



AlpinTrend

«Erwarten Sie mehr»

Personalreglement
&
Mitarbeiter
Handbuch

Alles was du wissen musst.

INHALT

Über uns	3 - 6
Wichtige Telefonnummern	7
Mitarbeiterreglement	8
Gut zu wissen	9 - 10
Stellenantritt.....	11-12
Schutzmassnahmen Covid-19	13-15
Stellenaustritt	16
Pflichten und Regeln	17-21
Verhalten im Notfall	22
Arbeitsvertrag Informationen	23-26
Übersicht Versicherungen	27

HERZLICH WILLKOMMEN IM TEAM

Liebe Mitarbeiterin
Lieber Mitarbeiter*

Sie haben das Einstellungsgespräch erfolgreich hinter sich gebracht und den Arbeitsvertrag unterzeichnet? Herzlichen Glückwunsch und willkommen bei AlpinTrend! Wir freuen uns, dass Sie ein Teil unseres Teams sind.

Alpiner Chic, ungezwungener Genuss und Ferienerlebnis pur erwarten unsere Gäste in den AlpinTrend-Betrieben. Zum Wohlfühl-Ambiente tragen Sie als Mitarbeiter mit Aufmerksamkeit, Liebe zum Detail und offener Herzlichkeit bei.

Nutzen Sie die Chance, mit echter Herzlichkeit, Engagement und Professionalität ein leidenschaftlich-fröhlicher Gastgeber zu sein.

Im Mitarbeiter-Handbuch finden Sie allerlei Wissenswertes und praktische Informationen zu den AlpinTrend-Betrieben. Wir leben und arbeiten im Team, mit Kollegen und Freunden. Gegenseitiger Respekt und Wertschätzung fördern die Zusammenarbeit – ein Lächeln öffnet Türen und Herzen. In den nächsten Monaten erwartet uns viel Arbeit und persönlicher Einsatz aber auch schöne Momente mit Gästen und Kollegen.

Wir wünschen Ihnen eine tolle Zeit in Ihrem AlpinTrend-Betrieb und danken Ihnen schon heute für Ihre wertvolle Mitarbeit.

Der AlpinTrend Verwaltungsrat (VR)



V.l.n.r.: Elias Leu, Heinz Tschudi, Luzi Bergamin

*Um einen einfachen Lesefluss zu ermöglichen, steht der Begriff «Mitarbeiter» einheitlich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

AlpinTrend

WER SIND WIR?

AlpinTrend, das sind 5 Hotels, 5 Restaurants, der Erlebnisberg Pradaschier, die Rodler Bar und der Kiosk Valbella von Maienfeld bis Lantsch/Lenz im Kanton Graubünden. Wir beschäftigen bis zu 180 Mitarbeiter aus rund 15 Nationen.

Jeder Betrieb besticht durch seine Individualität und steht für hochwertige Küche und sympathische Gastfreundschaft. Auch wenn die Betriebe teilweise sehr unterschiedlich positioniert sind, so haben sie doch eines gemeinsam: Die Philosophie der Gastlichkeit gemäss unserem Credo:

«ERWARTEN SIE MEHR»

AlpinTrend

TEAMREGELN

Das ist für uns Mitarbeiter selbstverständlich!

- Jeder Gast wird mit einem Lächeln willkommen geheissen und auch so verabschiedet.
- Auch bei Hochbetrieb wirken wir souverän und haben ein Lächeln im Gesicht.
- Die Aufmerksamkeit gilt immer unseren Gästen. Private Gespräche im Gastbereich sind tabu.
- Wir können ab dem 1. Arbeitstag kompetent Auskunft geben über unser Angebot im Bereich F&B sowie Aktivitäten in der Region.
- Wein wird dem Gast ausnahmslos immer nachgeschenkt.
- Hunde erhalten immer einen Wassernapf.
- Kinder erhalten immer das AlpinTrend-Tischset sowie Farbstifte zum Ausmalen.
- Wir empfehlen proaktiv alle AlpinTrend Betriebe.
- Wenn wir eine positive Rückmeldung mündlich von einem Gast erhalten, fordern wir Ihn proaktiv auf, uns auf Tripadvisor oder Google zu bewerten.

Nachhaltigkeit - Good to know!

- Im Sinne der Nachhaltigkeit verwenden wir ausschliesslich Fleisch und Geflügel aus artgerechter Produktion und aus der Schweiz.
- Foodwaste wird vermieden. Anstelle von grossen Portionen bieten wir dem Gast einen Nachschlagan. Auch das Tagesmenu ist auf Anfrage als kleine Portion erhältlich.

AlpinTrend

BÜRO KONTAKTE

ADRESSE

AlpinTrend Hotel & Gastro
Voa Principala 43
7078 Lenzerheide

*Sie finden uns direkt auf der Hauptstrasse in Lenzerheide,
neben dem Hotel Lenzerhorn Spa & Wellness.*

KONTAKTDATEN & ANWESENHEITEN

Leiter Personalwesen | Hanno Witte |

081 384 52 57 | hanno.witte@alpintrend.ch | Mo-Fr

Administration Personalwesen | Klaudia Prachar |

081 384 52 57 | klaudia.prachar@alpintrend.ch | Mo-Mi & Fr

Marketingverantwortliche | Sofia de Anta |

081 384 52 57 | sofia.deanta@alpintrend.ch | Mo-Fr

Marketing & Assistant GL | Erina Dvorak |

081 384 52 57 | erina.dvorak@alpintrend.ch | Mo-Fr

Operativer Leiter | Engin Sar |

081 384 52 57 | engin.sar@alpintrend.ch | Mo-Fr

Delegierter des Verwaltungsrates | Elias Leu |

vr@alpintrend.ch | Do

AlpinTrend

BETRIEBE KONTAKTE

Hotel Lenzerhorn Spa & Wellness

Voa Principala 41 | 7078 Lenzerheide

Direktion: Elias Leu

Tel : +41 81 385 86 87

welcome@hotel-lenzerhorn.ch

Tel: +41 81 384 12 13

postplatzkiosk@gmx.ch

Romana Grill & Bar

Voa Principala 12 | 7077 Valbella

Betriebsleiter: Iris Frutiger

Tel: +41 81 384 26 16

welcome@brasserie-romana.ch

Hotel Spescha by Hotel Lenzerhorn

Voa Principala 60 | 7078 Lenzerheide

Direktion: Elias Leu

Tel : +41 81 385 86 87

welcome@hotel-lenzerhorn.ch

Rodler Bar

Girabodawäg 1 | 7075 Churwalden

Betriebsleiter: Slobodan Veljkovic

Tel: +41 81 356 21 61

viva@rodlerbar.ch

Posthotel Valbella

Voa Principala 11 | 7077 Valbella

Direktion: Georg Telser

Tel: +41 81 385 12 12

info@posthotelvalbella.ch

Restaurant Heimberg

Badrutt's Bodenweg 2 | 7076 Parpan

Betriebsleiter: Alexander Walldorf

Tel: +41 81 356 23 23

info@restaurant-heimberg.ch

Swiss Heidi Hotel

Werkhofstrasse 1 | 7304 Maienfeld

Direktion: Hans-Jörg Good

Tel: +41 81 303 88 88

info@swissheidihotel.ch

Restaurant Portal

Girabodawäg 16 | 7075 Churwalden

Betriebsleiter: Slobodan Veljkovic

Tel: +41 81 356 20 39

portalrestaurant@pradaschier.ch

Hotel Restaurant La Tgoma

Voia Principala 37 | 7083 Lantsch/Lenz

Betriebsleiter: A. Bürger | M. Gottwald

Tel: +41 81 681 12 78

info@latgoma.ch

Bergrestaurant Pradaschier

Girabodawäg 16 | 7075 Churwalden

Betriebsleiter: Slobodan Veljkovic Tel:

