

Normalarbeitsvertrag für männliche und weibliche Arbeitnehmer in der Landwirtschaft¹⁾

(Vom 4. Dezember 1972)

Der Regierungsrat des Kantons Glarus,

gestützt auf die Artikel 359, 359^a und 360 des Schweizerischen Obligationenrechts,

beschliesst:

Art. 1

Örtlicher
Geltungs-
bereich

Der Normalarbeitsvertrag gilt für alle landwirtschaftlichen Betriebe im Kanton Glarus. Er gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart wurde. Bei schriftlich vereinbarten Abweichungen sind die Artikel 361 und 362 des Schweizerischen Obligationenrechtes zu beachten.

Art. 2

Persönlicher
Geltungs-
bereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt des Kantons Glarus beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebern.

² Ausgenommen sind Personen, die einem Lehrvertrag unterstehen, sowie Tagelöhner und das nur saisonmässig beschäftigte Personal. Als saisonmässig beschäftigt gilt, wer von vornherein für eine Dauer von nicht mehr als acht Monaten angestellt wurde.

Art. 3

Allgemeine
Pflichten

¹ Der Arbeitnehmer hat seine Arbeit sorgfältig und nach besten Kräften auszuführen. Er hat sich der in landesüblicher Weise geführten Hausordnung zu unterziehen und einen soliden Lebenswandel zu führen. Er ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt (Art. 321^e Abs. 1 OR). Für leichte Fahrlässigkeit ist er nur im Wiederholungsfalle ersatzpflichtig.

² Das Mass der Sorgfalt bestimmt sich nach dem Vertragsverhältnis, unter Berücksichtigung des Bildungsgrades oder der

¹⁾ Bei Anwendung dieses Erlasses ist zu prüfen, inwieweit Widersprüche zum Bundesrecht bestehen.

Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (Art. 321^e Abs. 2 OR).

³ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf gute Behandlung durch den Arbeitgeber und dessen Angehörige. Die Hausordnung hat auf berechtigte Interessen des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen (Art. 332 ZGB). Den ledigen Arbeitnehmern ist im Besonderen Familienanschluss zu gewähren.

Art. 4

Arbeitszeit

¹ Die tägliche Arbeitszeit darf normalerweise in den Monaten Mai bis September elf Stunden, in den übrigen Monaten zehn Stunden nicht überschreiten.

² Der Arbeitnehmer hat bei Bedarf die ihm zumutbare Überzeitarbeit zu leisten. Sie wird mit vermehrter Freizeit, längeren Ferien oder entsprechender Lohnzahlung mit 25 Prozent Zuschlag kompensiert. Der Arbeitgeber hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats abzurechnen. Angestellten, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Art. 5

Sonntagsruhe

¹ Am Sonntag ist die Arbeit auf das unbedingt Notwendigste zu beschränken.

² Jedem Arbeitnehmer ist die Gelegenheit zur Ausübung seiner religiösen Pflichten zu geben.

Art. 6

Freizeit

Der freie Tag pro Arbeitswoche, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, muss mindestens einmal pro Monat auf einen Sonntag fallen.

Art. 7

Mehrarbeit

¹ In dringenden Fällen, namentlich zur Sicherung der Ernten und für ausserordentliche Tierwartung (Geburten und Krankheiten) sowie bei Elementarereignissen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch ausserhalb der normalen Arbeitszeit sich dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, soweit ihm das ohne Gefährdung seiner Gesundheit zuzumuten ist.

² Der Arbeitnehmer ist auch verpflichtet, während der Ferien- und Feiertage anderer Arbeitnehmer die zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendigen zusätzlichen Arbeiten zu übernehmen. Überschreitet die Mehrarbeit eine gewisse Stundenzahl pro Monat, so ist sie durch zusätzliche Freizeit zu kompensieren.

Art. 8

Weiterbildung

¹ Dem Arbeitnehmer soll ermöglicht werden, berufliche Vorträge und Kurse in angemessenem Rahmen zu besuchen. Die durch den Besuch von nichtberuflichen Vorträgen und Kursen ausfallende Arbeitszeit kann dem Arbeitnehmer als Freizeit angerechnet werden.

² Dem Arbeitnehmer soll Gelegenheit geboten werden, in der Freizeit die Zeitungen und Fachschriften des Arbeitgebers zu lesen.

