

# ARBEITSVERTRAG FÜR KÄSER

Zwischen

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

Und

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

Die Parteien vereinbaren Folgendes:

## **Art. 1 Anwendungsbereich**

<sup>1</sup> Dieser Arbeitsvertrag gilt auf dem gesamten Gebiet des Kantons Wallis.

<sup>2</sup> Er regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen den Dorfkäsereien und den Personen, die sie für die Käseherstellung beschäftigen.

<sup>3</sup> Er gilt nicht für die:

- a) Alpkäsereien (Ort der Lage);
- b) Dorfkäsereien, die eine Saisontätigkeit während höchstens 5 aufeinanderfolgenden Monaten ausüben;
- c) Lehrlinge.

## **Art. 2 Wirkung**

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Vertrags gelten, sofern zwischen den Parteien nichts anderes vereinbart wurde.

<sup>2</sup> Abweichungen von den Bestimmungen über die Probezeit (Art. 6), das Ende des Arbeitsverhältnisses (Art. 7), die Arbeitszeit (Art. 8), die tägliche Ruhezeit (Art. 10), die wöchentlichen freien Tage (Art. 11), die Ferien (Art. 12, Absätze 3 und 4), die Grundlöhne (Art. 13), die Lohnzuschläge (Art. 14) und die Taggelder bei Krankheit (Art. 16) müssen schriftlich festgehalten werden.

<sup>3</sup> Die öffentlich-rechtlichen Vorschriften bleiben vorbehalten.

## **Art. 3 Vereinigungsfreiheit**

Ein Arbeitnehmer, der einer Berufsorganisation angehört, darf aufgrund seiner Mitgliedschaft nicht benachteiligt werden.

## **Art. 4 Weiterbildung des Arbeitnehmers**

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zwei bezahlte freie Tage im Jahr, damit dieser Kurse oder Vorträge zur beruflichen Weiterbildung besuchen kann.

**Art. 5 Sorgfaltspflicht**

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist gehalten, die Güter, die ihm anvertraut werden, mit der nötigen Sorgfalt zu behandeln.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber oder seinen Vertreter unverzüglich benachrichtigen, wenn er feststellt, dass Einrichtungen oder Waren beschädigt oder defekt sind.

**Art. 6 Probezeit**

<sup>1</sup> Der erste Monat wird als Probezeit betrachtet, es sei denn, die Parteien hätten in schriftlicher Form darauf verzichtet. Diese Frist kann in schriftlicher Form bis auf drei Monate ausgedehnt werden.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann jede Partei den Vertrag vierzehn Tage im Voraus kündigen.

<sup>3</sup> Handelt es sich um einen immer wieder erneuerbaren Saisonvertrag, so besteht die Probezeit nur bei der ersten Anstellung. Die Änderung der Funktion des Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber bleibt vorbehalten.

**Art. 7 Ende des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Nach der Probezeit kann der Vertrag, der weniger als ein Jahr gedauert hat, einen Monat im Voraus auf Monatsende aufgelöst werden; ab dem zweiten Dienstjahr kann er zwei Monate im Voraus und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate im Voraus auf Monatsende gekündigt werden.

<sup>2</sup> Wird der Arbeitsvertrag zur Unzeit gekündigt (Niederkunft, Krankheit, Unfall, Militärdienst usw.), so gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

<sup>3</sup> Bei Saisonverträgen mit bestimmter Laufzeit, müssen der Anfang und das Ende des Arbeitsverhältnisses von den Parteien festgelegt werden. Ist das Ende des Arbeitsverhältnisses unbestimmt, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Datum, an dem der Vertrag ausläuft, mindestens 15 Tage im Voraus mitteilen.

**Art. 8 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Höchstarbeitszeit pro Arbeitswoche beträgt im Jahresmittel 50 Stunden für Vollzeitangestellte. Die Wochenarbeitszeit kann aber mit einer Übereinkunft der Parteien auf 60 Stunden angehoben werden, die Kompensation bleibt vorbehalten.

<sup>2</sup> Die Überstunden zum Jahresmittel müssen von den das ganze Jahr angestellten Personen, wenn möglich jeweils innert drei Monaten, spätestens aber innert sechs Monaten kompensiert werden.

<sup>3</sup> Beim Festlegen der Arbeitszeiten muss der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen, soweit das mit denjenigen des Unternehmens vereinbar ist.

**Art. 9 Überstunden**

Für die Überstunden zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnzuschlag von 25 %, falls diese Stunden nicht gemäss Art. 8 dieses Vertrags kompensiert wurden.

**Art. 10 Tägliche Ruhezeiten**

Die männlichen Arbeitnehmer müssen mindestens 8 Stunden hintereinander im Tag Ruhezeit haben; für Frauen sind es 11 Stunden und für Jugendliche unter 20 Jahren 12 Stunden.

