

Vernehmlassungsentwurf Totalrevision NAV Landwirtschaft

# Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis

vom [Datum]

Betroffene SRL-Nummern:

Neu: ???

Geändert: –

Aufgehoben: 854a

*Der Regierungsrat des Kantons Luzern,*

gestützt auf die Artikel 359 Absätze 1 und 2 des Schweizerischen Obligationenrechts<sup>1</sup>  
und § 93 Absatz 1 des Kantonalen Landwirtschaftsgesetzes<sup>2</sup>,

*erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag:*

**I.**

## **1 Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse von arbeitnehmenden Personen, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Luzern beschäftigt sind.

<sup>2</sup> Der Normalarbeitsvertrag findet keine Anwendung auf:

- a. Ehegattinnen oder Ehegatten des oder der Betriebsleitenden,
- b. eingetragene Partnerinnen und Partner des oder der Betriebsleitenden,
- c. Konkubinatspartnerinnen und Konkubinatspartner des oder der Betriebsleitenden,
- d. Verwandte in auf- und absteigender Linie des oder der Betriebsleitenden,
- e. Schwiegersöhne oder Schwiegertöchter des oder der Betriebsleitenden, sofern diese den Betrieb voraussichtlich zur Selbstbewirtschaftung übernehmen wollen.

---

<sup>1</sup> SR [220](#). Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

<sup>2</sup> SRL Nr. [902](#)

<sup>3</sup> Für landwirtschaftliche Lehrverhältnisse gilt § 93 Absatz 2 des Kantonalen Landwirtschaftsgesetz (KLwG) vom 12. September 1995<sup>3</sup>.

## § 2 *Abweichungen*

<sup>1</sup> Abreden, die zuungunsten der arbeitnehmenden Person von einzelnen Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages abweichen, sind nur im Rahmen der einschlägigen Rechtsordnung zulässig und bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Die generelle Wegbedingung der Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages ist nicht zulässig.

<sup>2</sup> Wurde nichts Abweichendes vereinbart, gelten unmittelbar die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages.

## § 3 *Vorbehalt und ergänzendes Recht*

<sup>1</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.

<sup>2</sup> Soweit die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, und dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911.

## § 4 *Aushändigen des Normalarbeitsvertrages*

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Diese Pflicht besteht auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages.

## § 5 *Schriftlicher Arbeitsvertrag*

<sup>1</sup> Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, hat die arbeitgebende Person einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszustellen und diesen der arbeitnehmenden Person spätestens bei Stellenantritt auszuhändigen.

<sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:

- a. Name der Vertragsparteien,
- b. Funktion der arbeitnehmenden Person,
- c. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- d. Bruttolohn, allfällige Lohnzuschläge und Abzüge für den Naturallohn,
- e. Arbeitspensum sowie Arbeitszeiten,
- f. Ferienanspruch,
- g. Probezeit und Kündigungsfrist.

<sup>3</sup> Bei Änderung des Arbeitsvertrages während des Arbeitsverhältnisses ist der arbeitnehmenden Person spätestens einen Monat nach Inkrafttreten der Änderung ein angepasster Arbeitsvertrag auszuhändigen.

---

<sup>3</sup> SRL Nr. [902](#)

## § 6 *Gesundheitsschutz*

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person ist verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherheit der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der arbeitnehmenden Person zu schützen.

<sup>2</sup> Dem Gesundheitsschutz ist bei Minderjährigen besondere Beachtung zu schenken.

## § 7 *Einsatz der arbeitnehmenden Person*

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person ist entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten einzusetzen.

<sup>2</sup> Sie ist in Ausnahmefällen verpflichtet, namentlich während der Ferien und der freien Tage anderer Mitarbeitenden, die zur Aufrechterhaltung des Betriebs notwendigen Arbeiten zu übernehmen.

## § 8 *Pflichten der arbeitnehmenden Person*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende Personen haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.

<sup>2</sup> Sie tragen zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten sowie zum Gesundheitsschutz bei.