+41 81 356 21 77

bergrestaurant@pradaschier.ch

Café Senda

Senda Baselgia 2a | 7078 Lenzerheide

Betriebsleiter: Elias Leu

Tel: +41 81 384 52 52

welcome@cafe-senda.ch

Erlebnisberg Pradaschier

Girabodawäg 16 | 7075 Churwalden

Betriebsleiter: Andrea Müller

Tel: +41 81 356 21 80

info@pradaschier.ch

Kiosk Valbella

Voa Principala 16 | 7077 Valbella

Betriebsleiter: Dora Giriz

AlpinTrend

WICHTIGE TEL. NUMMERN

Notfallnummern

Krankenwagen	144	Notfälle, immer wenn es Verletzte gibt
Polizei	117	Verkehrsunfall, Verbrechen
Feuerwehr	118	Brand, eingeklemmte Personen, Explosionsgefahr
Rega	1414	Schwerverletzten, Gebirgsunfälle
Tox Zentrum	145	Vergiftungsnotfälle ohne Bewusstseinsstörung
EU-Notruf	112	in ganz Europa, auch ohne SIM-Karte im Mobilfunktelefon

Ärzte - Allgemein

Dr . med . Fierz	+41 81 384 27 77	Lenzerheide	www.arzt-lenzerheide.ch
Dr . med . Capitani	+41 81 384 12 30	Lenzerheide	www.drcapitani.ch
Dr . med . Bergamin	+41 81 384 20 22	Valbella	www.drbergamin-lenzerheide.ch
Dr . med . Mannhart	+41 81 382 03 82	Churwalden	www.arztchurwalden.ch

Ärzte - Zahnarzt

Dr . med . Chirazi	+41 81 384 22 72	Lenzerheide	www.coronadent.ch
--------------------	------------------	-------------	--

Gemeinde

Gemeinde Vaz/Obervaz	081 385 21 00	Lenzerheide
Gemeinde Churwalden	081 382 00 11	Churwalden
Gemeinde Lantsch/Lenz	081 659 01 01	Lantsch/Lenz

Apotheken

Pill Apotheke	081 384 12 44	Lenzerheide
---------------	---------------	-------------

Empfehlung Arzt Covid-19 Verdachtsfälle

Dr . med . Fierz	+41 81 384 27 77	Lenzerheide	www.arzt-lenzerheide.ch
------------------	------------------	-------------	--

Alle Mitarbeiter, welche getestet werden müssen: die Kosten werden vom Bund übernommen.

Gesundheitsbehörde Infoline für Covid-19 Verdachtsfälle

Infoline BAG	+41 58 463 00 00	täglich von 06.00-23.00 Uhr
--------------	------------------	-----------------------------

AlpinTrend

MITARBEITERREGLEMENT

Dieses Mitarbeiterreglement findet auf sämtliche Arbeitsverhältnisse der AlpinTrend AG Anwendung. Etwaige Sonderregelungen sind individuell im Arbeitsvertrag festgelegt und massgebend.

Das Mitarbeiterreglement ist ein Zusatz zum bestehenden Arbeitsvertrag und regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der AlpinTrend AG und den Mitarbeitern, unabhängig von der Art der Entlohnung und dem Beschäftigungsgrad.

Das Mitarbeiterreglement wird jedem Mitarbeiter bei der Anstellung ausgehändigt. Der Mitarbeiter wird den Erhalt sowie das Durchlesen des Personalreglements durch das vorgesehene Formular gegenzeichnen.

Inkrafttreten

Dieses Mitarbeiterreglement tritt am 1. Juli 2018 in Kraft.

Neufassung am 07.05.2022

Änderungen

Das Personalreglement kann jederzeit – unter Beachtung der individuellen Kündigungsfristen ganz oder teilweise revidiert werden. Änderungen werden den Mitarbeiter schriftlich bekannt gegeben und sind verbindlich.

AlpinTrend

GUT ZU WISSEN

Aufenthalts-/Arbeitsbewilligung

Bei ausländischen Mitarbeitern kümmert sich die Personalabteilung AlpinTrend bei Stellenantritt um die Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung. Die Kosten (rund CHF 101.00) werden vom Mitarbeiter übernommen.

Gemeindeanmeldung für Schweizer Bürger

Spätestens 14 Tage nach Ihrem Umzug müssen Sie sich in der neuen Wohngemeinde selbst angemeldet haben. Bitte bringen Sie folgende Dokumente für die Anmeldung mit:

- Heimatschein, individuell oder für Paare (der Heimatschein wird Ihnen von Ihrer alten Wohngemeinde abgegeben)
- Familienbüchlein / Familienausweis, wenn Sie Kinder haben
- Krankenkassenkarte oder einen Versicherungsnachweis der aktuellen Krankenversicherungs-Police

Gemeindeanmeldung für Nicht-Schweizer

Bei ausländischen Mitarbeitern kümmert sich die Personalabteilung AlpinTrend bei Stellenantritt um die Anmeldung bei der entsprechenden Wohngemeinde (Churwalden, Vaz/ Ober-
vaz, Lantsch/Lenz).

Kranken- und Unfallversicherung für Schweizer Bürger

- Alle Mitarbeiter sind durch den Betrieb unfallversichert.
- Jeder Mitarbeiter ist selbst verantwortlich sich bei einer Schweizer Krankenkasse anzumelden. Bitte stellen Sie uns eine Kopie Ihrer Versicherungs-Police oder Ihre Versicherungskarte zu.

