



Schweizer Forstpersonal, Postfach 252, 3250 Lyss  
T 032 387 49 70, [www.foresters.ch](http://www.foresters.ch)



**FORSTUNTERNEHMER SCHWEIZ**  
**ENTREPRENEURS FORESTIERS SUISSE**

Forstunternehmer Schweiz, Postfach 325, 3000 Bern 6  
T 031 350 89 86, [www.fus-efs.ch](http://www.fus-efs.ch)

## Anstellungsvertrag für Forstpersonal

Dieses Vertragsformular basiert auf den vom Verband Schweizer Forstpersonal **VSF** und dem Verband Forstunternehmer Schweiz **FUS** gemeinsam veröffentlichten «Empfehlungen für Anstellungsverträge in der Schweizer Forstwirtschaft» (nachstehend Empfehlungen genannt) gültig ab 1.1.2012. Werden innerhalb des gesetzlichen Spielraumes Bestimmungen der Empfehlungen anders geregelt, so sind diese Punkte explizit in diesem Formular festzuhalten. Für alle übrigen, nicht anders geregelten Punkte, gelten die Bestimmungen der erwähnten Empfehlungen bzw. die gesetzlichen Grundlagen. Dieses Formular gilt für jegliches Personal ohne Saisonniers, für diese ist ein besonderer Vertrag abzuschliessen.

Zwischen der Firma (nachstehend «Arbeitgeber»)

Firma .....

Adresse .....

vertreten durch .....

und Herrn/Frau (nachstehend «Arbeitnehmer/In»)

Name und Vorname .....

Adresse .....

Gelernter Beruf .....

Geburtsdatum .....

AHV Nr. ....

Heimatort .....

Zivilstand .....

Kinder (Jahrgang) .....

.....

ist folgender Anstellungsvertrag im Sinne von Art. 319 ff OR abgeschlossen worden:

### Stellung im Betrieb und Arbeitsbereich

**Stellung/Funktion** .....

Berufliche Qualifikation .....

## Aufgaben/Auftrag

Der ordentliche Aufgabenbereich (nur Grobbeschreibung) des/der Arbeitnehmers/In umfasst:

.....  
.....  
.....

Einzelheiten sind im beiliegenden Stellenbeschrieb und/oder dem dazugehörigen Pflichtenheft festgehalten.

---

## Beginn, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

**Beginn des Anstellungsverhältnisses** .....

### Probezeit

Es wird eine Probezeit von 2 Monaten vereinbart. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich gekündigt werden.

### Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Der Vertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann beidseits wie folgt auf Ende eines Kalendermonats gekündigt werden:

- 1 Monat im 1. Jahr der Anstellung
- 2 Monate ab dem zweiten Dienstjahr

Der Vertrag gilt fest bis zum ..... Wird er nicht ..... Monate vor Ablauf der Vertragsdauer gekündigt, verlängert er sich mit der gleichen Kündigungsfrist:

- um ..... Monate/Jahre
- auf unbestimmte Zeit.

---

## Allgemeine Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

### Berufliche Weiterbildung

Der Arbeitgeber fördert die berufliche Weiterbildung. Er erleichtert den Besuch entsprechender Veranstaltungen und Kurse gemäss Art. 8 Abs. 1-5 der Empfehlungen, soweit dies auch im betrieblichen Interesse liegt.

### Sorgfalts- und Treuepflicht

Der/Die Arbeitnehmer/In ist verpflichtet, die ihm übertragene Arbeit fachgerecht und sorgfältig auszuführen sowie die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Er darf den Arbeitgeber während der Dauer des Anstellungsverhältnisses in keiner Weise konkurrenzieren. Er hat die Verfahrens- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers zu wahren.

### Arbeitssicherheit/Arbeitsqualität

Der/Die Arbeitnehmer/In verpflichtet sich, gemäss Artikel 7 Abs. 6 + 7 der Empfehlungen, an die gesetzlichen Bestimmungen und die Weisungen des Arbeitgebers über die Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten sowie die anerkannten Regeln der Technik zu halten.

## Arbeitszeit, Überstundenarbeit, Ferien

**Ordentliche Arbeitszeit** Die Arbeitszeit beträgt 42.5 Stunden pro Woche.

falls ein Arbeitszeitkalender besteht, ist dieser integrierender Bestandteil dieses Vertrages

Tageseinteilung .....

.....

.....

Bezüglich Arbeitszeit gelten die Bestimmungen von Art. 10.1-12.4 der Empfehlungen.

### Überstunden, Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

Der/Die Arbeitnehmer/In ist verpflichtet, ausserhalb der vorstehend festgesetzten ordentlichen Arbeitszeit die notwendige **Überstundenarbeit** zu übernehmen bzw. Überzeit zu leisten, soweit er diese zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Die Entschädigung erfolgt gemäss den Bestimmungen der Empfehlungen Art. 13 Abs. 1-4.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden (ArG Art. 12, ArGV Art 1 Abs. 25). Die Entschädigung erfolgt gemäss den Bestimmungen der Empfehlungen Art. 14.

