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse für Taggelder versichern, die mindestens 80 % des Lohns betragen.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber übernimmt zwei Drittel der Prämien. Er ist damit von der Haftung nach Artikel 324a OR befreit. Der Anteil des Arbeitnehmers, nämlich ein Drittel, wird jeden Monat vom Lohn abgezogen.

<sup>3</sup> Ist der Arbeitnehmer individuell versichert, so muss er dem Arbeitgeber eine Bestätigung der Mitgliedschaft zeigen. In diesem Fall zahlt dieser ihm zwei Drittel der Prämien für die private Krankenkasse.

#### **Art. 17 Berufliche Vorsorge**

Der Arbeitnehmer ist gemäss dem Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 versichert.

#### **Art. 18 Streitigkeiten und Schiedsgerichtsbarkeit**

Gibt es bei der Auslegung oder bei der Ausführung dieses Vertrages unterschiedliche Meinungen zwischen den Betroffenen, so halten diese folgendes Verfahren ein:

- a) Zunächst muss eine einvernehmliche Lösung im direkten Kontakt und im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder einer Delegation von Arbeitnehmern des betreffenden Unternehmens gesucht werden.
- b) Kann keine einvernehmliche Lösung gefunden werden, so wird der Streitfall den Berufsverbänden unterbreitet; haben diese keinen Erfolg, so wird er vor die paritätische Berufskommission gebracht.

- c) Jeder Entscheid der paritätischen Berufskommission kann innert 20 Tagen nach der Zustellung mit Beschwerde beim Kantonalen Einigungsamt angefochten werden; die Parteien anerkennen dessen Schiedsspruch als endgültig an.

**Art. 19** Anwendung des OR und vorteilhaftere Bedingungen

<sup>1</sup> Die Bestimmungen des OR, namentlich diejenigen über den Arbeitsvertrag, sowie die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes des Bundes gelten für die Dienstverhältnisse, die in diesem Vertrag nicht geregelt werden.

<sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten dieses Vertrags ändert sich keine bis jetzt erworbene Arbeitsbedingung, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist.

**Art. 20** Pflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer spätestens beim Dienstantritt ein Exemplar des Vertrags abgeben. Er haftet für Schäden, die entstehen, weil diese Pflicht nicht wahrgenommen wurde.

Ausgefertigt in zwei Exemplaren in ... .. am ... ..

Der Arbeitgeber: ... ..

Der Arbeitnehmer: ... ..

**Dieses Modell wird kostenlos zur Verfügung gestellt. Es kann je nach Benutzer und allfälligen Gesetzesänderungen nach der Niederschrift angepasst werden. Der Autor lehnt jegliche Haftung ab.**

15. Dezember 2011/DLW/nnr