Kranken- und Unfallversicherung für Nicht-Schweizer

- Alle Mitarbeiter sind durch den Betrieb unfallversichert.
- In der Schweiz ist die Krankenkasse obligatorisch. **Auslandskrankenkassen sind nicht gültig. Es muss eine Schweizer Krankenkasse abgeschlossen werden. (Ausnahme nur bei G-Bewilligungen)**
- Jeder Mitarbeiter mit einem **unbefristeten Arbeitsvertrag** ist selbst dafür verantwortlich, sich bei einer Schweizer Krankenkasse anzumelden. Dies können Sie ohne weiteres bei Ankunft (innerhalb von 14 Tagen) in der Lenzerheide tätigen. Bitte stellen Sie uns anschliessend eine Kopie Ihrer Versicherungs-Police oder Ihrer Versicherungskarte zu.
- Jeder Mitarbeiter mit einem **befristeten Arbeitsvertrag (Saisonvertrag)** wird über seinen AlpinTrend-Betrieb bei der ÖKK Graubünden krankenversichert, falls Sie selber noch keine Schweizer Krankenkassenversicherung abgeschlossen haben. Die monatlichen Kosten werden direkt vom Lohn abgezogen. Die Anmeldung übernimmt die Personalabteilung AlpinTrend.
- Falls Sie in Ihrem Heimatland weiterhin unfall- oder krankenversichert sind, dann empfehlen wir Ihnen, sich abzumelden, um Doppelbelastungen zu vermeiden.

Lohnkonto

Ihr Lohn wird **ausschliesslich auf ein Schweizer Post- oder Bankkonto** überwiesen. Melden Sie der Personalabteilung AlpinTrend innerhalb der ersten 14 Tage nach Stellenantritt Ihre Bankverbindung (IBAN-Nr.). **Wichtig: Wir gewähren keine Barauszahlungen oder Überweisungen auf ein Bankkonto im Ausland.**

Nicht-Schweizer: Um ein Post - oder Bankkonto zu eröffnen, benötigen Sie einen gültigen Ausländerausweis und eine Kopie Ihres Arbeitsvertrags. Nähere Informationen erhalten Sie beim Eintrittsgespräch von der AlpinTrend Personalabteilung.

Empfehlungen: Raiffeisenbank Region Lenzerheide/Bergün,
Graubündner Kantonalbank Lenzerheide,
Postfinance (Post), UBS Lenzerheide

Post

Sie können Ihre private Post (Briefe) zu Ihrer jeweiligen Unterkunft senden lassen – sofern ein Briefkasten vorhanden ist. Informieren Sie Ihre Freunde, Bekannte und Verwandte, die Post mit Ihrem Namen zu adressieren, sodass diese nicht versehentlich geöffnet wird. Pakete können an Ihren Betrieb gesendet werden, da bei Ihrer Unterkunft die Pakete niemand entgegennehmen kann.

WINTERSAISON IN LENZERHEIDE

















Sollte Ihr Auto kein 4x4 oder Allrad haben, müssen Sie Schneeketten bereit halten.

ALPINTREND

STELLENANTRITT

Rund zwei Wochen vor Arbeitsantritt werden Sie darüber informiert, an welchem Datum Sie Ihren ersten Arbeitstag haben werden. Der Dienstplan für die ersten Arbeitstage wird Ihnen per Email durch den Vorgesetzten zugestellt. Sie werden ausserdem darüber informiert, wann Sie Ihr Eintrittsgespräch bei der Personalabteilung AlpinTrend haben werden.

Für das Eintrittsgespräch mit der Personalabteilung bringen Sie bitte folgende Unterlagen mit:

	CH-Bürger	Nicht CH-Bürger & erste Mal in der CH	Nicht CH Bürger, aberschon in CH ge- arbeitet
Ausgefülltes Stammbblatt			
Pass oder ID			
Covid Zertifikat (falls vorhanden)			
Ausländerausweis (Original)			
AHV-Ausweis			 <small>(wenn vorhanden)</small>
CH - Bankkarte			 <small>(wenn vorhanden)</small>
CH - Krankenkassenkarte			 <small>(wenn vorhanden)</small>

Wenn Sie ein Mitarbeiterzimmer über AlpinTrend beziehen, möchten wir Sie bitten, der Personalabteilung umgehend mitzuteilen, wann Sie anreisen werden, sodass die Unterkunft vorbereitet werden kann. Bei Ihrer Ankunft werden wir Ihnen vor Ort den Schlüssel für Ihre Mitarbeiterunterkunft übergeben, Sie zur Unterkunft begleiten und Ihnen alles zeigen.

Ausstattung Mitarbeiterunterkünfte

Die gemieteten Mitarbeiterunterkünfte Zimmer/Studios/WG's sind möbliert und verfügen über eine Grundausstattung. Sie verfügen über Wlan und teilweise TV. **Handtücher, Bettwäsche sind selbst mitzubringen.** Sollte dies nicht möglich sein, dann informieren Sie uns frühzeitig.

Nicht-Schweizer Mitarbeitern empfehlen wir einen **Adapter** mitzubringen, da die Steckdosen in der EU nicht mit der Schweiz kompatibel sind. Adapter können Sie an Tankstellen oder Supermärkten kaufen.

Betriebsspezifische Arbeitskleidung

Die Arbeitskleidung erhalten Sie vom jeweiligen Betrieb am ersten Arbeitstag ausgehändigt. Bitte bringen Sie für Ihren ersten Arbeitstag daher folgende Arbeitskleidung mit:

Hotel Restaurant La Tgoma	Beige Hose weisse Sneakers weisse Bluse & Gilet werden gestellt
Hotel Lenzerhorn Spa & Wellness & Ho- tel Spescha	schwarze Stoffhosen rutschfeste schwarze Schuhe Hemd/Bluse wird gestellt
Posthotel Valbella	schwarze Stoffhosen rutschfeste schwarze Schuhe eigene weisse Bluse/Hemd
Swiss Heidi Hotel	schwarze Stoffhosen schwarze Schuhe
Café Senda	schwarze Stoffhosen rutschfeste schwarze Schuhe eigene weisse Bluse/Hemd
Restaurant Heimberg	Blue Jeans rutschfeste schwarze Schuhe T-Shirt wird gestellt
Romana Grill & Bar	schwarze Stoffhosen rutschfeste schwarze Schuhe Hemd/Bluse wird gestellt
Restaurant Portal & Pradaschier & Rodler Bar	Blue Jeans rutschfeste schwarze Schuhe T-Shirt wird gestellt
Kiosk Valbella	schwarze Stoffhosen schwarze Schuhe eigene Bluse/Hemd

Wechselgeld-Stock für Servicepersonal

Grundsätzlich hat jeder Servicemitarbeiter sein eigenes Service-Portemonnaie mit dem sogenannten Stock (Wechselgeld für die Gäste) aus eigener Kasse selbst mitzubringen. Wir empfehlen einen Stock von CHF 400.00 bis 500.00. Im Betrieb selbst wird kein Geld gewechselt. Der Mitarbeiter informiert sich direkt in seinem Anstellungsbetrieb über die genaue Regelung.

HYGIENE UND SCHUTZMASSNAHMEN

COVID-19

Mit der weitgehenden Aufhebung der Massnahmen gewinnt die Verantwortung jedes Einzelnen zunehmend an Bedeutung. Wie man sich selbst schützen möchte, hängt nun stärker vom eigenen Verhalten ab.

