

Arbeitsvertrag

Zwischen dem **Arbeitgeber**

(Name und Adresse)

und dem **Arbeitnehmer**

(Name und Adresse)

Geburtsdatum _____

Geschlecht _____

Nationalität _____

Zivilstand _____

Anzahl Kinder _____

wird unter Vorbehalt der Aufenthalts- oder Grenzgänerbewilligung folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Art der Arbeit/Funktion _____

2. Arbeitsort _____

3. Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet befristet, vom _____ bis _____

4. Der Bruttolohn beträgt Fr. _____ pro Stunde Woche Monat

5. Für die Unterkunft ist der Arbeitgeber der Arbeitnehmer besorgt

5.1 Abzüge pro Monat für Unterkunft Fr. 345.- Verpflegung Fr. 645.-

oder: Unterkunft Fr. _____ Verpflegung Fr. _____

6. Die normale Arbeitszeit beträgt wöchentlich _____ Stunden

7. Besondere Bestimmungen: _____

8. Zusätzlich gelten die Bedingungen auf der Rückseite des Vertrages

Ort und Datum: _____

Ort und Datum: _____

Der Arbeitgeber: _____

Der Arbeitnehmer: _____

9. Der Arbeitgebende übernimmt die **Reisekosten** für die Einreise aus dem Ausland sofern der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses eingereist ist. Die Auszahlung erfolgt erst, wenn der Arbeitnehmende die Hälfte der vereinbarten Vertragsdauer absolviert hat. Wenn der Arbeitnehmende die Stelle vertragswidrig verlässt, erfolgt keine Kostenübernahme. Im letzteren Fall kann der Arbeitgebende bereits bezahlte Reisekosten mit dem Lohn verrechnen. Die Einreisekosten sind geschuldet, wenn der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden während der Probezeit kündigt. Diese Regelung gilt für die Länder der EU.

Die Kosten der Rückreise gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden. Die gehen jedoch zu Lasten des Arbeitgebenden, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst wird, aus Gründen, die der Arbeitgebende zu vertreten hat, und wenn der Arbeitnehmende in der Schweiz keine andere Stelle antreten kann. Die Kosten für das Visum oder die Zusicherung der Aufenthalts- oder Grenzgängerbewilligung gehen zu Lasten des Arbeitgebers; alle anderen amtlichen **Gebühren** oder Kosten gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

10. 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 **nicht erwerbstätigen Familienangehörigen** müssen in der Schweiz versichert werden. Der Arbeitnehmer liefert dem Arbeitgeber die notwendigen Informationen zum Abschluss der Versicherung und bezahlt die Prämien.

11. 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 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.

Die Lohnausfallentschädigung aus einer von der/dem Arbeitgebenden mindestens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung, fällt im Rahmen in dem die/der Arbeitgebende zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist der/dem Arbeitgebenden zu.

12. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer für jedes **volle Dienstjahr** wenigstens **vier Wochen** Ferien. Arbeitnehmer, welche das 50. Altersjahr erreicht haben und seit fünf oder mehr Jahren im Betrieb arbeiten, sind fünf Wochen zu gewähren. 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 den Bruttolohn von mindestens 8,33% (bei 4 Wochen) bzw. 10,64% (bei 5 Wochen) zu entrichten.

13. Die Probezeit beträgt zwei Wochen während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von **3 Tagen**. Nach der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats wie folgt kündigen: ab Ablauf der Probezeit bis und mit 5. Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist **zwei Monate**. Ab dem **6. 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.

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

15. Die tägliche Arbeitszeit umfasst höchstens 10 Stunden. 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.

16. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jede Woche eineinhalb freie Tage zu gewähren. Pro Monat muss mindestens ein Ruhetag auf den Sonntag fallen. Die gesetzlich anerkannten Freitage gelten nicht als Freitage im genannten Sinne. Dem Arbeitnehmer ist die erforderliche Zeit für den Besuch des Gottesdienstes einzuräumen.

17. 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 der 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.

18.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

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