Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis

Vom 11. Juni 2002 (Stand 1. Januar 2008)

Der Regierungsrat des Kantons Zug,

gestützt auf Art. 359 OR und § 2 Bst. e EG Landwirtschaft (BGS 921.1),

beschliesst:

1. Geltungsbereich und Wirkung

§ 1 Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Zug eingegangen sind.

§ 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 der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

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

2. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Probezeit

[1] Wird das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als vier Monaten eingegangen, gelten die ersten zwei Wochen als Probezeit. Wird eine längere Dauer vereinbart, beträgt die Probezeit einen Monat. Die Probezeit gilt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis.

§ 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 Kündigungsfrist von beiden Parteien jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

a) im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat;
b) im 2. und 3. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten;
c) im 4. und in den folgenden Dienstjahren mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten.

[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 Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 ff. Obligationenrecht. Zu beachten sind auch die Bestimmungen über den Kündigungsschutz gemäss Art. 336 ff. Obligationenrecht.

3. Einsatz und Weiterbildung

§ 5 Einsatz

[1] Die oder der Arbeitnehmende ist ihren bzw. seinen Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebs einzusetzen.

§ 6 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 von der oder dem Arbeitgebenden angeordnet wurde oder deren Besuch während der Arbeitszeit von der oder dem Arbeitgebenden bewilligt wurde.

4. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub

§ 7 Arbeitszeit

[1] Die tägliche Arbeitszeit beträgt 10 Stunden. In der Arbeitszeit ist eine viertelstündige Pause pro Halbtag 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 oder der Arbeitnehmende hat bei Bedarf die ihr bzw. ihm zumutbare Überzeit zu leisten.

[4] Die oder der Arbeitgebende hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats festzuhalten. Allfällige Überstunden sind im Verlauf des Dienstjahrs durch zusätzliche Freizeit oder Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 % abzugelten.

§ 8 Freizeit

[1] Pro Woche besteht Anspruch auf eineinhalb freie Tage. Können diese nicht gewährt werden, müssen sie spätestens in den kommenden drei Monaten kompensiert oder muss 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 %.

[3] 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 Halbtag angerechnet.

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

§ 9 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 oder der Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Auf die Wünsche der oder des Arbeitnehmenden ist soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebs oder des Haushalts vereinbar ist. Die Ferien können im gegenseitigen Einverständnis aufgeteilt werden, wobei mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr zusammenhängen müssen.

§ 10 Urlaub

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

a) * 3 Tage: bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft, Tod des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod von Kindern und Eltern;
b) 2 Tage: bei Niederkunft der Ehegattin;
c) * 1 Tag: bei Wechsel der eigenen Wohnung, Taufe, Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerinnen und Schwäger.

§ 11 Ersatz für Kost und Logis

[1] Hat die oder der Arbeitnehmende Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, hat die oder der Arbeitgebende eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) zu entrichten.

5. Lohn

§ 12 Art und Höhe des Lohns

[1] Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der oder 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 Lohns mitberücksichtigt werden.

[2] Lebt die oder der Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der oder dem Arbeitgebenden, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohns. Unterkunft und Verpflegung werden nach den Ansätzen der AHV bewertet.

[3] Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohns nicht berücksichtigt werden und sind dem oder der Arbeitnehmenden ohne Abzüge auszurichten.

§ 13 Auszahlung des Lohns

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

[2] Spätestens bei der Auszahlung des Lohns hat die oder der Arbeitgebende der oder 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 Ferienbezugs.

§ 14 Lohnrückbehalt

[1] Die oder der Arbeitgebende kann einen Viertel des Monatslohns zurückbehalten. Hat die oder der Arbeitgebende eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten entrichtet, darf zusätzlich ein Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten werden. Insgesamt darf jedoch höchstens die Hälfte des ersten Monatslohns zurückbehalten werden.

[2] Soweit der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren und Reisekosten vorgenommen wurde, gilt er als Sicherheit für Forderungen der oder des Arbeitgebenden und ist nach den Vorschriften über die Kaution (Art. 330 OR) zu verwalten.

