

Muster – Normalarbeitsvertrag gemäss OR 359, 359a, 360 für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis in der Schweiz

(Empfehlung des Schweizer Bauernverbandes (SBV), des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände der landw. Arbeitnehmer (ABLA))

gültig ab Januar 2015

Inhaltsverzeichnis

Normalarbeitsvertrag gemäss OR Art. 359 ff für das Arbeitsverhältnis in der Landwirtschaft und dem landwirtschaftlichen Haushalt.

I.	Geltungsbereich und Wirkung.....	4
§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Wirkung	4
II.	Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	5
§ 3	Probezeit	5
§ 4	Kündigung.....	5
§ 5	Kündigungsschutz.....	5
III.	Einsatz und Weiterbildung	5
§ 6	Einsatz.....	5
§ 7	Aus- und Weiterbildung	5
IV.	Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub.....	6
§ 8	Arbeitszeit	6
§ 9	Freizeit.....	6
§ 10	Sonntage, öffentliche Feiertage und Nationalfeiertag 1. August.....	6
§ 11	Ferien.....	7
§ 12	Bezahlter Urlaub.....	7
§ 13	Mutterschaftsurlaub	7
§ 14	Ersatz für Kost und Logis	7
V.	Lohn	7
§ 15	Art und Höhe des Lohnes	7
§ 16	Auszahlung des Lohnes	8
§ 17	Lohnrückbehalt.....	8
§ 18	Lohn bei Arbeitsverhinderung.....	8
§ 19	Dienstaltersgeschenke	8
VI.	Versicherungsschutz, Jugendschutz, Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene	9
§ 20	Staatliche Sozialwerke	9
§ 21	Berufliche Vorsorge	9
§ 22	Unfallversicherung	9
§ 23	Krankheit	9
§ 24	Privathaftpflicht.....	9

§ 25	Meldung von Arbeitsunfähigkeiten.....	9
§ 26	Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter, Jugendschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene.....	9
VII.	Abgangsentschädigung.....	10
§ 27	Abgangsentschädigung.....	10
VIII.	Zivilrechtspflege	10
§ 28	Streitigkeiten	10
IX.	Schlussbestimmungen.....	10
§ 29	Aushändigung des Normalarbeitsvertrages.....	10

Normalarbeitsvertrag gemäss OR Art. 359 ff für das Arbeitsverhältnis in der Landwirtschaft und dem landwirtschaftlichen Haushalt

Vom.....

Der Regierungsrat des Kantons erlässt gestützt auf Artikel 359 ff. des schweizerischen Obligationenrechts den folgenden Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis.

Ingress

Der vorliegende Normalarbeitsvertrag soll das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden regeln. Das Ziel des Normalarbeitsvertrages ist es Rahmenbedingungen festzulegen, welche für beide Vertragsparteien von Vorteil sind. Beide Parteien sind an einem guten Arbeitsverhältnis interessiert und kennen ihre Rechte und Pflichten.

Personen mit eingetragener Partnerschaft (gemäss PartG) sind den Ehegatten gleichgestellt.

I. Geltungsbereich und Wirkung

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse mit familienfremden Personen, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt, im Kanton eingegangen sind. Keine Anwendung findet dieser NAV auf die mitarbeitenden Familienmitglieder, gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft vom 20. Juni 1952. Es sind dies

1. der Ehegatte der/des Betriebsleitenden;
2. die Verwandten der/des Betriebsleitenden in auf- und absteigender Linie;
3. die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter der/des Betriebsleitenden, die voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden.

§ 2 Wirkung

¹ Der Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Vertragsgegenstände schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

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

³ Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.

II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Probezeit

Der ersten vier Wochen nach Stellenantritt gelten für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis als Probezeit. Diese kann nach Absprache schriftlich bis maximal drei Monate verlängert werden.

§ 4 Kündigung

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Beachtung der folgenden Kündigungsfristen von beiden Parteien jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

1. Dienstjahr	1 Monat
2. und 3. Dienstjahr	2 Monate
4 und mehr Dienstjahre	3 Monate

³ Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.

⁴ Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, so endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsrecht geht in diesen Fällen dem Mietrecht vor.

⁵ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen gemäss OR Art. 337 ff.

§ 5 Kündigungsschutz

Zu beachten sind auch die Bestimmungen über den Kündigungsschutz gemäss OR Art. 336 bis 336b, missbräuchliche Kündigung und OR Art. 336c bis d, Kündigung zur Unzeit.

III. Einsatz und Weiterbildung

§ 6 Einsatz

Die/der Arbeitnehmende ist ihren/seinen Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebes einzusetzen.

§ 7 Aus- und Weiterbildung

¹ Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen grosszügig gestattet und gefördert werden.

