

Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau

vom 28. März 2006

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse mit familienfremden Personen in einem Landwirtschaftsbetrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Thurgau.

Geltungsbereich

² Sie sind damit nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse mit folgenden mitarbeitenden Familienmitgliedern:

1. Ehegatte der betriebsleitenden Person;
2. Verwandte der betriebsleitenden Person in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegatten;
3. Schwiegersöhnen und Schwiegertöchtern der betriebsleitenden Person, die voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden.

§ 2

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt unmittelbar, sofern die Parteien schriftlich nichts anderes vereinbaren.

Wirkung

² Für Lehrverhältnisse gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur, soweit der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

³ Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes- und des kantonalen Rechtes.

Ergänzendes Recht	§ 3 Neben diesem Normalarbeitsvertrag und den einzelarbeitsvertraglichen Abmachungen der Parteien gelten die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss Artikel 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechtes ¹⁾ als ergänzendes Recht.
----------------------	---

II. Probezeit und Kündigung

Probezeit	§ 4 ¹ Die ersten vier Wochen nach Stellenantritt gelten als Probezeit. ² Durch schriftliche Vereinbarung kann eine andere Regelung getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
-----------	--

Kündigung	§ 5 ¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von den Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. ² Nach Ablauf der Probezeit können die Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats wie folgt kündigen: <ol style="list-style-type: none">1. im ersten Dienstjahr unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist;2. im zweiten und dritten Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;3. vom vierten Dienstjahr an unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten. ³ Die Parteien können schriftlich vereinbaren, dass auch ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit gemäss vorstehendem Absatz 2 gekündigt werden kann.
-----------	---

¹⁾ SR 220

§ 6

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis insbesondere nicht kündigen:

Kündigungsschutz

1. während der oder die Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
2. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten.

² Im Weiteren gelten die Bestimmungen über den Kündigungsschutz gemäss Artikeln 336 bis 336d des Schweizerischen Obligationenrechtes ¹⁾.

§ 7

¹ Ein mit dem Arbeitsvertrag verbundener Mietvertrag über eine Unterkunft gilt auf den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses als aufgelöst.

Mit dem Arbeitsvertrag verbundener Mietvertrag

² Bei einer fristlosen Entlassung oder einer Entlassung während der Probezeit wird ein mit dem Arbeitsvertrag verbundener Mietvertrag über ein Einzelzimmer nach Ablauf von zwei Wochen und über eine Familienwohnung auf das Ende des der Entlassung folgenden Monats aufgelöst.

III. Arbeits- und Ruhezeit, Überstunden und Pausen**§ 8**

¹ Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der oder die Angestellte für die Arbeit zur Verfügung zu halten hat.

Arbeitszeit

² Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden.

³ Die Parteien können vorgängig saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten schriftlich vereinbaren, wobei die Arbeitszeit bezogen auf die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses oder bei überjährigen Arbeitsverhältnissen bezogen auf das Dienstjahr die in Absatz 2 festgelegte Maximaldauer nicht überschreiten darf.

¹⁾ SR 220

Tägliche Ruhezeit	<p>§ 9</p> <p>¹ Den Angestellten ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens zehn aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>² Die Ruhezeit kann bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von zehn Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.</p>
Überstunden	<p>§ 10</p> <p>¹ Ist Überstundenarbeit notwendig, sind die Angestellten dazu soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.</p> <p>² Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat eine Kontrolle der Überstunden zu führen, welche die geleisteten Überstunden am Ende jedes Monats festhält.</p> <p>³ Überstunden sind im Verlauf des Dienstjahres mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abzugelten.</p>
Pausen	<p>§ 11</p> <p>¹ Den Angestellten ist in der Regel über die Mittagszeit täglich eine unbezahlte Pause von einer Stunde für eine Hauptmahlzeit zu gewähren.</p> <p>² Pro Halbtage ist eine weitere Pause von einer Viertelstunde zu gewähren. Diese Pausen gelten als Arbeitszeit.</p>
<p>IV. Freizeit und Ferien</p>	
Freie Tage	<p>§ 12</p> <p>¹ Pro Arbeitswoche sind eineinhalb freie Tage zu gewähren. Der freie Halbtage gilt als gewährt, wenn der ganze Vormittag oder der ganze Nachmittag arbeitsfrei bleibt und die freien Stunden unmittelbar an die tägliche Ruhezeit anschließen.</p> <p>² Pro Monat müssen mindestens zwei ganze Ruhetage auf einen Sonntag fallen.</p>

³ Unter besonderen Umständen können den Angestellten mit deren Zustimmung ausnahmsweise folgende Möglichkeiten eingeräumt werden:

1. mehrere freie Tage zusammenhängend;
2. drei freie Halbtage statt eineinhalb freie Tage pro Woche;
3. Auszahlung von maximal insgesamt sechs nicht bezogenen ganzen freien Tagen pro Dienstjahr mit dem dafür zu entrichtenden Lohn und einem Zuschlag von 25 Prozent.