### Art. 11 Wöchentliche freie Tage

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf anderthalb freie Tage in der Woche.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers die wöchentlichen freien Halbtage am Ende der Saison oder am Jahresende zusammenlegen.

<sup>3</sup> Können ausgefallene freie Tage nicht kompensiert werden, so gelten die Regeln über die Bezahlung der Überstunden.

### Art. 12 Ferien

<sup>1</sup> Der jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Lebensjahr hat Anrecht auf 5 Wochen Ferien im Jahr (Art. 329a OR).

<sup>2</sup> Ab dem vollendeten 20. Lebensjahr beträgt die Dauer der bezahlten Ferien mindestens 4 Wochen (Art. 329a OR).

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer im Alter von 50 und mehr Jahren oder derjenige im Alter von 40 und mehr Jahren, der zehn Jahre im Beruf tätig war, haben Anrecht auf 5 Wochen bezahlte Ferien.

<sup>4</sup> Die freien Tage und die Absenzen, die der Arbeitgeber aufgrund der Art. 4 und 14 bezahlen muss, dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

<sup>5</sup> Für einen Arbeitsvertrag über weniger als ein Jahr werden die Ferien anteilmässig gewährt.

### Art. 13 Löhne

<sup>1</sup> Der Lohn muss den Aufgaben und der Funktion des Arbeitnehmers entsprechen.

<sup>2</sup> Der Lohn wird monatlich ausgezahlt. Er wird spätestens am 3. Tag des Folgemonats überwiesen.

<sup>3</sup> Die Mindestlöhne des Vertrags werden nach der folgenden Skala indexiert und an den Stand des Schweizer Konsumentenpreisindexes Ende Oktober 2024 gebunden:

	Jahr	Monat	Stunde
Verantwortlicher Käser:	72'096.-	6'008.-	28,70
Hilfskäser:	61'272.-	5'106.-	24,60
Hilfskraft:	54'468.-	4'539.-	22,90

<sup>4</sup> Jede andere Art von zusätzlichem Lohn wie Beteiligung an der Qualitätsprämie oder Naturallohn in Form von Milchprodukten wird in einer freien schriftlichen Übereinkunft zwischen den Parteien festgehalten.

<sup>5</sup> Der Lohn wird jedes Jahr überprüft; dabei werden die wirtschaftliche Lage und die allfällige Teuerung (Indexierung) berücksichtigt.

<sup>6</sup> Die Familienzulagen richten sich nach der geltenden kantonalen Gesetzgebung und sind in den Löhnen nach Absatz 3 nicht enthalten.

### Art. 14 Lohn bei kurzen Absenzen

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf freie Tage für folgende Ereignisse:

- a) Hochzeit: drei Tage;
- b) Geburt eines Kindes: ein Tag;
- c) Tod des Ehegatten, eines Kindes, des Vaters oder Mutter: drei Tage;
- d) Tod eines Bruders, einer Schwester oder der Schwiegereltern: zwei Tage;
- e) Tod eines Schwagers oder einer Schwägerin: ein Tag;
- f) Tod eines Grosselternteils, einer Tante oder eines Onkels: ein Tag;
- g) Umzug: ein Tag;
- h) militärische Inspektion: ein halber Tag.

**Art. 15** Taggelder bei Krankheit

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse mit garantierter Freizügigkeit für ein Taggeld in der Höhe von mindestens 80 % des Lohns während mindestens 720 Tagen in einem Zeitraum von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können vereinbaren, dass das Taggeld erst ab dem 15. Tag ausgerichtet wird. Während der Karenzfrist garantiert der Arbeitgeber die Bezahlung von 80 % des Lohns.

<sup>3</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen je die Hälfte der Prämien.

<sup>4</sup> Hat der Arbeitnehmer vorher eine Versicherung abgeschlossen, so bezahlt der Arbeitgeber seinen Teil der Prämien für diese Versicherung gemäss Absatz 3.

**Art. 16** Unfallversicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 versichert.

<sup>2</sup> Die Prämien der obligatorischen Nichtberufsunfallversicherung gehen zulasten des Arbeitnehmers.

**Art. 17** Berufliche Vorsorge

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

**Art. 18** Streitigkeiten

<sup>1</sup> Über Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag entscheidet gemäss Schweizerischer Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 – ZPO, SR 272, die kantonale Schiedskommission.

<sup>2</sup> Streitigkeiten um einen Betrag über Fr. 30'000.- werden dem ordentlichen Richter unterbreitet.

**Art. 19** Schlussbestimmungen

<sup>1</sup> Die Bestimmungen des OR über den Arbeitsvertrag gelten für alle Fragen, die in diesem Vertrag nicht geregelt werden.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben beim Inkrafttreten dieses Vertrags erworbene Situationen, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind.

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.**