An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen und am 1. August darf nicht gearbeitet werden. Ausnahmefälle und Entschädigung sind in den Bestimmungen der Empfehlungen geregelt, Art. 15 Abs. 2 – 6.

### Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach Art.30 Abs. 1-7 der Empfehlungen:

	<b>Arbeitnehmende im Monatslohn</b>	<b>Arbeitnehmende im Stundenlohn</b>
Auszubildende und Angestellte bis 20. Altersj.	5 Wochen	10,64% des Lohnes
ab 21. bis zum vollendeten 50. Altersjahr	23 Tage	9,7% des Lohnes
ab 51. bis zurückgelegtem 65. Altersjahr	5 Wochen	10,64% des Lohnes

### Feiertage und Absenzen/Freitage ohne Lohnabzug

Der/Die Arbeitnehmer/In hat Anspruch auf Absenzen und Freitage gemäss Art. 29 Abs. 1-6 der Empfehlungen.

Im Kanton des abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses gelten folgende Tage als gesetzliche Feiertage:

**Ganze Schweiz**

<input checked="" type="checkbox"/> Neujahrstag (1.1.)	<input checked="" type="checkbox"/> Auffahrt
<input checked="" type="checkbox"/> Bundesfeier (1.8.)	<input checked="" type="checkbox"/> Weihnachten (25.12.)

**Kanton**

<input type="checkbox"/> Berchtoldstag (2.1.)	<input type="checkbox"/> Karfreitag
<input type="checkbox"/> Ostermontag	<input type="checkbox"/> Pfingstmontag
<input type="checkbox"/> Stephanstag (26.12.)	<input type="checkbox"/> .....
<input type="checkbox"/> .....	<input type="checkbox"/> .....

---

## Entlöhnung

### Lohn

Der Arbeitgeber bezahlt dem/der Arbeitnehmer/In ab Vertragsbeginn einen

- Monatslohn von Fr. ....; zahlbar spätestens am 25. jeden Monats.
- Stundenlohn von Fr. ....; zahlbar spätestens zwei Tage nach Monatsabschluss.

Der Lohn wird jährlich aufgrund der Qualifikation, der Leistung und den Aufgaben von Arbeitnehmer/In sowie der aktuellen Konjunkturlage angepasst.  
 Spesen werden gemäss den jeweils gültigen Lohnempfehlungen (Zusatzvereinbarung) vergütet.

**Teuerung und Teuerungsausgleich**

Der vereinbarte Lohn basiert auf den Lohnempfehlungen (Zusatzvereinbarung) zwischen dem Verband Schweizer Forstpersonal **VSF** und dem Verband Forstunternehmer Schweiz **FUS**, Stand **2012**. Der Lohn wird periodisch entsprechend der Zusatzvereinbarung an die Teuerung angepasst, jeweils auf Beginn eines Kalenderjahres.

**13. Monatslohn/Gratifikation**

Der Arbeitnehmer erhält:

- 13. Monatslohn
- Gratifikation

Die Auszahlung erfolgt jeweils am \_\_\_\_\_

**Kinder- und Familienzulagen**

Die Kinder- und Familienzulagen richten sich nach den eidg. und kantonalen Vorschriften. Sie sind dem/der Arbeitnehmer/In zusammen mit dem Lohn auszuzahlen.

**Personalvorsorge**

Die Personalvorsorge richtet sich nach dem Reglement der \_\_\_\_\_

**Besondere Vergütungen**

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf nachstehende Vergütung/Entschädigung für:

- Sicherheitsausrüstung**  pauschal CHF \_\_\_\_\_  wird zur Verfügung gestellt
- .....  pauschal CHF \_\_\_\_\_  wird zur Verfügung gestellt

**Schlussbestimmungen**

**Gerichtsstand**

Der Gerichtsstand befindet sich am Sitz des Arbeitgebers.

**Gesetzliche Grundlagen**

Soweit nicht für den/die Arbeitnehmer/In günstigere Bedingungen vereinbart worden sind, gelten die Bestimmungen der Empfehlungen, des Obligationenrechts (Arbeitsvertragsrecht) und des Arbeitsgesetzes sowie die weiteren einschlägigen eidgenössischen und kantonalen gesetzlichen Vorschriften.

**Besondere Vereinbarungen**

Jede Vertragspartei erhält ein Exemplar dieses Vertrages.

Ort und Datum: Der Arbeitgeber Der Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_

- Beilagen  Stellenbeschrieb  Pflichtenheft
- Reglement Personalvorsorge  Arbeitszeitskalender
- Empfehlungen  Lohnempfehlungen