<sup>3</sup> Sie haben eine Privathaftpflichtversicherung abzuschliessen.

# 2 Arbeitszeit, Freizeit, Weiterbildung, Ferien

## § 9 *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 49 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden.

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien können schriftlich eine kürzere Arbeitszeit oder besondere Sommer- und Winterarbeitszeiten vereinbaren. Bei unterschiedlichen Sommer- und Winterarbeitszeiten darf die ordentliche Arbeitszeit gemäss Absatz 1, bezogen auf ein ganzes Dienstjahr, nicht überschritten werden.

<sup>3</sup> Die arbeitgebende Person gewährt der arbeitnehmenden Person folgende unbezahlte Pausen:

- a. über die Mittagszeit in der Regel eine Pause von wenigstens einer halben Stunde
- b. je Halbtag eine Pause von jeweils einer Viertelstunde.

<sup>4</sup> Die Arbeitszeiten sind den Kräften der arbeitnehmenden Person und den übrigen Umständen anzupassen.

<sup>5</sup> Die Arbeitszeit ist durch die arbeitgebende Person monatlich zu erfassen und durch die Vertragsparteien zu visieren. In dieser Dokumentation sind die geleisteten Arbeitsstunden, die Überstunden sowie die Überzeit aufzuführen. Zudem müssen die freien Tage sowie der Ferienbezug daraus hervorgehen.

## § 10 *Überstunden und Überzeit*

<sup>1</sup> Die 50. bis 55. Wochenarbeitsstunde gelten als Überstunden und sind nach Möglichkeit im Verlauf des Dienstjahres durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder ohne Zuschlag zu entlönnen.

<sup>2</sup> Sind Überstunden notwendig, ist die arbeitnehmende Person auf Anordnung der arbeitgebenden Person dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermag und sie ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeit über 55 Stunden pro Woche gilt als Überzeit. Sie ist von der arbeitgebenden Person mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu entlönnen. Bei der Umrechnung des Monatslohns in den Stundenlohn ist von einem Monatslohn auszugehen, der auf vier Arbeitswochen entfällt.

<sup>4</sup> Wird die Überzeitarbeit im Einverständnis mit der arbeitnehmenden Person innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, ist kein Zuschlag auszurichten.

## § 11 *Arbeit an Sonn- und Feiertagen*

<sup>1</sup> An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Sofern die Arbeit an einem Sonn- und Feiertag vier Stunden nicht übersteigt und lediglich auf den Morgen oder auf den Abend fällt, kann die verbleibende Freizeit der arbeitnehmenden Person mit deren Zustimmung als freier Halbttag angerechnet werden. Der restliche freie Tag kann ihr an einem Werktag gewährt werden.

<sup>2</sup> Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu entlönnen.

<sup>3</sup> Minderjährige dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden.

<sup>4</sup> Die Feiertage richten sich nach § 1a Absatz 3 des Ruhetag- und Ladenschlussgesetzes (RLG) vom 23. November 1987<sup>4</sup>. Der Bundesfeiertag am 1. August gilt als zusätzlicher Feiertag.

## § 12 *Freizeit*

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche. Mindestens zweimal im Monat muss ein Ruhetag auf einen Sonntag fallen.

---

<sup>4</sup> SRL Nr. [855](#)

<sup>2</sup> Unter besonderen Umständen kann der arbeitnehmenden Person mit deren Zustimmung ausnahmsweise mehrere freie Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie Halbtage eingeräumt werden.

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

### § 13 *Ferien*

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person jedes Kalenderjahr mindestens vier Wochen Ferien zu gewähren. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr sind mindestens fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr zu gewähren.

<sup>2</sup> Für ein unvollständiges Kalenderjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.

<sup>3</sup> Gesetzlich anerkannte Feiertage gemäss dem Ruhetags- und Ladenschlussgesetz <sup>5</sup> dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

<sup>4</sup> Der Ferienbezug ist frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festzulegen. Dabei ist auf die beidseitigen Bedürfnisse gebührend Rücksicht zu nehmen. Es müssen mindestens zwei Ferienwochen pro Kalenderjahr zusammenhängen.

