Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft

Vom 10. November 1972 (Stand 1. Februar 2011)

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn
gestützt auf Artikel 359 des Bundesgesetzes über das Obligationenrecht[1)], § 329 des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 4. April 1954[2)] sowie § 60 des Landwirtschaftsgesetzes für den Kanton Solothurn vom 4. Dezember 1994*

beschliesst:

1. Geltungsbereich und Wirkung

§ 1 Geltungsbereich

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

[2] Für Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur in Ergänzung zum Lehrvertrag.*

§ 2 Wirkung

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

2. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Probezeit

[1] Die ersten 2 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

[2] …*

§ 4 Kündigung*

[1] Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie folgt gekündigt werden:

a) während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Tages;

---

1) SR 220.
2) BGS 211.1.

b) nach Ablauf der Probezeit bis und mit fünftem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monates;

c) ab sechstem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monates.

[2] Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Unterkunft überlassen, so erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohngelegenheit.

3 Einsatz und Weiterbildung des Arbeitnehmers

§ 5 Einsatz des Arbeitnehmers

[1] Der Arbeitnehmer ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.

§ 6 Weiterbildung des Arbeitnehmers

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

4. Arbeits- und Freizeit, Ferien und Urlaub

§ 7 Tägliche Arbeitszeit*

[1] Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

[2] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in Betrieben mit Viehhaltung 55 Stunden, in Betrieben ohne Viehhaltung 50 Stunden.

[3] Überzeitarbeit wird mit vermehrter Freizeit, längeren Ferien oder entsprechender Lohnzahlung mit 25% Lohnzuschlag kompensiert. Die Überstunden sind am Ende jedes Monates abzurechnen und im Verlaufe von 3 Monaten zu kompensieren, sofern sie nicht mit Lohnzuschlag abgegolten werden.

[4] Angestellten, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

§ 8 Freizeit*

[1] Der freie Tag pro Woche, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, muss mindestens zweimal pro Monat auf einen Sonntag entfallen.

§ 9 Ferien*

[1] Der Arbeitnehmer hat folgenden Ferienanspruch:

a) Jugendliche bis zum 20. Altersjahr: 5 Wochen;

b) Arbeitnehmer nach vollendetem 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren im gleichen Betrieb: 5 Wochen;

c) Für alle übrigen Arbeitnehmer: 4 Wochen.

[2] Für ein angebrochenes Dienstjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr.

[3] Bei der Bestimmung der Ferien ist auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen.

[4] Während den Ferien sind der Barlohn und so weit freie Verpflegung gewährt wird, eine Kostgeldentschädigung zu entrichten. Letztere richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelvertrag schriftlich vereinbarten Ansatz.

[5] Feiertage und Abwesenheit, für welche der Arbeitgeber nach § 13 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht mit den Ferien verrechnet werden.

§ 10 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) höchstens 3 Tage: eigene Heirat; Tod des Ehegatten, von Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie, von Stief- und Adoptivkindern;

b) höchstens 2 Tage: Niederkunft der Ehegattin des Arbeitnehmers; eigener Wohnungswechsel;

c) höchstens einen Tag: Taufe eines Kindes; Hochzeit eines eigenen Stief- oder Adoptivkindes; Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Schwager.

5. Lohn

§ 11 Art und Höhe des Lohnes

[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. Massgebend sind die Ansätze der Alters- und Hinterlassenenversicherung[1)].*

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

§ 12 Auszahlung des Lohnes*

[1] Dem Arbeitnehmer ist auf Ende Monat eine schriftliche Lohnabrechnung mit dem Bruttolohn und den Abzügen, sowie den nicht beanspruchten Naturalleistungen auszuhändigen.

[2] Der Geldlohn samt Sozialzulagen und der allfällige Lohnzuschlag für Überstunden, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind spätestens am Ende jeden Monates auszuzahlen.

---

1) SR 831.101 (Art. 11).

[3] Vom ersten Monatslohn kann ein Viertel des Gesamtlohnes (Bar- und Naturallohn) zurückbehalten werden. In den Fällen, in denen der Arbeitgeber eine Vermittlungsgebühr und Reisekosten entrichten musste, darf der Lohnrückhalt die Hälfte des Monatslohnes ausmachen.

§ 13 Lohn bei Arbeitsverhinderung*

[1] Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne sein Verschulden in der Arbeitsleistung verhindert, so hat er nach Ablauf der Probezeit Lohnanspruch in folgendem Umfang:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	**Dauer des Anspruches**
bis 2 Jahre	1 Monat
3–5 Jahre	2 Monate
6–10 Jahre	3 Monate
ab 11 Jahren	4 Monate

[2] Für jährlich eingestellte Saisonniers wird die Anstellung der Vorjahre angerechnet.*

6. Unfall- und Krankenversicherung

§ 14 Unfallversicherung*

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)[1)] bei einer registrierten Krankenkasse oder Unfallversicherungsgesellschaft für Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.