ALLGEMEIN:

Es werden weiterhin folgende Massnahmen empfohlen:

- ✓ Impfen lassen
- ✓ Mehrmals täglich lüften
- ✓ Bei Symptomen testen lassen und sich bei positivem Testresultat mit starken Symptomen isolieren und ein Arztzeugnis einreichen
- ✓ Gründlich Hände waschen oder desinfizieren
- ✓ In Taschentuch oder Armbeuge husten und niesen
- ✓ Engen Kontakt reduzieren

Testen bei Symptomen oder nach engem Kontakt zu einer positiv getesteten Person?

	Besonders gefährdete Personen oder bei engem und regelmässigem Kontakt zu besonders gefährdeten Personen (beruflich, Betreuung, gemeinsamer Haushalt)	Nicht besonders gefährdete Personen
Haben Sie Symptome?	Sie sollten sich testen lassen. (Vorzugsweise mit einem PCR-Test) Wenn der Test positiv ausfällt, dann überlegen Sie sich, allenfalls Kontakt zu einer ärztlicher Fachperson aufzunehmen.	Wenn Sie möchten, können Sie sich testen lassen.
Haben Sie Kontakt zu einem bestätigten Fall?	Sie sollten sich testen lassen. Wenn der Test positiv ausfällt, dann überlegen Sie sich, allenfalls Kontakt zu einer ärztlicher Fachperson aufzunehmen.	Wenn Sie möchten, können Sie sich testen lassen.

Besprechen Sie Ihren Arbeitseinsatz, die nötigen Schutzmassnahmen und die Notwendigkeit sowie Frist eines Arztzeugnisses mit dem Vorgesetzten oder der HR-Abteilung.

LETZTER ARBEITSTAG UND STELLENAUSTRITT

Sie wissen durch den Dienstplan, wie Ihre letzte Arbeitswoche in Ihrem AlpinTrend-Betrieb aussieht.

Bitte planen Sie ein, dass Sie frühestens **1 Tag NACH Ihrem letzten Arbeitstag** bei der Personalabteilung AlpinTrend zum Austrittsgespräch erscheinen müssen. Das Austrittsgespräch wird von Ihrem Vorgesetzten mit der Personalabteilung festgelegt und Ihnen frühzeitig mitgeteilt. Bitte wenden Sie sich frühzeitig an Ihren Vorgesetzten/Betriebsleiter.

Sollten Sie eine **Unterkunft über AlpinTrend** gemietet haben, dann bitten wir Sie frühzeitig, der Personalabteilung Ihr Abreisedatum bekannt zu geben. Sie erhalten eine Checkliste, was bei der Wohnungsreinigung zu beachten ist. Im Anschluss wird Ihre Wohnung gemeinsam mit dem Verantwortlichen AlpinTrend kontrolliert und abgenommen. Das Wohnungsprotokoll wird von beiden Seiten unterschrieben.

Beim Austrittsgespräch werden Ihnen, sofern möglich, alle nötigen Austrittsunterlagen sowie das Abschlusszeugnis übergeben. Etwaige ausstehende Dokumente werden Ihnen per Email oder per Post an die von Ihnen angegebene Adresse von der AlpinTrend Personalabteilung nachgesendet.

Den Stundenzettel und das Lohnblatt Ihres Austrittsmonats erhalten Sie zur Unterschrift von der Personalabteilung. Im Anschluss (nach Wohnungsabnahme) wird Ihr Austrittslohn auf ein schweizerisches Post- oder Bankkonto überwiesen. Bitte beachten Sie, dass wir keine Bar- oder Auslandsauszahlung vornehmen. **Wichtiger Hinweis: Schliessen Sie Ihr CH-Bankkonto erst nach Erhalt Ihres Austrittslohnes.**

Beim Austritt sind sämtliche firmeneigenen Unterlagen, Schlüssel und Batches, Dienstkleider (gereinigt), Namensschild, Mitarbeiterausweis usw. zurückzugeben.

Bitte beachten Sie, dass wir ihre Post nicht weiterleiten werden. **Wir bitten Sie, sich bei der Schweizerischen Post persönlich abzumelden und/oder eine Postumleitung zu beantragen.** Alle Briefe werden sonst vernichtet oder als «unzustellbar» retourniert.

Alle Ihre offenen Verbindlichkeiten/Rechnungen (Arzt, Internet, Versicherung etc.) müssen bei Wegzug bezahlt sein. Bei ausstehenden Zahlungen und Mahnungen werden wir Auskunft über Ihre neue Wohnadresse geben.

Weitere wichtige Informationen bezüglich Versicherungsschutz entnehmen Sie dem Dokument «Informationen für austretende Mitarbeiter», welches Sie beim Austrittsgespräch ausgehändigt bekommen.

MITARBEITER

PFLICHTEN & REGELN

Alkohol, Drogen, Rauchen

Der Genuss alkoholischer Getränke und Drogen während der Dienstzeit ist verboten. Ebenso ist es verboten, während der Arbeit unter Einfluss dieser Konsummittel zu stehen. Zudem ist der Konsum von Drogen (ausgenommen Alkohol und Zigaretten) in den Personalunterkünften untersagt. Bei Missachtung wird nach schriftlicher Ermahnung das Arbeitsverhältnis aufgelöst.

Nach der Arbeitszeit und nur in Freizeitkleidung können in den AlpinTrend-Betrieben alkoholische Getränke konsumiert werden, solange das Verhalten tadellos bleibt und die Unternehmung keinen schlechten Ruf erfährt durch interne und externe Gäste.

Zu beachten ist das Jugendschutzgesetz:

Ab 16 Jahren Abgabe erlaubt für Bier, Wein, Tabakwaren

Ab 18 Jahren Abgabe erlaubt für Spirituosen, Aperitifs, Alcopops

Während der Arbeitszeit ist das Rauchen in geschlossenen Räumen und an Orten mit Gästekontakt verboten.

Einhaltung betrieblicher Weisungen, Kontrollen bei Mitarbeitern

✓ **Vorschriften und Reglemente:** Der Mitarbeiter hat die Bestimmungen dieses Reglements und aller in der Unternehmung geltenden Vorschriften und Reglemente sowie die Weisungen der Vorgesetzten gewissenhaft und vernünftig auszuführen. Der Vorgesetzte trägt die Verantwortung für die von ihm getroffenen Anordnungen.

✓ **Unklarheiten:** Bei Zweifeln und Unklarheiten muss sich der Mitarbeiter beim Vorgesetzten informieren

✓ **Kontrollen:** Der Mitarbeiter kann jederzeit von seinen Vorgesetzten über seine Berufskennnisse geprüft und über die Ausführung seiner Arbeiten kontrolliert werden.

Mobilephone, Smartphone & Tablet

Natürlich verstehen wir Ihr Bedürfnis, mit Freunden und Familie zu kommunizieren. Tun Sie dies bitte während Ihrer Freizeit oder während den Pausen. Diese Geräte sind am Arbeitsplatz nicht erlaubt und bleiben im Spind.