### § 14 *Urlaub*

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- a. eigene zivile oder kirchliche Trauung oder Eintragung der eigenen Partnerschaft: 3 Tage
- b. Taufe sowie zivile und kirchliche Trauung oder Eintragung der Partnerschaft von eigenen Kindern: 1 Tag
- c. Betreuung eines erkrankten eigenen Kindes: bis zu 3 Tage
- d. Tod des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin oder von eigenen Kindern: 3 Tage
- e. Tod von anderen Familienangehörigen als diejenigen gemäss Absatz 1d nach Notwendigkeit: 1 bis zu 3 Tagen
- f. militärische Rekrutierung, Inspektion und Ausmusterung: 1 Tag
- g. Umzug des eigenen Haushalts, wenn damit kein Stellenwechsel verbunden ist: 1 Tag

<sup>2</sup> Die bezahlten Urlaubstage gemäss Absatz 1 dürfen nicht an die Freizeit oder an die Ferien angerechnet werden

---

<sup>5</sup> SRL Nr. 855

### § 15 *Religiöse Feiern, Arzt- und Zahnarztbesuche, Vorsprache bei Arbeitsstellen*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende Personen haben Anspruch auf die freie Zeit, die sie zur Erfüllung religiöser Pflichten ihrer Konfession, zur Erledigung von Familienangelegenheiten und dringender persönlicher Anliegen, wie die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, zur Vorsprache bei Arbeitsstellen oder für Arzt- und Zahnarztbesuche benötigen. Die arbeitnehmende Person hat auf die Interessen der arbeitgebenden Person Rücksicht zu nehmen.

### § 16 *Aus- und Weiterbildung*

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

<sup>2</sup> Der von der arbeitgebenden Person angeordnete Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und den damit zusammenhängenden Prüfungen darf nicht an die Freizeit oder Ferien angerechnet werden.

<sup>3</sup> Die arbeitgebende Person trägt die Kosten für Aus- und Weiterbildungen, die sie anordnet.

## 3 Lohn

### § 17 *Grundsätze*

<sup>1</sup> Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen sowie den Dienstjahren der arbeitnehmenden Person sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.

<sup>2</sup> Für die Entlohnung der ordentlichen Arbeitszeit gemäss § 9 Absätze 1 und 2 gelten die Ansätze der jeweils aktuellen Lohnrichtlinie<sup>6</sup> für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft des Schweizer Bauernverband (SBV), des Schweizer Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) und der Schweizer Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA).

<sup>3</sup> Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne Abzüge auszurichten.

---

<sup>6</sup> vgl.

[Lohnrichtlinien für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft](#)

## § 18 *Naturallohn*

<sup>1</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, sind Verpflegung und Unterkunft Teil des Lohnes (Naturallohn).

<sup>2</sup> Die Höhe des Naturallohns bestimmt sich nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) von 31. Oktober 1947<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung besteht auch während der freien Tage, der Ferien, der Freizeit und desurlaubes. Soweit die arbeitnehmende Person keine Verpflegung beansprucht, dürfen vom Lohn keine Abzüge für den Naturallohn vorgenommen werden.

## § 19 *Lohnzahlung und Lohnabrechnung*

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden den Barlohn samt Sozialzulagen und die Vergütung für Überstunden und Überzeitarbeit spätestens am Ende jeden Monats auszahlen.

<sup>2</sup> Spätestens bei der Auszahlung des Barlohnes hat die arbeitgebende Person der arbeitnehmenden Person eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, woraus die Abzüge und Zuschläge ersichtlich sind.

## § 20 *Lohnrückbehalt*

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person kann einen Zehntel des Monatslohnes (Geld- und Naturallohn) als Sicherheit für die Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis zurückbehalten. Hat die arbeitgebende Person eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten entrichtet, darf sie zusätzlich einen Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten. Insgesamt darf jedoch höchstens ein Drittel des ersten Monatslohns zurückbehalten werden.