[2] Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber weniger als 12 Stunden beträgt, sind nur gegen Berufsunfälle zu versichern. Als Berufsunfälle gelten für diese Arbeitnehmer auch Unfälle auf dem Arbeitsweg. Bei Nichtberufsunfällen dieser Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber die Leistungen gemäss § 13 Absatz 1 zu entrichten.

[3] Während der ersten zwei Tage nach dem Unfalltag (Karenztage) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die gleichen Leistungen zu bezahlen, wie sie die Versicherung als Taggeld ab dem dritten Tag erbringt.

[4] Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfälle der Arbeitnehmer.

§ 15 Krankenversicherung*

[1] Die obligatorische Grundversicherung richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) und ist vom Arbeitnehmer abzuschliessen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf das gesetzliche Obligatorium der Krankenversicherung aufmerksam zu machen. Er informiert den Arbeitnehmer insbesondere über die Möglichkeit der Sistierung der Unfallversicherung gemäss Artikel 8-10 KVG.

---

1) SR 832.20.

[2] Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Versicherung hat 80% des vereinbarten, mit der AHV abgerechneten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankentag für mindestens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen zu decken.

[3] Die Prämie der Taggeldversicherung geht zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Im Krankheitsfall des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber berechtigt, das von der Versicherung bezahlte Taggeld vom geschuldeten Lohn abzuziehen. Hat der Arbeitgeber die vorgeschriebene Taggeldversicherung nicht oder nicht rechtzeitig abgeschlossen, so haftet er dem Arbeitnehmer für alle Leistungen gemäss Absatz 2.

7. Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung*

§ 16 Berufliche Vorsorge*

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben, nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)[1)] bei einer in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragenen Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Ausnahmen von der obligatorischen Versicherung.

§ 16bis Abgangsentschädigung*

[1] Für nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehende Arbeitnehmer oder wenn die zusätzliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge keine mindestens gleichwertigen Leistungen erbringt, hat der Arbeitgeber bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines mindestens 50jährigen Arbeitnehmers mit 20 oder mehr Dienstjahren auf dem gleichen Betrieb 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

8. Schlussbestimmungen

§ 17 Erledigung von Streitigkeiten*

[1] Über Streitigkeiten aus dem vorliegenden Normalarbeitsvertrag entscheidet das zuständige Zivilgericht.

---

1) SR 831.4.

§ 18 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

[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 Obligationenrechtes.

§ 19 Inkrafttreten

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag tritt nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt des Kantons Solothurn in Kraft.

[2] Mit dem Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wird der Normalarbeitsvertrag für Angestellte in der Landwirtschaft vom 14. Oktober 1958[1)] mit den Abänderungen vom 18. Dezember 1962[2)] und 16. Februar 1965[3)] aufgehoben.

Inkrafttreten am 16. November 1972.

1) GS 81, 85.
2) GS 82, 348.
3) GS 83, 108.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	GS Fundstelle
20.05.1986	01.06.1986	§ 1 Abs. 2	eingefügt	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 3 Abs. 2	aufgehoben	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 4	totalrevidiert	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 7	totalrevidiert	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 9	totalrevidiert	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 11 Abs. 2	geändert	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 12	totalrevidiert	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 13	totalrevidiert	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 14	totalrevidiert	-
20.05.1986	01.06.1986	Titel 7.	geändert	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 16	totalrevidiert	-
20.05.1986	01.06.1986	§ 16bis	eingefügt	-
23.01.1996	01.01.1996	Ingress	geändert	-
09.12.1996	28.02.1997	§ 8	totalrevidiert	-
09.12.1996	28.02.1997	§ 13 Abs. 2	eingefügt	-
09.12.1996	28.02.1997	§ 15	totalrevidiert	-
09.11.2010	01.02.2011	§ 17	totalrevidiert	-

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	GS Fundstelle
Ingress	23.01.1996	01.01.1996	geändert	-
§ 1 Abs. 2	20.05.1986	01.06.1986	eingefügt	-
§ 3 Abs. 2	20.05.1986	01.06.1986	aufgehoben	-
§ 4	20.05.1986	01.06.1986	totalrevidiert	-
§ 7	20.05.1986	01.06.1986	totalrevidiert	-
§ 8	09.12.1996	28.02.1997	totalrevidiert	-
§ 9	20.05.1986	01.06.1986	totalrevidiert	-
§ 11 Abs. 2	20.05.1986	01.06.1986	geändert	-
§ 12	20.05.1986	01.06.1986	totalrevidiert	-
§ 13	20.05.1986	01.06.1986	totalrevidiert	-
§ 13 Abs. 2	09.12.1996	28.02.1997	eingefügt	-
§ 14	20.05.1986	01.06.1986	totalrevidiert	-
§ 15	09.12.1996	28.02.1997	totalrevidiert	-
Titel 7.	20.05.1986	01.06.1986	geändert	-
§ 16	20.05.1986	01.06.1986	totalrevidiert	-
§ 16bis	20.05.1986	01.06.1986	eingefügt	-
§ 17	09.11.2010	01.02.2011	totalrevidiert	-