Erscheinungsbild / Hygiene

Der Mitarbeiter ist verantwortlich, dass die Arbeitskleidung stets gepflegt und ordentlich getragen wird und sich in einem sauberen Zustand befindet. Das Tragen des Namensschildes ist für alle Mitarbeiter im Dienst Pflicht (ausgenommen Küche und Office).

Arbeitskleidung

Die vom Betrieb zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung (Hemd, Bluse, Schürze, Weste etc.) kann/sollte im Betrieb gewaschen und gebügelt werden. Sie sind Eigentum der AlpinTrend-Betriebe, das heisst, Sie dürfen diese nur bei Ihrer Arbeit tragen.

Die Hosen sowie rutschfeste & sichere Schuhe werden durch die Mitarbeiter selbst gereinigt und sind nicht Eigentum vom Betrieb.

Alles was am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht abgegeben wird, wird dem Mitarbeiter beim Austrittslohn in Rechnung gestellt.

Mitarbeiterunterkunft

Mitarbeitern der AlpinTrend AG können Mitarbeiterunterkünfte mieten. Die Zuteilung erfolgt durch die AlpinTrend Personalabteilung. Alle Rechte & Pflichten werden in einem separaten Vertrag mit AGB's und Hausordnung sowie dem Übergabe- und Abgabeprotokoll geregelt.

Es wird jedem Mieter empfohlen, eine Privathaftpflichtversicherung (für Mietschäden) abzuschliessen.

Trinkgeld

Der Mitarbeiter informiert sich direkt in seinem Anstellungsbetrieb über die Trinkgeldregelung.

Parkplatz

Auf den Betriebsgeländen der AlpinTrend Betriebe herrscht absolutes Parkverbot für Mitarbeiter. Bei der jeweiligen Gemeinde können Sie eine Parkkarte erwerben und auf den dafür vorgesehenen Parkplätzen parkieren.

Bsp: Gemeinde Vaz/Obervaz:

1 Monat: CHF 80.00 | Wintersaison: CHF 300.00 | Sommersaison: CHF 250.00 | Jahr: CHF 550.00

Arbeitsplan & Pünktlichkeit

Die Arbeitszeiten werden mittels elektronischem Zeiterfassungssystems erfasst.

Beginnen Sie Ihre Arbeit entspannt und erscheinen Sie pünktlich zur im Dienstplan eingetragenen Schicht. Stempelungen gelten ab Dienstbeginn gemäss Dienstplan. Früherer Arbeitsbeginn, wenn nicht vom direkten Vorgesetzten angeordnet, gilt nicht als Arbeitszeit.

Empfehlung: Seien Sie 5 Minuten vor Arbeitsbeginn am Arbeitsplatz, um eine gute Übergabe mit Ihren Team-Kollegen zu gewährleisten.

Falls Sie vergessen haben zu stempeln, können Sie dies anhand des **vorgesehenen Formulars** innerhalb eines Tages nachholen. Frei- und Ferienwünsche dürfen Sie gerne schriftlich mit dem dafür **vorgesehenen Formular** ihrem direkten Vorgesetzten mitteilen. Nach Möglichkeit werden Ihre Wünsche berücksichtigt.

Benutzung des Mitarbeitereingangs

Bitte benutzen Sie immer, wenn vorhanden, den Mitarbeitereingang. Die Hotel- und Restaurant-Haupteingänge sind nur für Gäste bestimmt.

Meldung bei Krankheit oder Unfall Krankmeldung:

Im Falle von Krankheit melden Sie dies schnellstmöglich telefonisch dem direkten Vorgesetzten/ Betriebsleiter. Im besten Fall bereits am Vorabend.

Bei Abwesenheit infolge Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, ist dem Vorgesetzten/ Betriebsleiter **am ersten Arbeitstag ein Arztzeugnis abzugeben**, welcher dieses mittels **vorgesehenem Formular** schnellstmöglich an die Personalabteilung AlpinTrend zuzustellen hat. Der Arbeitgeber kann auch bei kürzeren Abwesenheiten ein Arztzeugnis verlangen.

Hinweis: in Voraus geplante Arzt- und Zahnarztbesuche sind in die Freizeit zu legen.

Unfallmeldung

Nach einem Unfall – unabhängig ob Berufs- oder Nichtberufsunfall – müssen Sie Ihren direkten Vorgesetzten/Betriebsleiter das Ereignis unverzüglich melden.

Der Vorgesetzte/Betriebsleiter füllt das **Formular Unfallmeldung** aus und reicht dieses unverzüglich der Personalabteilung AlpinTrend weiter. Die Personalabteilung muss den Unfall ohne Verzug der Versicherung melden. Der Mitarbeiter erhält im Anschluss ein Versicherungsformular, dass er/sie bzw. der behandelnde Arzt vollständig und wahrheitsgetreu ausfüllt und unverzüglich dem zuständigen Versicherer zustellt.

- **Folgende Angaben muss der Mitarbeiter dem Vorgesetzten/Betriebsleiter angeben:** Unfalldatum, Unfallzeit, Unfallort, genaue Beschreibung des Unfallhergangs, geschah der Unfall auf dem Weg zur Arbeit, hat eine Drittperson Verschulden am Unfall, Art der Verletzung (betroffenes Körperteil & Art der Schädigung), Behandlungsbeginn, sind Sie arbeitsfähig (Dauer Arbeitsunfähigkeit), behandelnder Arzt.

Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Mitarbeiter hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig sowie gemäss den allgemeinen Anordnungen des AlpinTrend-Betriebes und den besonderen Weisungen des Vorgesetzten/ Betriebsleiters auszuführen. Er/Sie hat die berechtigten Interessen der AlpinTrend AG in guten Treuen zu wahren und zu fördern.

Der Mitarbeiter hat Waren, Arbeitsgeräte, Maschinen und technische Einrichtungen sorgfältig zu behandeln, fachgerecht zu bedienen und zu warten. Defekte und Mängel sind sofort zu beheben oder zu melden.

Verhalten während der Arbeit

Der Mitarbeiter hat sich gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskollegen und Gästen stets sachlich und höflich zu benehmen. Er ist gegenüber Gästen stets zuvorkommend, hilfsbereit und freundlich.

Fundsachen

In den Betrieben von AlpinTrend gefundene Gegenstände hat der Mitarbeiter, ohne hierfür einen Finderlohn zu beanspruchen, dem Betriebsleiter und im Hotel der Rezeption abzugeben.

Verhalten und Haftung des Mitarbeiters

Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Mitarbeiter den Arbeitgeber umgehend zu benachrichtigen.

Der Mitarbeiter haftet für Schäden, die er dem Unternehmen absichtlich oder fahrlässig zufügt.