<sup>2</sup> Der Lohnrückbehalt ist nach den Vorschriften über die Kautions (Art. 330 OR) zu verwalten.

## § 21 *Dienstaltersgeschenke*

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- a. einen Fünftel des Monatslohns nach 5 Dienstjahren,
- b. einen Drittel des Monatslohns nach 10 Dienstjahren,
- c. die Hälfte des Monatslohns nach 15 Dienstjahren,
- d. drei Viertel des Monatslohns nach 20 Dienstjahren,
- e. einen Monatslohn nach 25 Dienstjahren.

<sup>2</sup> Der Monatslohn umfasst den Geld- und den Naturallohn.

---

<sup>7</sup> SR [831.101](#)

<sup>3</sup> Will die arbeitnehmende Person das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form von Ferien beziehen, teilt sie dies der arbeitgebenden Person 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. Im Übrigen sind die Bestimmungen über die Ferien anwendbar.

## **4 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung und Sozialversicherungen**

### **§ 22**      *Lohnfortzahlung*

<sup>1</sup> Wird die arbeitnehmende Person aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, hat sie nach Beendigung der Probezeit in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:

- a. im 1. und 2. Dienstjahr während eines Monats,
- b. ab dem 3. Dienstjahr während zweier Monate,
- c. ab dem 6. Dienstjahr während dreier Monate,
- d. ab dem 11. Dienstjahr während vier Monaten.

<sup>2</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin ist der Lohn während der gesamten Dauer auszurichten.

<sup>3</sup> Die Lohnausfallentschädigung fällt in diesen Fällen der arbeitgebenden Person zu.

<sup>4</sup> Die arbeitnehmende Person hat der arbeitgebenden Person eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der arbeitgebenden Person unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen.

### **§ 23**      *Krankentaggeldversicherung*

<sup>1</sup> Bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen mit einem Pensum von 20 Prozent oder mehr hat die arbeitgebende Person die arbeitnehmende Person gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.

<sup>2</sup> Die Versicherung hat mindestens folgende Leistungen zu beinhalten:

- a. Beginn des Versicherungsschutzes am Tag des Arbeitsbeginns,
- b. ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes,
- c. eine Bezugsdauer von mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,
- d. Aufschub des Krankentaggeldes von maximal 30 Tagen.

<sup>3</sup> Für Krankheit infolge Schwangerschaft und Niederkunft hat die Versicherung die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu umfassen, sofern die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während mindestens 270 Tagen versichert gewesen ist.

<sup>4</sup> Vereinbart die arbeitgebende Person einen Aufschub des Krankentaggeldes, bleibt sie während des Aufschubs zur Lohnfortzahlung im Umfang von 80 Prozent des Bruttolohnes verpflichtet.

<sup>5</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person und erhält Naturallohnleistungen, so kann die arbeitgebende Person die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>8</sup> vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

## § 24 *Sozialversicherungen im Allgemeinen*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende sind grundsätzlich der Schweizerischen Sozialversicherungsgesetzgebung unterstellt und beitragspflichtig. Die von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind von den Arbeitgebenden zu entrichten.

---

<sup>8</sup> SR [831.101](#)

## § 25 *Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben Arbeitnehmende obligatorisch gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981<sup>9</sup> gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle zu versichern. Die Prämie für die obligatorische Versicherung gegen Berufsunfälle und -krankheiten gehen zulasten der Arbeitgebenden, die Prämien für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung zulasten der Arbeitnehmenden. Vorbehalten bleiben abweichende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden.

## § 26 *Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben Arbeitnehmende, die nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982<sup>10</sup> der beruflichen Vorsorge unterstellt sind, bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Über das BVG hinausgehende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

# 5 Arbeitsbedingungen von jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmenden

## § 27 *Rechtsverweis*

<sup>1</sup> Für jugendliche Arbeitnehmende sowie schwangere Frauen und stillende Mütter sind die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ARG) vom 13. März 1964<sup>11</sup> und die dazugehörigen Verordnungen anwendbar.

