

Nr. 854a

## **Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis**

vom 5. Mai 2000\* (Stand 1. Januar 2007)

*Der Regierungsrat des Kantons Luzern,*

gestützt auf die Artikel 359 ff. des schweizerischen Obligationenrechts<sup>1</sup> und § 93 des Kantonalen Landwirtschaftsgesetzes vom 12. September 1995<sup>2</sup>,  
auf Antrag des Volkswirtschaftsdepartementes,

*beschliesst:*

### **I. Geltungsbereich und Wirkung**

#### **§ 1**      *Geltungsbereich*

Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt des Kantons Luzern beschäftigt sind.

#### **§ 2**      *Wirkung*

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

<sup>2</sup> Für Personen, die einem Lehrvertrag unterstehen, gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur so weit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.

---

\* K 2000 1224 und G 2000 193

<sup>1</sup> SR 220

<sup>2</sup> SRL Nr. 902

## II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 3 *Probezeit*

Die ersten zwei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

### § 4 *Kündigung*

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von den Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden:
- während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Tagen,
  - nach Ablauf der Probezeit bis und mit fünftem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats,
  - vom sechsten Dienstjahr an mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats.

## III. Einsatz und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

### § 5 *Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen.

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

### § 6 *Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*

<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> Kurse und Vorträge werden auf Ferien und Freizeit nicht angerechnet, wenn ihr Besuch von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber angeordnet wurde.

## IV. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub

### § 7 *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit darf normalerweise zehn Stunden nicht übersteigen.

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

<sup>3</sup> Die Arbeitszeiten sind den Kräften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den übrigen Umständen anzupassen.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei Bedarf die ihnen zumutbare Überzeitarbeit zu leisten. Diese wird im gegenseitigen Einverständnis mit mehr Freizeit oder längeren Ferien kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent vergütet. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats festzuhalten. Werden Überstunden kompensiert, sind sie im Verlauf der nächsten drei Monate zu beziehen.

### § 8 *Freizeit*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche. Mindestens zweimal im Monat muss ein Ruhetag auf einen Sonntag fallen. Wenn dies nicht möglich ist, erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Zuschlag von 25 Prozent auf ihren Lohn.

<sup>2</sup> An Sonn- und Feiertagen sind nur die unbedingt notwendigen Arbeiten auszuführen. Sofern die Arbeitsbeanspruchung an einem Sonn- oder Feiertag drei Stunden nicht übersteigt und lediglich entweder auf den Morgen oder auf den Abend fällt, kann die verbleibende Freizeit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit deren Zustimmung als freier Halbttag angerechnet werden; der restliche freie Tag kann ihnen an einem Werktag gewährt werden.

<sup>3</sup> Unter besonderen Umständen können den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit deren Zustimmung ausnahmsweise mehrere freie Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie Halbtage eingeräumt werden.

<sup>4</sup> Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

## § 9 *Ferien*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

- |  |          |
|--|----------|
| a. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr      | 5 Wochen |
| b. über 50-jährige Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer | 5 Wochen |
| c. alle übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer     | 4 Wochen |

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

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so weit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebs oder des Haushalts vereinbar ist. Die Ferien können in gegenseitigem Einverständnis aufgeteilt werden, wobei mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängen müssen.

## § 10 *Urlaub*

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei folgenden Ereignissen Anrecht auf einen Urlaub, ohne dass ihnen diese Tage als Ruhetage oder Ferien angerechnet werden:

- a. höchstens drei Tage:  
eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft; Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Partners sowie von Verwandten in auf- und absteigender Linie,<sup>3</sup>
- b. höchstens zwei Tage:  
Niederkunft der Ehegattin; Wechsel der eigenen Wohnung,
- c. höchstens ein Tag:  
Taufe sowie Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes; Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Schwägerinnen und Schwägern; Tod von Geschwistern oder Eltern des eingetragenen Partners sowie von eingetragenen Partnern der Geschwister<sup>4</sup>.

## § 11 *Ersatz für Kost und Logis*

Haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs. Fällt die Leistung von Kost und Logis während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs aus, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterbliebenen-Versicherung zu entrichten.

---

<sup>3</sup> Fassung gemäss Änderung vom 1. Dezember 2006, in Kraft seit dem 1. Januar 2007 (G 2006 377).

<sup>4</sup> Fassung gemäss Änderung vom 1. Dezember 2006, in Kraft seit dem 1. Januar 2007 (G 2006 377).

## V. Lohn

### § 12 *Art und Höhe des Lohns*

<sup>1</sup> Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen und den Dienstjahren der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.

<sup>2</sup> Leben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohns.

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

### § 13 *Auszahlung des Lohns*

<sup>1</sup> Der Geldlohn samt Sozialzulagen und die Vergütung für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen.

