Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Landschaft (NAV LW)

Vom 29. Oktober 2019 (Stand 1. Januar 2020)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 30. März 1911[1)] betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) und § 13 des Gesetzes vom 17. Oktober 2002[2)] über die Einführung des Obligationenrechts (EG OR),

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse bei ausschliesslich oder überwiegend landwirtschaftlicher oder bäuerlich-hauswirtschaftlicher Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Basel-Landschaft.

[2] Keine Anwendung findet dieser Normalarbeitsvertrag auf die folgenden mitarbeitenden Familienmitglieder des Arbeitgebenden, ausgenommen bei Lehrverhältnissen:

a. Ehegatten, Ehegattinnen;
b. eingetragene Partner, eingetragene Partnerinnen;
c. Verwandte in auf- und absteigender Linie;
d. Schwiegersöhne und Schwiegertöchter, sofern sie voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden;
e. Konkubinatspartner in gefestigtem Konkubinat.

[3] Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Lehrverhältnisse, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen, sowie für Praktika und Au-pair-Verhältnisse.

1) SR 220
2) SGS 212

§ 2 Abweichungen

[1] Vom Normalarbeitsvertrag kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden. Das pauschale Wegbedingen von Vorschriften ist unzulässig.

[2] Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert werden, soweit sie nicht durch Gesetze des Bundes oder der Kantone zwingend vorgeschrieben werden.

§ 3 Ergänzendes Recht

[1] Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR)[3)] Anwendung.

2 Antritt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 4 Probezeit

[1] Wird das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als 4 Monaten eingegangen, beträgt die Probezeit 2 Wochen. Wird eine längere befristete Dauer oder eine unbestimmte Dauer vereinbart, beträgt die Probezeit 4 Wochen. Die Probezeit gilt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis.

[2] Die Probezeit kann durch schriftliche Abrede auf höchstens 3 Monate verlängert werden.

[3] Bei Lehrverträgen beträgt die Probezeit 4 Wochen.

[4] Ist das Arbeitsverhältnis mit einer eigenen Wohnung verbunden, besteht keine Probezeit.

§ 5 Kündigung

[1] Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

[2] Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

[3] Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

a.	im 1. Dienstjahr	1 Monat;
b.	im 2. und 3. Dienstjahr	2 Monate;
c.	ab dem 4. Dienstjahr	3 Monate.

[4] Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.

3) SR 220

§ 6 Kündigung der Unterkunft

[1] Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis.

[2] Besteht die Unterkunft aus einer eigenständigen Wohnung, muss deren Kündigung gemäss den Art. 266l–n des Obligationenrechts (OR)[4] auf dem vom Kanton genehmigten Formular eröffnet werden.

§ 7 Kündigungsschutz

[1] Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen über den Kündigungsschutz (missbräuchliche Kündigung, Kündigung zur Unzeit sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses) gemäss den Art. 336 ff. des Obligationenrechts (OR)[5].

§ 8 Arbeitszeugnis

[1] Die Arbeitnehmenden können von der Arbeitgeberschaft jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

3 Arbeits- und Ruhezeit, freie Tage und Ferien

§ 9 Arbeitszeit

[1] Die tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 49,5 Stunden.

[2] Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 55 Stunden.

[3] Die Vertragsparteien können saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Dabei darf die in Abs. 1 festgelegte Arbeitszeit im Durchschnitt eines Dienstjahres oder bei kürzeren Arbeitsverhältnissen während der gesamten Dauer der Anstellung nicht überschritten werden. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung entstehen dadurch keine Über- oder Minusstunden.

[4] Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen. Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, diese Unterlagen einzusehen. Kommt der Arbeitgebende dieser Pflicht nicht nach, werden Aufzeichnungen des Arbeitnehmenden im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

4) SR 220
5) SR 220

§ 10 Pausen

[1] Pro Halbtag ist eine ¼-stündige Pause zu gewähren. Diese sind nicht Teil der Arbeitszeit. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von 1 Stunde, mindestens jedoch eine halbe Stunde, zu gewähren. Darin inbegriffen ist die Essenszeit.

§ 11 Überstunden

[1] Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentlich geschuldete Arbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit übersteigen.

[2] Die Arbeitnehmenden haben Überstunden zu leisten, wenn sie betrieblich notwendig und zumutbar sind.

[3] Die Arbeitgebenden haben die Überstunden schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

[4] Allfällige Überstunden werden mit Zustimmung des Arbeitnehmenden durch Freizeit von gleicher Dauer innerhalb desselben Dienstjahres kompensiert oder durch entsprechende monatliche Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 % abgegolten.

§ 12 Überzeit

[1] Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit übersteigen.

[2] Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 55 Stunden darf ausnahmsweise wegen Dringlichkeit der Arbeit, ausserordentlichen Arbeitsandrangs sowie zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen überschritten werden.

[3] Die Überzeit darf im Kalenderjahr nicht mehr als 100 Stunden betragen.

[4] Die Arbeitgebenden haben die Überzeit schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

[5] Kompensation und Abgeltung erfolgen analog den Überstunden.

§ 13 Ruhezeit

[1] Den Arbeitnehmenden ist im Durchschnitt von 2 Wochen eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

[2] Arbeitnehmenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist immer eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

§ 14 Freie Tage

[1] Pro Arbeitswoche besteht Anspruch auf 1½ freie Tage. Hiervon ist 1 Tag zusammenhängend zu gewähren. Freie Halbtage können für längstens 4 Wochen zusammengelegt werden.

[2] Pro Monat müssen mindestens 2 ganze Ruhetage auf einen Sonntag fallen.