Es dürfen nur die tatsächlichen Ersatzkosten in Rechnung gestellt werden. Kollektiv- und Pauschalabzüge sind unzulässig.

Wir empfehlen jedem Mitarbeiter eine Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Vermögensdelikte, wie u.a. Diebstahl, Unterschlagung oder Betrug in einem grösseren Umfang begehen, so ist oft eine fristlose Entlassung (Art. 337 OR) ohne Weiteres begründet.

Innerbetriebliche Differenzen und Beschwerdeweg

Für die Bereinigung von Differenzen steht der Vorgesetzte zur Verfügung. Bleibt diese Besprechung ohne Erfolg, kann sich der Mitarbeiter an die AlpinTrend Personalabteilung wenden.

Meldepflicht bei Änderungen persönlicher Daten

Der Mitarbeiter hat der AlpinTrend Personalabteilung unaufgefordert seine Änderungen betreffend **aktueller Wohnadresse, Zivil- und Familienstands, Änderung Bankkonto, Krankenversicherung etc.** zu melden.

- **Militärpflicht:** Bitte sofort nach Erhalt der Dienstanzeige melden. Termine für Militärdienst sind rechtzeitig mit dem Vorgesetzten abzusprechen.
- **Kinderzulage:** Die Mitarbeiter sind verantwortlich, Änderungen und Geburten frühzeitig zu melden, damit diese Information schnellstmöglich an die betreffenden Stellen gemeldet werden kann.
- **Ausländerausweis:** Der Mitarbeiter ist verantwortlich, dass die Personalabteilung AlpinTrend immer den aktuellen Ausländerausweis hat. Damit dem Mitarbeiter der korrekte Quellensteuersatz abgezogen wird, ist es wichtig, dass die Personalabteilung AlpinTrend die korrekten Angaben zu Art der Bewilligung, Zivilstand, Anzahl Kinder, Einzel- oder Doppelverdiener und Konfession/Religionszugehörigkeit hat.

Sexuelle Belästigung

Die Unternehmung duldet keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Mitarbeiter sind aufgefordert, entsprechende Vorkommnisse und Belästigungen direkt der Personalabteilung AlpinTrend zu melden. Fehlbare Mitarbeiter müssen mit Sanktionen von Verweis bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Schadenersatzansprüchen oder gegebenenfalls mit strafrechtlichen Schritten rechnen.

Privatsphäre und Datenschutz

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen er durch seine Tätigkeit Kenntnis erlangt, Dritten gegenüber strengstens Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt namentlich für Bezugsquellen, Einkaufspreise, Margen, Marketingkonzepte, Kunden-/Gästeadressen, Umsatzzahlen, betriebliche Einzelheiten, Zimmernummern von Hotelgästen sowie Löhne, Qualifikationen und Angaben über Unfall, Krankheitsverläufe anderer Mitarbeiter usw.

Bezüglich Datenschutz hat jeder Mitarbeiter beim Eintrittsgespräch ein separates **Formular «Datenschutz»** zu unterschreiben.

Die Computer an den Arbeitsplätzen dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden.

Das Unternehmen verpflichtet sich:

- ✓ die Bearbeitung mitarbeiterbezogener Daten auf die betriebliche Notwendige zu beschränken.
- ✓ den Zugang zu mitarbeiterbezogenen Daten auf jene Mitarbeiter zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion (Betriebsleiter, Direktion) Einsicht in die Daten haben müssen.
- ✓ fehlerhafte mitarbeiterbezogene Daten zu berichtigen.

Der Mitarbeiter, der im Rahmen seiner Funktion mitarbeiterbezogene Daten erfasst, verwendet oder aufbewahrt, trägt für den Schutz dieser Daten die Verantwortung und ist verpflichtet, die sachgerechten Massnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes zu treffen.

Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz / Umweltschutz am Arbeitsplatz

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sind eine gemeinsame Daueraufgabe des Arbeitgebers, der die Gesamtverantwortung trägt, und des Mitarbeiters, welcher den Anspruch und die Pflicht hat, aktiv mitzumachen.

Der Mitarbeiter muss die Weisung des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen. Eine persönliche Schutzausrüstung (festes und rutschfestes Schuhwerk, Handschuhe, Schutzbrille etc.) muss er benutzen und darf die Wirksamkeit der Schutzeinrichtung nicht beeinträchtigen.

Die Mitarbeiter bemühen sich aktiv, die Umwelt zu schonen und sparen bewusst Wasser, Heizenergie, Strom und Reinigungsmittel. Der Abfall wird ökologisch getrennt.

VERHALTEN IM NOTFALL

suva

Verhalten im Notfall

1. Schauen → 2. Denken → 3. Handeln



Alarmieren

Sanität	144	REGA	1414
Polizei	117	Feuerwehr	118
Euronotruf	112	Vergiftungen	145

Nächster Arzt: Herr Dr. Michael Fierz / 081 384 27 77

Nächstes Spital: Spital Chur / 081 256 61 11

Wo ist der Verunfallte / das Ereignis?

Wer spricht (Name)?

Was ist passiert?

Wann ist es passiert?

Wie viele Personen sind betroffen?

Weitere Gefahren, gefährliche Stoffe?

Meine Rückrufnummer?



Unfall

1. **Gefahrenstelle absichern**, sich selbst schützen

2. **Alarmieren** ☎ 144

3. **Erste Hilfe**

- Blutung stillen, bei Bewusstlosigkeit Seitenlagerung
- bei Bewusstlosigkeit **und** nicht normaler Atmung reanimieren:
 - C: Herzmassage (Circulation)
 - A: Atemwege freimachen (Airways)
 - B: Beatmung (Breathing)
 - D: Defibrillation

4. **Sanität einweisen**

Standort(e) Erste-Hilfe-Material: vom Betrieb zum Betrieb unterschiedlich



Brandfall

1. Feuerwehr **alarmieren** ☎ 118

2. Gefährdete Personen und sich selbst **retten**

3. Alle Türen und Fenster **schliessen**

4. Feuerwehr einweisen, Brand **löschen**



Evakuierung

1. Gefährdete **Personen warnen** und mitnehmen

2. Gebäude über **Treppen** verlassen

3. Sich auf **Sammelplatz** begeben

Sammelplatz: vom Betrieb zum Betrieb unterschiedlich

Verantwortliche für Aktualität der Notfallnummern,

Erste-Hilfe-Material, Feuerlöscher, Instruktionen:

Stand: Mai 2020 / Publikationsnummer: 67062/1.d

Suva Gesundheitsschutz
Postfach, 6002 Luzern
Tel. 041 419 58 51

Bestellungen:
www.suva.ch/67062-1.d

Die individuellen Sicherheitsbestimmungen pro Betrieb erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten beim Eintritt.