Art. 9

Teilnahme am Vereinsleben

Der Arbeitnehmer kann am Vereinsleben teilnehmen, soweit dadurch seine Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber nicht beeinträchtigt werden.

Art. 10

Ferien

¹ Der Arbeitnehmer hat folgenden Ferienanspruch:

bis zum 10. Dienstjahr	drei Wochen
ab 11. Dienstjahr	vier Wochen
über 45-Jährige ab 4. Dienstjahr	vier Wochen

² Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als acht Monate, so hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf Ferien pro rata temporis, entsprechend zwei Wochen pro Jahr.

³ Jugendliche haben bis zum vollendeten 19. Altersjahr Anspruch auf vier Wochen Ferien.

⁴ Während der Ferien sind der Barlohn und, soweit freie Verpflegung gewährt wird, eine Kostgeldentschädigung zu entrichten. Letztere richtet sich nach der Naturallohnbewertung in der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Ansatz. Für ein angebrochenes Jahr beim Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr berechnet.

⁵ Feiertage und Abwesenheit, für welche der Arbeitgeber nach Artikel 11 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht mit den Ferien verrechnet werden.

⁶ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen seines Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.

Art. 11

Urlaub

¹ Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf einen Urlaub, ohne dass ihm deswegen der Lohn gekürzt wird oder diese Tage an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

- a. von drei Tagen:
eigene Heirat; Tod des Ehegatten, von Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie, von Stief- und Adoptivkindern;
- b. von zwei Tagen:
Niederkunft der Ehegattin, eigener Wohnungswechsel;
- c. von einem Tag:
Taufe eines Kindes; Hochzeit eines eigenen, Stief- oder Adoptivkindes; Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Schwager.

Art. 12

Verwirkung
der Ferien-
entschädigung

Die Ferien sollen der Erholung dienen. Körperliche Erwerbsarbeit während der Ferien ist nicht gestattet. Bei Verstössen gegen diese Vorschrift verwirkt der Arbeitnehmer jeden Anspruch auf Ferienentschädigung.

Art. 13

Lohn

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich ist. Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal neu zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.

² Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes.

³ Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne Abzüge auszurichten.

Art. 14

Festsetzung
von Richt-
löhnen

Eine Kommission, bestehend aus vier Vertretern des Glarner Bauernbundes, unter Vorsitz des Departements für Volkswirtschaft und Inneres, setzt Richtlöhne fest. Dabei ist auf die

Löhne anderer ungelernter Berufe, auf die Lebenshaltungskosten und die landwirtschaftlichen Einkommensverhältnisse angemessen Rücksicht zu nehmen.

Art. 15

Barlohn

¹ Der Barlohn samt Sozialzulagen und der allfällige Lohnzuschlag für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen. Vom ersten Monatslohn kann ein Viertel des Gesamtlohnes (Bar- und Naturallohn) zurückbehalten werden. In den Fällen, in denen der Arbeitgeber eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten entrichten musste, darf der Lohnrückbehalt die Hälfte des Monatslohnes ausmachen.

Art. 16

Naturallohn
a. Verpflegung

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf gute und ausreichende Verpflegung.

Art. 17

b. Wohnung

¹ Die Dienstbotenzimmer müssen den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen; sie sollen abschliessbar sein und ein Fenster ins Freie besitzen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Bett für sich allein und auf ein abschliessbares Möbelstück.
² In der freien Zeit ist dem Arbeitnehmer der Aufenthalt in der Wohnstube oder in einem andern wohnlichen und im Winter geheizten Raum gestattet.

Art. 18

Sozialversicherung
a. Unfall- und
Haftpflichtversicherung

Für die Versicherung der Arbeitnehmer gegen Betriebsunfälle gelten jeweils die in der Kantonalen Verordnung über die Unfallversicherung und Unfallverhütung in der Landwirtschaft¹⁾ festgelegten Bestimmungen.

Art. 19

b. Krankenversicherung

¹ Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert ist. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ist eine solche nicht möglich, so bestimmt der Arbeitgeber die Kasse.

¹⁾ GS IX D/7/2; inzwischen aufgehoben

² Es sind folgende Leistungen zu versichern:

- ärztliche Behandlung und Arznei;
- Spitalkosten in der allgemeinen Abteilung öffentlicher Krankenanstalten;
- ein Krankengeld in der Höhe von 80 Prozent des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag. Das Krankengeld ist mindestens alle zwei Jahre der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen.