² Kurse und Vorträge werden auf Ferien und Freizeit nicht angerechnet, wenn ihr Besuch vom Arbeitgebenden angeordnet wurde oder deren Besuch während der Arbeitszeit von der/dem Arbeitgebenden bewilligt wurde.

IV. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub

§ 8 Arbeitszeit

¹ Bei der Arbeitszeit wird zwischen Betrieben mit und ohne Tierhaltung unterschieden. Als Tierhaltungsbetriebe gelten Betriebe, welche sich einen Tierbestand zur kommerziellen Nutzung halten.

a. Arbeitszeitregelung für Betriebe ohne Tierhaltung

Die tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. In der Arbeitszeit sind keine Pausen inbegriffen. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Stunde zu gewähren; darin inbegriffen ist die Essenszeit.

b. Arbeitszeitregelung für Betriebe mit Tierhaltung

Die tägliche Arbeitszeit beträgt 9.5 Stunden. In der Arbeitszeit sind keine Pausen inbegriffen. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Stunde zu gewähren; darin inbegriffen ist die Essenszeit.

² 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 in Abs. 1 festgelegte Maximaldauer nicht überschreiten.

³ Die/der Arbeitnehmende hat bei Bedarf die ihr/ihm zumutbare Überzeit zu leisten.

⁴ 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.

§ 9 Freizeit

¹ Pro Woche besteht Anspruch auf eineinhalb freie Tage. Können diese nicht gewährt werden, müssen sie spätestens in den kommenden drei Monaten kompensiert werden oder die entsprechende Arbeitszeit als Überzeit ausbezahlt werden.

² Mindestens zwei ganze Ruhetage müssen pro Monat an einem Sonntag gewährt werden. Ist dies nicht möglich, verlängert sich der Anspruch auf Freizeit um 25 Prozent.

³ Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 10 Sonntage, öffentliche Feiertage und Nationalfeiertag 1. August

¹ An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken. Beträgt die Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag weniger als vier Stunden und fällt sie lediglich entweder auf den Morgen oder auf den Abend, wird der Sonn- oder Feiertag als freier Halbtage angerechnet.

² Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage. Feiertage, die während Krankheit, Unfall oder Militärdienst anfallen, können nicht nachbezogen werden.

³ Der Nationalfeiertag am 1. August gilt als zusätzlicher Freitag.

§ 11 Ferien

¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:

- a. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr 5 Wochen
- b. über 50-jährige 5 Wochen
- c. alle Übrigen 4 Wochen

² Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

³ Die/der Arbeitnehmende kann den Ferienzeitpunkt wünschen, muss jedoch auf den Betrieb Rücksicht nehmen. Können sich die/der Arbeitnehmende und die/der Arbeitgebende nicht über den Ferienzeitpunkt einigen, entscheidet die/der Arbeitgebende abschliessend. Die Ferien können in gegenseitigem Einverständnis aufgeteilt werden, wobei mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr zusammen hängen müssen.

§ 12 Bezahlter Urlaub

Die/der Arbeitnehmende hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf einen Urlaub, ohne dass ihr/ihm diese Tage als Freitag oder als Ferien angerechnet werden:

- 3 Tage: eigene Heirat; Tod des Ehegatten; Tod von Kindern und Eltern
- 2 Tage: Geburt eines eigenen Kindes
- 1 Tag: Wechsel der eigenen Wohnung (pro Jahr)
- 1 Tag: Taufe und Heirat eines Kindes; Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerinnen und Schwäger

§ 13 Mutterschaftsurlaub

Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

§ 14 Ersatz für Kost und Logis

Hat die/der Arbeitnehmende Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während den Ferien, der Freizeit und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, hat die/der Arbeitgebende eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Eidg. AHV zu entrichten.

V. Lohn

§ 15 Art und Höhe des Lohnes

¹ Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der/des Arbeitnehmenden entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und unter Berücksichtigung der Leistungen und der Dienstjahre anzupassen. Eine allfällige Teuerung soll bei der Neufestsetzung des Lohnes mitberücksichtigt werden.

² Ohne anders lautende schriftliche Abrede gelten die Ansätze der Lohnrichtlinie des SBV, SBLV und der ABLA für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft, als Mindestansätze.

³ Lebt die/der Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der/dem Arbeitgebenden, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes. Unterkunft und Verpflegung werden nach den Ansätzen der Eidg. AHV bewertet.

⁴ Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind dem/der Arbeitnehmenden ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

§ 16 Auszahlung des Lohnes

¹ Der Lohn ist samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen.

² Spätestens bei der Auszahlung des Lohnes hat die/der Arbeitgebende der/dem Arbeitnehmenden eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, woraus die Abzüge und Zuschläge klar ersichtlich sind. Die Lohnabrechnung enthält auch eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden, der Freitage und des Ferienbezuges.

§ 17 Lohnrückbehalt

¹ Die/der Arbeitgebende kann $\frac{1}{4}$ eines 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.