ARBEITSVERTRAG

Zusätzliche INFORMATIONEN

Alle Arbeitsverträge der AlpinTrend AG (Luber AG, Nimberg AG, Pradaschier Top AG, Hotel LenzerhornSpa & Wellness AG, Swiss Heidi Hotel AG) unterliegen dem **L-GAV**. Ausgenommen sind einzelne Kaderverträge (OR). [Link: www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch)

Alle Arbeitsverträge treten nur dann in Kraft, wenn allfällig notwendige ausländerrechtliche Arbeitsbewilligungen vorliegen.

Lohnauszahlung

Der Lohn wird spätestens am 6. des folgenden Monats auf ein Schweizer Post- oder Bankkonto ausbezahlt. Es werden keine Lohnzahlungen auf ausländische Konten überwiesen oder in Bar ausbezahlt.

Vollzugskostenbeitrag (L-GAV Beitrag)

Alle Angestellten zahlen jährlich Vollzugskostenbeiträge in einen Fonds ein. Damit wird der Vollzug des L-GAV sowie die Aus- und Weiterbildungsunterstützung (Kurs- und Prüfungskosten, Lohnersatz) finanziert. Diese belaufen sich auf CHF 89.00 pro Jahr | CHF 44.50 pro Saison.

Probezeit

Die Probezeit beginnt am ersten Arbeitstag und nicht mit dem vereinbarten Datum des Stellenantritts. Die Probezeit beträgt je nach Arbeitsvertrag zwischen 1 bis maximal 3 Monate. Während der Probezeit kann auf jeden Termin hin mit einer Frist von 3 oder 7 Tagen gemäss Arbeitsvertrag gekündigt werden.

Kündigungsfrist /-termin

- ✓ **Saison / befristete Verträge:** 1 Monat, jeweils auf Ende eines Monats
- ✓ **Unbefristete Verträge:** 2 Monate, jeweils auf Ende eines Monats
- ✓ **Kaderverträge:** 3 Monate, jeweils auf Ende eines Monats

Allfällige andere Kündigungsfristen sind individuell im Arbeitsvertrag geregelt.

Arbeitszeit und Pausen

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 43.50 Stunden (Saisonbetrieb). Die Arbeit ist **gemäss L-GAV mindestens** durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- eine **1/4-Stunde** bei einer täglichen Arbeitszeit **von mehr als 5 Stunden**
- eine **1/2-Stunde** bei einer täglichen Arbeitszeit **von mehr als 7 Stunden**
- **eine Stunde** bei einer täglichen Arbeitszeit **von mehr als 9 Stunden**

... Der Betriebsleiter legt weitere Pausenregelungen pro Betrieb und Dienst fest, welche ebenfalls Gültigkeit haben.

Raucherpausen

Grundsätzlich sind Zigarettenpausen auf ein Minimum zu reduzieren und vorgängig mit dem Vorgesetzten abzusprechen. Gemäss separater Vereinbarung.

Mitarbeiterverpflegung

Ein grosser Vorteil in unserem Beruf ist, dass wir uns während unserer Arbeitszeit besser verpflegen können, als in anderen Branchen. Diese Speisen sind jedoch nicht gratis und werden mit einem Minimalabzug direkt Ihrem Lohn abgezogen.

- CHF 300 .00 mtl. | 1-2 Mahlzeiten, inklusive Getränke | F&B Mitarbeiter
- CHF 220 .00 mtl. | 1 Mahlzeit, inklusive Getränke | Etage, Wellness, Rezeption
- CHF 85 .00 mtl. | nur Getränke, kein Essen | Nighty's
- CHF 10 .00 tgl. (ab 5h) | 1 Mahlzeit, inklusive Getränke | Stundenlohn-Angestellte
- CHF 3 .00 tgl. (bis 4 .5h) | nur Getränke, kein Essen | Stundenlohn-Angestellte

Nachtarbeit

Beginn und Ende des Nachtzeitraumes werden je nach Abteilung/Betrieb (Service, Küche, Rezeption etc.) 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 |

Überstunden und Überzeit

Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 43.50 Stunden hinaus geleistet werden. Überzeit sind Arbeitsstunden von ab 50 Stunden pro Woche. Der Mitarbeiter ist im Rahmen des Zumutbaren zur Leistung von Überstunden und Überzeit verpflichtet. Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, diese durch Freizeit von gleicher Dauer innert nützlicher Frist zu kompensieren. Der Arbeitgeber kann somit die Kompensation einseitig anordnen. Dies gilt in den Fällen, wenn übergeordnete Interessen des Betriebs dies erfordern. Zum Beispiel beim Austritt, bei einer Kündigung, Corona bedingt, wirtschaftliche Gründe... Für Mitarbeiter, deren Lohn mindestens dem Lohn gemäss Art. 15 Ziff. 7 L-GAV entspricht, sind sämtliche Überstunden mit dem vereinbarten Lohn abgegolten.

Ruhetage

Die/Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche. Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Ruhetagen gewährt werden.

Feiertage

Die/Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (0.5 Tage pro Monat, inkl. Bundesfeiertag). Diese müssen nicht an offiziellen Feiertagen gewährt werden.

Ferien

Der Ferienanspruch beträgt 5 Wochen pro Jahr (35 Kalendertage pro Jahr / 2.92 pro Monat). Zu viel bezogene Ferien werden dem Mitarbeiter am Ende des Arbeitsverhältnisses in Abzug gebracht. Ein allfälliger negativer Feriensaldo kann auch dann verrechnet werden, wenn die Ferien angeordnet wurden oder wenn es sich um Betriebsferien handelt. Der Zeitpunkt der Ferien richtet sich nach den betrieblichen Möglichkeiten. Teilzeitmitarbeiter haben ebenfalls Anspruch auf 5 Wochen Ferien, sind jedoch nur im Rahmen des vereinbarten Pensums bezahlt.

Probezeitgespräche

Ein Anstellungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit (1-3 Monate). Im Probezeitgespräch möchte der Vorgesetzte/Betriebsleiter herausfinden, ob das Arbeitsverhältnis für beide Seiten zu friedensstellend ist. **Es wird festgelegt, ob die Probezeit verlängert wird** (maximal 3 Monate), das Arbeitsverhältnis aufgelöst oder ob der Mitarbeiter in das feste Anstellungsverhältnis gemäss Arbeitsvertrag übernommen wird.

Qualifikationsgespräche

Das Qualifikationsgespräch findet **einmal jährlich zwischen dem Mitarbeiter und dem Vorgesetzten/Betriebsleiter** statt, welche einen unbefristeten Arbeitsvertrag und/oder mehr als 6 Monate Anstellungsverhältnis haben. Es dient als Führungsmittel, um dem Mitarbeiter ein wertschätzendes Feedback für seine Arbeitsleistung zu geben auch den Mitarbeitern wird Raum geboten für ein Feedback Gemeinsam werden klare und realistische Ziele vereinbart. Zudem werden gegenseitige Erwartungen mit konkreten Massnahmen zur Zielerreichung festgelegt.

