

# Arbeitsvertrag

Nk ]gWYb:XYa '5fVY]h[ VYf'  
fBUa Yz'5XFYggYk'

i bX'XYa '5fVY]h[ Yf'  
fBUa Yz'5XFYggYk'

YVi frgXUhi a

YgW'YWh

BUhcbU]h' h

Nj ]ghUbX

5brU'?'bXYf

9\YdUfthYf'Yfk YfVgh] h[ 3' U' bY]b

k ]fX'i bhYf'J cfV\UUhXYf'5i ZYbUUh' cXYf'; fYbn[ ] b[ YfVYk ]][ i b[ 'Zc[ YbXYf'5fVY]h[ YffU[ 'UV[ YgW' cggYb.

%'5fhXYf'5fVY]h[ i b\_h]cb

&'5fVY]h[cfh

'8Ug'5fVY]h[ Yf' ]'b]g]gh

i bVYZ]ghYh

VYZ]ghYz ' ]' cb

Vlg

('8]Y'bcfa UY'5fVY]h[ VYf] [ hk " WYbh]W' Gh bXYb

)'6fi htc'c\vb

pro

Stunde

Woche

Monat

+Ni 'U[ Yb

Ni 'U[ Ybz: Yf]YbYbghW} X][ i b[ 'ZYHW

-5Vn' [ Y

) Z&) i '5<J #J #9C

%Z\$'i '5fVY]h[ cggYb] Yfg]MYfi b[

DYbg]cbg\_UggY f[ Ya " J Yfg]MYfi b[ '5fVY]h[ VYf

Å Å Å Å Å 'i 'i bZU] Yfg]MYfi b[

Å Å Å Å Å 'i '?fUb\_YbHU[ [ Y'Xj Yfg]MYfi b[

?fUb\_YbdZY[ Yj Yfg]MYfi b[

i bhYf\_j bZ#Y YfdZY[ i b[

E i Y'YbghYi Yf'fi bj YfV]bX]MY'5b[ UVYk

BYf'c'c\vb

\*": 'f'X]Y'i bhYf\_j bZ]gh

XYf'5fVY]h[ VYf

XYf'5fVY]h[ Yf' VYgcf[ h

+Ni g] h]MY'J YffU[ gYgh]a a i b[ Yb. → ff' WgY]hYk

9g[ ]hXYf' Bcfa UUFVY]h[ YffU[ .

@JbXk ]fghWUZh

Cfrz'8Uhi a

Cfrz'8Uhi a

8Yf'5fVY]h[ VYf.

8Yf'5fVY]h[ Yf'.

6Y]U[ Yb #6YgcbXYf' J YfY]bVUfi b[ Yb.

8. Der Arbeitnehmer schliesst eine **Krankenversicherung** zur Deckung der Kosten für Arzt, Arznei, Spital- oder Kuraufenthalt gemäss dem Krankenversicherungsgesetz ab. Ist dies nicht erfolgt, so sorgt der Arbeitgeber für den Abschluss der Versicherung.

Der Arbeitnehmer muss durch den Arbeitgeber gegen **Unfall** gemäss Unfallversicherungsgesetz versichert sein. Die Prämien der Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Weiter ist der Arbeitnehmer gegen Erwerbsausfall infolge **Krankheit** zu versichern. Die Versicherung trägt 80% des Bruttolohnes ab dem 31. Krankheitstag für 720 Tage. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der Prämie.

Die **nicht erwerbstätigen Familienangehörigen** müssen in der Schweiz versichert werden, sofern das Freizügigkeitsabkommen mit der EU dazu verpflichtet. Der Arbeitnehmer liefert dem Arbeitgeber die notwendigen Informationen zum Abschluss der Versicherung und bezahlt die Prämien.