<sup>2</sup> Spätestens bei der Auszahlung des Lohns hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben.

### § 14 *Lohnrückbehalt*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann einen Zehntel des Monatslohns (Geld- und Naturallohn) zurückbehalten. Hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten entrichtet, darf sie oder er zusätzlich einen Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten. Insgesamt darf jedoch höchstens ein Drittel des ersten Monatslohns zurückbehalten werden.

<sup>2</sup> Soweit der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren und Reisekosten vorgenommen wurde, gilt er als Sicherheit für die Forderungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und ist nach den Vorschriften über die Kautions (Art. 330 OR) zu verwalten.

### § 15 *Lohn bei Arbeitsverhinderung*

<sup>1</sup> Werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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, so besteht nach beendeter Probezeit ein Anspruch auf Geld- und Naturallohn. Der Anspruch beträgt innerhalb von zwölf Monaten

- |    |                           |          |
|----|---------------------------|----------|
| a. | im 1. und 2. Dienstjahr   | 1 Monat  |
| b. | vom 3. bis 5. Dienstjahr  | 2 Monate |
| c. | vom 6. bis 10. Dienstjahr | 3 Monate |
| d. | vom 11. Dienstjahr an     | 4 Monate |

<sup>2</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

<sup>3</sup> Die Lohnausfallentschädigung fällt in diesen Fällen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu.

## § 16 *Dienstaltersgeschenke*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

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

<sup>2</sup> Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilt er dies der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber rechtzeitig mit. Die Bestimmungen über die Ferien sind anzuwenden.

<sup>3</sup> 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. Arbeitsbedingungen der weiblichen und der jugendlichen Arbeitnehmerschaft**

### § 17 *Rechtsverweis*

Für die Arbeitsbedingungen der weiblichen und der jugendlichen Arbeitnehmerschaft gelten sinngemäss die besonderen Bestimmungen des Bundesrechts über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel.

## VII. Unfall- und Krankenversicherung

### § 18 *Unfallversicherung*

<sup>1</sup>Für die Unfallversicherung gelten das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)<sup>5</sup> und die dazu erlassenen Vollzugsvorschriften.

<sup>2</sup>Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und der Berufskrankheiten trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, diejenigen für die Versicherung der Nichtberufsunfälle die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer.

<sup>3</sup>Die Lohnausfallentschädigung für die Dauer der Lohnfortzahlung fällt der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu.

### § 19 *Krankenversicherung*

<sup>1</sup>Die obligatorische Grundversicherung richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG)<sup>6</sup>. Eine allfällige Prämienverbilligung für die Grundversicherung ist von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer zu beantragen und fällt ihr oder ihm zu.

<sup>2</sup>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Taggeldversicherung abschliesst, welche 80 Prozent des Geld- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag deckt. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer. Ist eine solche Verständigung nicht möglich, bestimmt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Kasse. Die Prämien gehen je zur Hälfte zulasten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Fehlt eine Krankentaggeldversicherung, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Leistungen bei fehlendem Versicherungsschutz zu erbringen.

<sup>3</sup>Das der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer von der Versicherung bezahlte Krankentaggeld kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vom geschuldeten Lohn abziehen.

---

<sup>5</sup> SR 832.20

<sup>6</sup> SR 832.10

## VIII. Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

### § 20 *Berufliche Vorsorge*

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)<sup>7</sup> zu versichern, sofern sie oder er der obligatorischen beruflichen Vorsorge untersteht. Der Beitrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers für die berufliche Vorsorge gemäss BVG muss mindestens gleich hoch sein wie jener der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

### § 21 *Abgangsentschädigung*

<sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmerin oder eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber 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 den Naturallohn.

<sup>3</sup> Im Übrigen richtet sich die Pflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach den Artikeln 339b ff. OR.

## IX. Zivilrechtspflege

### § 22 *Streitigkeiten*

Die Zivilrechtspflege wird durch Artikel 343 OR geregelt.

---

<sup>7</sup> SR 831.40

## **X. Schlussbestimmungen**

### **§ 23**      *Aushändigung des Normalarbeitsvertrags*

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrags oder wichtiger, das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis betreffender Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.

### **§ 24**      *Aufhebung eines Erlasses*

Der Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis vom 22. Dezember 1972<sup>8</sup> wird aufgehoben.

### **§ 25**      *Inkrafttreten*

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 15. Mai 2000 in Kraft. Er ist zu veröffentlichen.

Luzern, 5. Mai 2000

Im Namen des Regierungsrates  
Der Schultheiss: Max Pfister  
Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

---

<sup>8</sup> V XVIII 568 (SRL Nr. 854a)