Bezahlte arbeitsfreie Tage

Der Mitarbeiter hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:

- eigene Hochzeit/Eintragung Partnerschaft: 3 Tage
- Hochzeit von Eltern, Kindern, Geschwistern: 1 Tag
- Vaterschaftsurlaub: 2 Wochen
- Todesfall von Ehefrau/Ehemann/eingetragene/r Partner/in, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern, Geschwistern vom Tode bis zur Bestattung: 1 bis 3 Tage
- militärische Rekrutierung: bis 3 Tage (nach Aufgebot)
- Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung: 1½ bis 2 Tage

Zwischensaison / unbezahlter Urlaub

Einige AlpinTrend-Betriebe schliessen während der Zwischensaison im Frühjahr und/ oder Herbst für jeweils rund 4-8 Wochen. Sollte das Ferien-, Frei-, Feiertags- und Stundenguthaben für die Zwischensaison nicht ausreichen, erklärt sich der Mitarbeiter bereit, die Tage als unbezahlten Urlaub zu beziehen. Unbezahlter Urlaub wird durch den Betriebsleiter/Direktion zugeteilt.

Zuweisung anderer Arbeit und Versetzung in anderen Betrieb

Der Mitarbeiter kann über den vereinbarten Aufgabenbereich hinaus im eigenen Betrieb für andere Arbeiten oder vorübergehend in einer anderen Abteilung eingesetzt werden. Ebenso kann der Mitarbeiter **vorübergehend in einem anderen AlpinTrend-Betrieb, als dem vertraglich vereinbarten Arbeitsort, eingesetzt werden**. Der Lohn bleibt davon unberührt.

Abzüge vom Lohn / Kostenübernahmen

Der Arbeitgeber übernimmt keine Kosten, welche die Gemeinde dem Mitarbeiter - je nach Aufenthaltsbewilligung - allenfalls direkt in Rechnung gestellt werden. Bsp. Feuerwehersatzabgabe bei einer B/C-Bewilligung. Der Mitarbeiter muss sich selbst bei der Gemeinde erkundigen, welche Kosten anfallen können.

AlpinTrend übernimmt keine Transportkosten vom Wohnort des Mitarbeiters an den Arbeitsplatz. Die Kosten werden vom Mitarbeiter getragen.

AHV, ALV & BVG

Folgende Beiträge der Arbeitnehmenden sind in der Schweiz obligatorisch und werden direkt vom Lohn abgezogen:

- AHV - Staatliche Rentenversicherung
- ALV - Arbeitslosenversicherung
- BVG - Berufliche Vorsorge
- KTG - Krankentaggeldversicherung
- UVG - Unfallversicherung

Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters (L-GAV)

Bei **unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär** gelten die Art. 23 ff. Kosten für die Verpflegung werden allerdings nur so weit in Abzug gebracht, als sie auch in Anspruch genommen werden. Versicherungsleistungen sind Ende Monat durch den Arbeitgeber zu bezahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers entfällt, wenn die Versicherung die Bezahlung einer Leistung verweigert, weil der Mitarbeiter die Versicherungsbedingungen nicht erfüllt oder weil die rechtlichen Voraussetzungen fehlen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Lohn nach Art. 324a OR zu bezahlen.

Art. 23 Krankengeldversicherung/Schwangerschaft (L-GAV)

Der Arbeitgeber hat zugunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung abzuschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen (180 Tage für AHV-Rentner) 80% des Bruttolohnes zahlt. Während einer Aufschubszeit von höchstens 60 Tagen pro Jahr hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen. Bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit ist die Aufschubszeit nur einmal zu bestehen. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende endet. Allfällig erhobene Einzelversicherungsprämien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter zu tragen. Wird eine Mitarbeiterin während der Schwangerschaft medizinisch als arbeitsunfähig erklärt, richten sich die Leistungen nach diesem Artikel.

Die Prämien der Krankengeldversicherung werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter hälftig geteilt.

Art. 25 Unfallversicherung UVG (L-GAV)

Der Arbeitgeber versichert den Mitarbeiter nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung. Während der ersten 2 Tage nach dem Unfalltag hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu bezahlen.

Unterstützungspflichtigen Mitarbeitern, die einen Berufsunfall erleiden, hat der Arbeitgeber während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer auf 100% des Bruttolohnes aufzuzahlen. Als Berufsunfall mit Aufzahlungspflicht gilt auch ein Unfall auf dem Arbeitsweg. Massgebend ist die Berner Skala.

Lohnbestandteile, die den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes gemäss Unfallversicherungsgesetz übersteigen, sind vom Arbeitgeber mindestens während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer zu bezahlen.

Berufliche Vorsorge BVG

a) Obligatorische Versicherung (L-GAV)

Der Arbeitgeber versichert die Mitarbeiter nach den gesetzlichen Vorschriften über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge AHV. Zur Berechnung der Lohngrenze für die obligatorische Versicherung und des koordinierten Lohnes ist der 13. Monatslohn einzubeziehen. Sinkt der Monatslohn unter die Lohngrenze für die obligatorische Versicherung, ist der Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens bis Ende des Kalenderjahres weiter zu versichern.

b) Beiträge (L-GAV)

Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres wird ein Mindestbeitrag von 1% des koordinierten Lohnes erhoben. Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres wird ein Beitrag von mindestens 14% des koordinierten Lohnes erhoben. Maximal die Hälfte der Beiträge kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter vom Lohn abziehen.

Der Arbeitgeber hat alle zu versichernden Mitarbeiter je zu einem Einheitssatz zu versichern.

Übersicht Versicherungen

BETRIEB	UVG = Unfall- versiche- rung	KTG = Krankentag- geld-versiche- rung	BVG = Berufliche Vorsorge	AHV = Alters- & Hinter- las- senen-versiche- rung
Hotel Lenzerhorn	Vaudoise	Hotela	Hotela	Hotela
Posthotel Valbella	ÖKK	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial
Swiss Heidi Hotel	ÖKK	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial
Hotel Krone	ÖKK	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial
Hotel Restaurant La Tgoma	ÖKK	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial
Romana Grill & Bar	ÖKK	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial
Restaurant Heimberg	ÖKK	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial
Bergrestaurant Prada- schier & Portal	SUVA	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial
Rodler Bar	SUVA	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial
Hotel Spescha	Vaudoise	ÖKK	Hotela	Hotela
Café Senda	ÖKK	ÖKK	GastroSocial	GastroSocial

Willkommen in unserer AlpinTrend-Familie!



@alpintrend



www.alpintrend.ch

AlpinTrend Hotel & Gastro
Voa Principala 43 | 7078 Lenzerheide
+41 81 384 52 57



Noch nicht dabei? TOGETHER WE GO FAR !
Weloverarosalenzerheide ist die Community des kribbligen und neuzeitlichen ArosaLenzerheide und besteht aus innovativen Betrieben und Fans der Destination. Sei ein Teil von uns und erlebe ArosaLenzerheide durch unsere Augen!