# 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## § 28 *Probezeit*

<sup>1</sup> Die ersten vier Wochen nach dem Stellenantritt gelten als Probezeit. Sie kann schriftlich auf höchstens drei Monate verlängert werden.

## § 29 *Kündigung bei unbefristetem Arbeitsverhältnis*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

---

<sup>9</sup> SR [832.20](#)

<sup>10</sup> SR [831.40](#)

<sup>11</sup> SR [822.11](#)

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten und dritten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und ab dem vierten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Monats hin gekündigt werden. Die Kündigung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Wer kündigt, muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>3</sup> Die Kündigung muss am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats der anderen Vertragspartei zugegangen sein.

<sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den Kündigungsschutz nach den Artikeln 336 ff. sowie über die fristlose Auflösung nach den Artikeln 337 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.

<sup>6</sup> Die Entlassung einer minderjährigen oder unter umfassender Beistandschaft stehenden Person ist vorgängig ihrer gesetzlichen Vertretung anzuzeigen.

### § 30 *Kündigung bei befristetem Arbeitsverhältnis*

<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.

<sup>2</sup> Die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, muss schriftlich vereinbart werden. Ist eine Probezeit vereinbart, beträgt diese eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als drei Monaten vereinbart wurde, und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als sechs Monate beträgt. Bei einer Vertragsdauer von über sechs Monaten beträgt die Probezeit vier Wochen.

<sup>3</sup> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

### § 31 *Kündigung zur Unzeit*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitgebende Person das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

- a. während die arbeitnehmende Person schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher,
- b. während die arbeitnehmende Person ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen,
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin,

d. während die arbeitnehmende Person mit Zustimmung der arbeitgebenden Person an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

<sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

<sup>4</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitnehmende Person das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter oder eine Vorgesetzte, dessen Funktionen sie auszuüben vermag, oder die arbeitgebende Person selbst unter den in Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und die arbeitnehmende Person dessen oder deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Die Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

### § 32 *Ungerechtfertigte Entlassung*

<sup>1</sup> Wird die arbeitnehmende Person fristlos ohne wichtigen Grund entlassen, oder wird ihr der Stellenantritt ohne wichtigen Grund verweigert, so hat diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

<sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person muss sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

<sup>3</sup> Der Richter kann die arbeitgebende Person verpflichten, der arbeitnehmenden Person eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn der arbeitnehmenden Person für sechs Monate nicht übersteigen.

### § 33 *Ungerechtfertigter Nichtantritt oder ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle*

<sup>1</sup> Tritt die arbeitnehmende Person ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie diese fristlos, so hat die arbeitgebende Person Anspruch auf eine Entschädigung, die einen Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup> Ist der arbeitgebenden Person kein Schaden oder ein geringer Schaden erwachsen, als die Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

<sup>3</sup> Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen. Andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

### § 34 *Abgangsentschädigung*

<sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50 Jahre alten arbeitnehmenden Person nach 20 oder mehr Dienstjahren, hat die arbeitgebende Person folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

a.	20-25 Dienstjahre:	2 Monatslöhne
b.	26-30 Dienstjahre:	3 Monatslöhne
c.	31-35 Dienstjahre:	4 Monatslöhne
d.	36-40 Dienstjahre:	5 Monatslöhne
e.	über 40 Dienstjahre:	6 Monatslöhne

<sup>2</sup> Der Monatslohn umfasst den Geld- und Naturallohn.

<sup>3</sup> Im Übrigen richtet sich die Pflicht der arbeitgebenden Person zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach den Artikeln 339b ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.

### § 35 *Zeugnis*

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person kann von der arbeitgebenden Person jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person kann verlangen, dass sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

## II.

Keine Fremdänderungen.

## III.

Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis vom 5. Mai 2000<sup>12</sup> (Stand 1. Januar 2007) wird aufgehoben.

---

<sup>12</sup> SRL Nr. [854a](#)

## **IV.**

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am .... in Kraft. Er ist zu veröffentlichen.

Luzern, ...

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident

Der Staatsschreiber