§ 15 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 oder der Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer bzw. seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amts, ohne ihr bzw. sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so besteht ein Anspruch auf Bar- und Naturallohn. Der Anspruch beträgt:

a) im 1. und 2. Dienstjahr: 1 Monat;
b) im 3. bis 5. Dienstjahr: 2 Monate;
c) im 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 oder dem Arbeitgebenden mindestens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung fällt im Rahmen, in dem die oder der Arbeitgebende zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, der oder dem Arbeitgebenden zu.

§ 16 Dienstaltersgeschenke

[1] Die oder der Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

a) nach 5 Dienstjahren: ein Fünftel des Monatslohns;
b) nach 10 Dienstjahren: ein Drittel des Monatslohns;
c) nach 15 Dienstjahren: die Hälfte des Monatslohns;
d) nach 20 Dienstjahren: drei Viertel des Monatslohns;
e) nach 25 Dienstjahren: ein Monatslohn.

[2] Will die oder der Arbeitnehmende das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilt sie oder er dies der oder 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.

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

§ 17 Staatliche Sozialwerke

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

§ 18 Berufliche Vorsorge

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

§ 19 Unfallversicherung

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

§ 20 Krankheit

[1] Die oder 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 720 Tagen innerhalb 900 Kalendertagen, versichert ist. Die oder der Arbeitgebende ist verpflichtet, zumindest die halbe Prämie zu übernehmen.

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

§ 21 Privathaftpflicht

[1] Der oder dem Arbeitnehmenden wird empfohlen, auf eigene Rechnung eine Privathaftpflichtversicherung abzuschliessen.

§ 22 Meldung von Arbeitsunfähigkeiten

[1] Die oder der Arbeitnehmende hat der oder dem Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der oder dem Arbeitgebenden unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

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

[1] Die Bestimmungen zum Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter des Arbeitsgesetzes in Industrie, Gewerbe und Handel sind anwendbar.

[2] Die Bestimmungen über das Mindestalter des Arbeitsgesetzes sind anwendbar.

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

[4] Die oder der Arbeitgebende ist verpflichtet, die Vorschriften gemäss der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsarztpersonen und anderen Spezialistinnen bzw. Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen. Es wird ihr oder ihm empfohlen, den Betrieb der Branchenlösung des Schweizerischen Bauernverbands anzuschliessen.

7. Abgangsentschädigung

§ 24 Abgangsentschädigung

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

a) nach 20 – 25 Dienstjahren: 2 Monatslöhne;
b) nach 26 – 30 Dienstjahren: 3 Monatslöhne;
c) nach 31 – 35 Dienstjahren: 4 Monatslöhne;
d) nach 36 – 40 Dienstjahren: 5 Monatslöhne;
e) nach über 40 Dienstjahren: 6 Monatslöhne.

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

[3] Für die Ersatzleistungen gelten die Bestimmungen von Art. 339d Obligationenrecht.

8. Zivilrechtspflege

§ 25 Streitigkeiten

[1] Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt wahlweise der Gerichtsstand des Wohnsitzes der oder des Beklagten oder des Orts des Betriebs oder Haushalts, für den die oder der Arbeitnehmende Arbeit leistet.

9. Schlussbestimmungen

§ 26 Aushändigung des Normalarbeitsvertrags

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

Dieser Beschluss tritt auf den 1. Oktober 2002 in Kraft. Auf denselben Zeitpunkt wird der Regierungsratbeschluss über den Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft vom 18. Dezember 1984[1)] aufgehoben.

[1)] GS 22, 565

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	GS Fundstelle
11.06.2002	01.10.2002	Erlass	Erstfassung	GS 27, 379
02.10.2007	01.01.2008	§ 10 Abs. 1, a)	geändert	GS 29, 349
02.10.2007	01.01.2008	§ 10 Abs. 1, c)	geändert	GS 29, 349

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	GS Fundstelle
Erlass	11.06.2002	01.10.2002	Erstfassung	GS 27, 379
§ 10 Abs. 1, a)	02.10.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 349
§ 10 Abs. 1, c)	02.10.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 349