§ 13

¹ An Sonntagen und öffentlichen Ruhetagen, namentlich Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und 26. Dezember, sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken.

Sonntage und
öffentliche
Ruhetage

² Diese Tage werden als freie Halbtage angerechnet, wenn die tägliche Arbeitszeit lediglich am Morgen oder lediglich am Abend anfällt und weniger als vier Stunden umfasst.

§ 14

¹ Angestellte haben Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von vier Wochen pro Dienstjahr.

Ferien

² Der Anspruch beträgt jährlich fünf Wochen für:

1. Jugendliche bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;
2. Angestellte vom Kalenderjahr an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.

³ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Angestellten Rücksicht, soweit dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.

⁴ Die Ferien können in gegenseitigem Einvernehmen aufgeteilt werden, wobei mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr zusammenhängen müssen.

⁵ Die freien Tage gemäss § 12 und die öffentlichen Ruhetage gemäss § 13 dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

§ 15

Bezahlter Urlaub

¹ Der Anspruch auf bezahlten Urlaub beträgt bei:

- | | |
|--|--------|
| 1. eigener Hochzeit | 3 Tage |
| 2. Geburt eines eigenen Kindes | 2 Tage |
| 3. Taufe oder Heirat eines Kindes | 1 Tag |
| 4. Wechsel der eigenen Wohnung | 1 Tag |
| 5. Tod des Ehepartners, von Nachkommen oder Eltern | 3 Tage |
| 6. Tod von Geschwistern, Schwiegereltern,
Schwägerinnen oder Schwager | 1 Tag |

² Diese Tage dürfen nicht an Ferien und Freizeit angerechnet werden.**§ 16**Mutterschafts-
urlaub

Nach der Niederkunft hat die Angestellte Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

§ 17Aus- und
Weiterbildung¹ Die Aus- und Weiterbildung der Angestellten ist zu fördern.² Kurse und Vorträge gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ihren Besuch anordnet oder ihren Besuch während der Arbeitszeit bewilligt.**§ 18**

Kost und Logis

¹ Haben die Angestellten Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Ferien, der Freizeit und des bezahlten Urlaubs.² Bei Ausfall der Leistung der Kost ist eine Kostgeldentschädigung nach den AHV-Ansätzen ¹⁾ zu entrichten.**V. Lohn und Dienstaltersgeschenk****§ 19**Art und Höhe
des Lohnes¹ Die Art und Höhe des Lohnes ist vor Antritt der Stelle schriftlich zu vereinbaren und soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des oder der Angestellten entsprechen.

¹⁾ SR 831.101

² Der Lohn ist mindestens einmal pro Jahr unter Berücksichtigung der Leistungen, der Dienstjahre und einer allfälligen Teuerung zu überprüfen.

³ Bei Hausgemeinschaft bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes, der zu beziffern ist und den AHV-Ansätzen ¹⁾ zu entsprechen hat.

⁴ Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden. Sie sind den Angestellten ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

§ 20

¹ Barlohn und allfällige Lohnzuschläge sind am Ende jedes Monats auszuzahlen. Auszahlung des Lohnes

² Spätestens bei der monatlichen Auszahlung des Lohnes ist dem oder der Angestellten eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, woraus die Abzüge und Zuschläge, die geleisteten Überstunden sowie die bezogenen Ferien und freien Tage klar hervorgehen.

§ 21

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann ein Viertel des ersten Monatslohnes zurückbehalten. Lohnrückbehalt

² Der Lohnrückbehalt darf zusätzlich auch Auslagen für ausgerichtete Vermittlungsgebühren oder Reisekosten umfassen, insgesamt die Hälfte des am ersten Zahltag ausgerichteten Monatslohnes aber nicht überschreiten.

³ Soweit der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren oder Reisekosten vorgenommen wird, gilt er als Sicherheit für andere Forderungen.

⁴ Der Lohnrückbehalt ist nach den Vorschriften über die Kautions im Sinne von Artikel 330 des Schweizerischen Obligationenrechtes ²⁾ zu verwalten.

§ 22

¹ Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist, haben Angestellte, die aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind, Anspruch auf Fortzahlung des Bar- und Naturallohnes für folgende Zeit: Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹⁾ SR 831.101

²⁾ SR 220

- | | | |
|----|---|----------|
| 1. | im ersten und zweiten Dienstjahr für | 1 Monat |
| 2. | vom dritten bis fünften Dienstjahr für | 2 Monate |
| 3. | vom sechsten bis zehnten Dienstjahr für | 3 Monate |
| 4. | ab dem elften Dienstjahr für | 4 Monate |

² Bei Schwangerschaft ist der Lohn im gleichen Umfang zu entrichten. Eine Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz)¹⁾.

³ Im Umfang der Lohnfortzahlungspflicht hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Anspruch auf die Lohnausfallentschädigung aus einer Erwerbsausfallversicherung (inklusive Erwerbsersatzgesetz), sofern er oder sie diese mindestens zur Hälfte mitfinanziert hat.

⁴ Diese bezahlten Abwesenheiten dürfen nicht an Ferien und Freizeit angerechnet werden.