² 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 Kautio (OR Art. 330) zu verwalten.

§ 18 Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ 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 |

² Bei Schwangerschaft und Niederkunft besteht die Lohnfortzahlungspflicht im gleichen Umfang.

³ Die Lohnausfallentschädigung aus einer von der/dem Arbeitgebenden mindestens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung (inkl. Eidg. Erwerbssersatzordnung EO) fällt im Rahmen, in dem die/der Arbeitgebende zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, der/dem Arbeitgebenden zu.

§ 19 Dienstaltersgeschenke

¹ Die/der Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke nach:

- | | |
|-----------------|-------------------------------|
| 5 Dienstjahren | einen Fünftel des Monatslohns |
| 10 Dienstjahren | einen Drittel des Monatslohns |
| 15 Dienstjahren | die Hälfte des Monatslohns |
| 20 Dienstjahren | drei Viertel des Monatslohns |
| 25 Dienstjahren | einen Monatslohn |

² Will die/der Arbeitnehmende das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilt sie/er dies der/dem Arbeitgebenden rechtzeitig mit. Ein Dienstaltersgeschenk von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch.

VI. Versicherungsschutz, Jugendschutz, Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

§ 20 Staatliche Sozialwerke

Die/der Arbeitnehmende ist bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, AVIG, FLG) zu versichern. Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet, zumindest die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, AVIG und die ganze Prämie für die Familienzulagen zu übernehmen.

§ 21 Berufliche Vorsorge

Die/der Arbeitgebende hat die/den Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einer Pensionskasse anzuschliessen. Die/der Arbeitgebende übernimmt zumindest die halbe Prämie.

§ 22 Unfallversicherung

Die/der Arbeitnehmende ist gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) zu versichern. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist von der/vom Arbeitgebenden zu übernehmen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung kann der/dem Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

§ 23 Krankheit

¹ Die/der Arbeitgebende ist dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80% des Bruttolohnes ab einer Wartefrist von 30 Tagen, für eine Bezugsdauer (abzüglich Wartefrist) von 730 Tagen innerhalb 900 Kalendertagen, versichert ist. Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet, zumindest die halbe Prämie zu übernehmen. Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmenden im ordentlichen Rentenalter verkürzt sich die Taggelleistung auf 180 Tage.

² Die/der Arbeitgebende kontrolliert, dass sich die/der Arbeitnehmende auf eigene Kosten gemäss den Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes (KVG), für Krankenpflege versichert.

§ 24 Privathaftpflicht

Der/dem Arbeitnehmenden wird empfohlen, auf eigene Rechnung eine Privathaftpflichtversicherung abzuschliessen.

§ 25 Meldung von Arbeitsunfähigkeiten

Die/der Arbeitnehmende hat der/dem Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der/dem Arbeitgebenden unaufgefordert ein Arzteugnis vorzulegen.

§ 26 Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter, Jugendschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

¹ Die Bestimmungen zum Schutze der schwangeren Frauen und stillenden Mütter des Arbeitsgesetzes in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz SR 822.11), sind anwendbar.

² Die Bestimmungen über das Mindestalter des Arbeitsgesetzes sind anwendbar.

³ Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit und der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen. Die/der Arbeitnehmende ist verpflichtet diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

⁴ Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet, die Vorschriften gemäss der EKAS Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen. Es wird

empfohlen, den Betrieb der Branchenlösung agriTOP des Schweizer Bauernverbandes anzuschliessen.

VII. Abgangsentschädigung

§ 27 Abgangsentschädigung

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis einer/eines mindestens 50 Jahre alten nach 20 oder mehr Dienstjahren, hat die/der Arbeitgebende folgende Abgangsentschädigung auszurichten, nach:

20 – 25 Dienstjahren	2 Monatslöhne
26 – 30 Dienstjahren	3 Monatslöhne
31 – 35 Dienstjahren	4 Monatslöhne
36 – 40 Dienstjahren	5 Monatslöhne
über 40 Dienstjahren	6 Monatslöhne

² Bezieht die/der Arbeitnehmende Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung, so können diese von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen von der/vom Arbeitgebenden (Arbeitgeberbeiträge) finanziert worden sind.

³ Für die Ersatzleistungen gelten die Bestimmungen von OR Art. 339d.

VIII. Zivilrechtspflege

§ 28 Streitigkeiten

¹ Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt wahlweise der Gerichtsstand des Wohnsitzes des Beklagten oder des Ortes des Betriebes oder Haushalts, für den die/der Arbeitnehmende Arbeit leistet.

² Der Kanton hat für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.- ein einfaches und rasches Verfahren vorgesehen. Die Adresse des zuständigen Gerichtes ist:

IX. Schlussbestimmungen

§ 29 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

Die/der Arbeitgebende hat jeder/jedem Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages oder wichtiger, das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis betreffender Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.