9. Ist das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von mehr als drei Monaten eingegangen oder dauert es länger als drei Monate und wird die/der Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer/seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr/sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so besteht ein Anspruch auf Bar- und Naturallohn. Der Anspruch beträgt:
- a. 1. und 2. Dienstjahr 1 Monat
  - b: 3. bis 5. Dienstjahr 2 Monate
  - c: 6. bis 10. Dienstjahr 3 Monate
  - d: ab dem 11. Dienstjahr 4 Monate

Bei Schwangerschaft und Niederkunft besteht die Lohnfortzahlungspflicht im gleichen Umfang. Die Leistungen der Mutterschaftsversicherung werden angerechnet.

10. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer für jedes **volle Dienstjahr** wenigstens **vier Wochen Ferien**. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem 50. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien. Beim unterjährigen Arbeitsverhältnis bestimmt sich das Recht auf Ferien anteilmässig nach dessen Dauer. Können die Ferien nicht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezogen werden, so ist ein Zuschlag auf dem Bruttolohn von mindestens 8,33% (bei 4 Wochen) bzw. 10,64% (bei 5 Wochen) zu entrichten.

11. Die Probezeit beträgt einen Monat. Während der Probezeit gilt eine **Kündigungsfrist** von **7 Tagen**. Nach der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats wie folgt kündigen:  
**Im ersten Dienstjahr** beträgt die Kündigungsfrist **ein Monat**.  
**Im zweiten und dritten Dienstjahr** beträgt die Kündigungsfrist **zwei Monate**.  
**Ab dem vierten Dienstjahr** beträgt die Kündigungsfrist **drei Monate**.  
 Befristete Arbeitsverträge können mit der gleichen Frist wie die unbefristeten Verträge gekündigt werden.

Die **vorzeitige Auflösung** des Arbeitsvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 Obligationenrecht bleibt vorbehalten.

12. Die **Arbeitsbedingungen** entsprechen dem geltenden kantonalen Normalarbeitsvertrag für die landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse.

13. Die wöchentliche **Normalarbeitszeit** beträgt 55 Std. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Std. zu gewähren; Darin inbegriffen ist die Essenszeit.

Pro Halbtag ist eine weitere Pause von je einer Viertelstunde zu gewähren. Diese Pausen gelten als Arbeitszeit.

Die Vertragsparteien können eine kürzere Arbeitszeit oder saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Bei saisonal unterschiedlichen Arbeitszeiten darf die ordentliche Arbeitszeit, bezogen auf das ganze Arbeitsverhältnis, bzw. bei überjährigen Arbeitsverhältnissen, bezogen auf das Dienstjahr, die Maximaldauer nicht überschreiten.

Die/der Arbeitnehmende hat bei Bedarf die ihr/ihm zumutbare Überzeit zu leisten. Die/der Arbeitgebende hat eine einwandfreie Kontrolle der **Überstunden** zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats festzuhalten. Allfällige Überstunden, sind im Verlauf des Dienstjahres mit zusätzlicher Freizeit oder Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einer Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25% abzugelten.

14. Die/der Arbeitgebende kann  $\frac{1}{4}$  des Monatslohnes **zurückbehalten**. Hat die/der Arbeitgebende eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten entrichtet, darf zusätzlich ein Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten werden. Insgesamt darf jedoch höchstens  $\frac{1}{2}$  des ersten Monatslohnes zurückbehalten werden. Soweit der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren und Reisekosten vorgenommen wurde, gilt er als Sicherheit für Forderungen der/des Arbeitgebenden und ist nach den Vorschriften über die Kautions (Art. 330 OR) zu verwalten.

15. Wenn nichts anderes vereinbart wurde, gehen die Reisekosten zu Lasten des Arbeitnehmenden.

Weitere Abmachungen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Bei Fragen die durch diesen Vertrag nicht geklärt sind gelten folgende Bestimmungen in dieser Reihenfolge:

- 1. der Normalarbeitsvertrag des Kantons Thurgau
- 2. das schweizerische Obligationenrecht