§ 23

Dienstalters-
geschenk

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- | | | |
|----|---|--------------|
| 1. | nach fünf Dienstjahren | ¼ Monatslohn |
| 2. | nach zehn Dienstjahren | ½ Monatslohn |
| 3. | nach 15 Dienstjahren | ¾ Monatslohn |
| 4. | nach 20 und je weiteren fünf Dienstjahren | 1 Monatslohn |

² Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise mit zusätzlichen Ferien kompensiert werden. Für die Berechnung des zusätzlichen Ferienanspruchs gilt, dass ein Monatslohn zu einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen berechtigt.

VI. Vorsorge, Versicherungen und Schutzbestimmungen

§ 24

Staatliche
Sozialwerke

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Angestellten bei den staatlichen Sozialwerken zu versichern.

² Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat den geforderten Anteil gemäss den entsprechenden Sozialversicherungsgesetzen zu übernehmen.

¹⁾ SR 834.1

§ 25

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Angestellten gemäss der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge ¹⁾ einer Pensionskasse anzuschliessen.

Berufliche
Vorsorge

² Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat mindestens die Hälfte der Prämie zu übernehmen.

§ 26

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat für die Angestellten eine Unfallversicherung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung ²⁾ abzuschliessen.

Unfall

² Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu übernehmen.

³ Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung ist von den Angestellten zu tragen. Wird sie vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bezahlt, kann sie vom Lohn abgezogen werden.

§ 27

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin versichert die Angestellten gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.

Krankheit

² Zu versichern ist ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des Bruttolohnes ab 31. Krankheitstag für die Dauer von 720 Tagen innerhalb 900 Kalendertagen.

³ Mindestens die Hälfte der Prämie für die Krankentaggeldversicherung ist vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu tragen.

⁴ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist dafür besorgt, dass sich die Angestellten auf eigene Kosten gemäss den Vorschriften der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung ³⁾ gegen die finanziellen Folgen der Krankenpflege versichern.

§ 28

¹ Die Angestellten haben dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden.

Meldung der
Arbeitsun-
fähigkeit

¹⁾ SR 831.4

²⁾ SR 832.2

³⁾ SR 832.10

² Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Arbeitstagen ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

§ 29

Schutz der
Persönlichkeit
der Angestellten
bei Hausgemein-
schaft

¹ Werden in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin lebende Angestellte ohne ihr Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 22 zu gewähren.

² Die gleichen Leistungen sind bei Schwangerschaft und Niederkunft zu gewähren.

§ 30

Schutz für
schwangere
Frauen und
stillende Mütter

Für angestellte schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzvorschriften in den Artikeln 35 bis 35b des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)¹⁾ und den Artikeln 60 bis 66 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz²⁾, welche den Gesundheitsschutz, die Beschäftigung sowie die Ersatzarbeit und die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft speziell regeln.

§ 31

Schutz für
Jugendliche

Für jugendliche Angestellte gelten die Schutzvorschriften über das Mindestalter im Artikel 30 des Arbeitsgesetzes¹⁾ und in den Artikeln 52 bis 55 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz²⁾.

§ 32

Arbeitssicherheit
und Arbeits-
hygiene

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Angestellten zu schützen.

² Dabei sind insbesondere auch die Vorschriften gemäss der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen.

³ Die Massnahmen sind von den Angestellten einzuhalten und zu unterstützen.

¹⁾ SR 822.11

²⁾ SR 822.111

VII. Weitere Bestimmungen

§ 33

¹ Angestellte, die mindestens 50 Jahre alt sind, haben Anspruch auf folgende Abgangsentschädigungen:

Abgangsentschädigung

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| 1. nach 20 bis 25 Dienstjahren | 2 Monatslöhne |
| 2. nach 26 bis 30 Dienstjahren | 3 Monatslöhne |
| 3. nach 31 bis 35 Dienstjahren | 4 Monatslöhne |
| 4. nach 36 bis 40 Dienstjahren | 5 Monatslöhne |
| 5. nach 40 Dienstjahren und mehr | 6 Monatslöhne |

² Von den Angestellten bezogene Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung können von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin (Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenbeiträge) finanziert worden sind.

³ Für die Ersatzleistungen gelten die Bestimmungen von Artikel 339d des Schweizerischen Obligationenrechtes ¹⁾.

§ 34

Über Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis entscheidet nach Wahl der klagenden Partei das Gericht am Wohnsitz der beklagten Partei oder das Gericht am Arbeitsort.

Streitigkeiten

§ 35

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat den Angestellten bei der Anstellung ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen.

Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

² Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen des Normalarbeitsvertrages.

VIII. Schlussbestimmungen

§ 36

Die Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau vom 23. April 1985 wird aufgehoben.

Aufhebung bisherigen Rechtes

¹⁾ SR 220

§ 37¹⁾

§ 38

Inkrafttreten Diese Verordnung tritt auf den 1. April 2006 in Kraft.

¹⁾ Änderung bisherigen Rechtes, ABl. 2006, Seite 722.