³ Die Prämien der Krankenversicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Im Krankheitsfall des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber berechtigt, das von der Versicherung bezahlte Krankengeld vom geschuldeten Lohn abzuziehen.

Art. 20

Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall, Militärdienst usw.

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z. B. Militärdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den vollen Lohn während eines Monats im ersten Dienstjahr und für jedes weitere Dienstjahr um eine Woche mehr bis zum Maximum von drei Monaten.

Art. 20^{a*}

Treueprämien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Treueprämie von

– einem Fünftel des Monatslohnes	nach 5 Dienstjahren,
– einem Drittel des Monatslohnes	nach 10 Dienstjahren,
– einem halben Monatslohn	nach 15 Dienstjahren,
– drei Vierteln des Monatslohnes	nach 20 Dienstjahren,
– einem Monatslohn	nach 25 Dienstjahren.

Art. 21

Abgangsentschädigung

¹ Besteht keine mindestens gleichwertige zusätzliche Alters- und Invalidenversicherung, so hat der Arbeitgeber bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines mindestens fünfzigjährigen Angestellten mit zwanzig oder mehr Dienstjahren auf dem gleichen Betrieb folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

20–25 Dienstjahre	zwei Monatslöhne,
25–30 Dienstjahre	drei Monatslöhne,
30–35 Dienstjahre	vier Monatslöhne,
35–40 Dienstjahre	fünf Monatslöhne,
über 40 Dienstjahre	sechs Monatslöhne.

Art. 22

Probezeit Die ersten zwei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Art. 23

Kündigung Das Arbeitsverhältnis kann von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie folgt gekündigt werden:

- während der Probezeit auf Ende des der Kündigung folgenden dritten Arbeitstages;
- nach Ablauf der Probezeit auf Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats.

Art. 24

Freizeit nach der Kündigung Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer andern Stellung die angemessene Zeit einzuräumen, wobei auf die Interessen des Dienstgebers möglichst Rücksicht zu nehmen ist.

Art. 25

Sofortige Auflösung aus wichtigen Gründen ¹ Aus wichtigen Gründen kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis sofort auflösen (Art. 337 Abs. 1 OR).

² Als wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand anzusehen, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR).

³ Unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung darf in keinem Fall als wichtiger Grund angesehen werden (Art. 337 Abs. 3 OR).

Art. 26

Schadenersatz ¹ Liegt der wichtige Grund für die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen (Art. 337^b Abs. 1 OR).

² In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen (Art. 337^b Abs. 2 OR).

Art. 27

Zeugnis

Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330^a und 346^a OR).

Art. 28*

Streitigkeiten

Über Forderungsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen entscheidet bis zu einem Streitwert von 5000 Franken der Zivilgerichtspräsident.

Art. 29Bestehende
günstigere
Verträge

Bei Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages bereits bestehende Arbeitsverträge werden, soweit sie dem Arbeitnehmer günstigere Ansprüche sichern, durch diesen nicht berührt.

Art. 30*Vorbehalt des
Zivilrechts

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts, des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, des Schweizerischen Landwirtschaftsgesetzes.

Art. 31Aushändigung
des Normal-
arbeits-
vertrages

¹ Der Arbeitgeber hat jedem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages samt Anhang auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht mit Bezug auf Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages oder wichtiger, das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis tangierender Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

² Normalarbeitsverträge, einschliesslich der ihnen als Anhang beigefügten arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts, können bei der Drucksachen- und Materialzentrale der kantonalen Verwaltung bezogen werden.

Art. 32

Inkrafttreten

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt des Kantons Glarus auf den 1. Januar 1973 in Kraft und ersetzt den Normalarbeitsvertrag für männliche und weibliche Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, erlassen vom Regierungsrat am 2. November 1955¹⁾.

¹⁾ N 21 1247

Änderungen des Normalarbeitsvertrages:

RR 18. Dez. 1979 (SBE 1. Bd. Heft 10 S. 330)

Art. 20^a (n), in Kraft ab 1. Januar 1980

Anpassung gemäss Art. 34 Abs. 2 Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (GS II A/3/2): Art. 14 in Kraft ab LG 2006

RR 30. Nov. 2010 (SBE 11. Bd. Heft 8 S. 522)

Art. 28, 30 in Kraft ab 1. Januar 2011