[3] Der Halbtag gilt als frei, wenn die arbeitsfreie Zeit entweder zwischen 00.00–12.00 Uhr oder 12.00–24.00 Uhr liegt und die tägliche Arbeitszeit höchstens 6 Stunden beträgt.

[4] Bei der Beanspruchung und der Gewährung der freien Tage, Ruhe- und Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Parteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 15 Sonntage und gesetzliche Feiertage

[1] An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken.

[2] Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

[3] Feiertage, die während einer Krankheit, eines Unfalls, eines Mutterschaftsurlaubs oder eines Militär-, Schutz- oder Zivildienstes anfallen, können nicht nachbezogen werden.

[4] Der Nationalfeiertag am 1. August und die vom Kanton festgelegten gesetzlichen Feiertage gelten als zusätzliche freie Tage.

§ 16 Ferien

[1] Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Dienstjahr:

a. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen;
b. Arbeitnehmende nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen;
c. alle übrigen Arbeitnehmenden 4 Wochen.

[2] Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren.

[3] Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht. Mindestens 2 Ferienwochen pro Dienstjahr müssen zusammenhängend gewährt werden.

§ 17 Bezahlter Urlaub

[1] Die Arbeitnehmenden haben ohne Anrechnung an die Ferien oder freien Tage Anrecht auf bezahlten Urlaub bei folgenden Ereignissen:

a. 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft;
b. 3 Tage bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, Tod der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners;
c. 3 Tage bei Tod eines Kindes oder eines Elternteils;
d. 2 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebenspartnerin;
e. 2 Tage bei Adoption eines Kindes;

f. 1 Tag bei Taufe oder vergleichbaren Glaubensbekenntnissen anderer Religionen eines Kindes;
g. 1 Tag bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes;
h. 1 Tag bei Tod von Geschwistern, Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Schwägerin und Schwager;
i. 1 Tag bei Wechsel der eigenen Wohnung.

§ 18 Mutterschaftsurlaub

[1] Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

[1] Die Arbeitgebenden fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden.

[2] Weiterbildungen, die auf Veranlassung der Arbeitgebenden erfolgen, gelten als Arbeitszeit. Die Kosten sind vom Arbeitgebenden vollumfänglich zu übernehmen.

4 Lohn und unverschuldete Arbeitsverhinderung

§ 20 Höhe des Lohnes

[1] Der Brutto-Monatslohn (Bar- und Naturallohn) ist schriftlich zu vereinbaren und soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren der Arbeitnehmenden sowie einer Teuerung anzupassen.

[2] Die Monatslöhne gemäss der «Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft»[6)], umgerechnet im Verhältnis der wöchentlichen Arbeitszeit gemäss § 9 Abs. 1 zur Wochenarbeitszeit der Lohnrichtlinie, gelten als Mindestansatz.

[3] Allfällige Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Juni 1952[7)] über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG). Diese dürfen bei der Festsetzung des Grundlohnes nicht berücksichtigt werden und sind den Arbeitnehmenden ohne Abzüge auszurichten.

[4] Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.

6) «Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft» des Schweizerischen Bauernverbands (SBV), Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA)
7) SR 836.1

§ 21 Naturallohn

[1] Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberschaft, so hat dieser für ausreichende Verpflegung und/oder einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Diese Leistungen gelten als Naturallohn.

[2] Der Anspruch auf Naturallohn besteht während der Ferien, der freien Tage, des bezahlten Urlaubs, des Mutterschaftsurlaubs und bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung.

[3] Beziehen Arbeitnehmende einen Teil des Lohnes in Form von Naturallohn, richtet sich der Wert dieser Leistungen nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag, wobei dieser den Naturallohn gemäss AHV nicht übersteigen darf. Bei Ausfall einer Naturallohn-Leistung haben die Arbeitgebenden eine entsprechende Entschädigung zu bezahlen.

§ 22 Lohnauszahlung und Lohnabrechnung

[1] Lohn und Zulagen sind spätestens am Ende des Monats auszuzahlen.

[2] Den Arbeitnehmenden ist mit der Lohnzahlung eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, woraus alle Zulagen, Zuschläge und Abzüge klar ersichtlich sind.

[3] Die Lohnabrechnung hat den Überstunden-, Überzeit- und Feriensaldo auszuweisen.

§ 23 Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung

[1] Die Arbeitnehmenden haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung unter Vorbehalt der Regelungen über Versicherungsleistungen Anspruch auf die nachfolgenden Leistungen gemäss Abs. 2, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde.

[2] Der Anspruch entsteht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer beziehungsweise seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Arbeitgeberschaft hat ihr beziehungsweise ihm den Brutto-Monatslohn während folgender Dauer zu entrichten:

a.	im 1. Dienstjahr	1 Monat;
b.	im 2. und 3. Dienstjahr	2 Monate;
c.	im 4. bis 10. Dienstjahr	3 Monate;
d.	im 11. bis 15. Dienstjahr	4 Monate;
e.	im 16. bis 20. Dienstjahr	5 Monate;
f.	ab dem 21. Dienstjahr	mindestens 6 Monate.

[3] Ist die Arbeitnehmerin wegen einer Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, besteht die Lohnfortzahlungspflicht in gleichem Umfang.

[4] Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als 3 Arbeitstage, ist der Arbeitgeberschaft umgehend und unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

§ 24 Dienstaltersgeschenke

[1] Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

a.	nach 5 Dienstjahren	1/5 des Brutto-Monatslohns;
b.	nach 10 Dienstjahren	1/3 des Brutto-Monatslohns;
c.	nach 15 Dienstjahren	1/2 des Brutto-Monatslohns;
d.	nach 20 Dienstjahren	3/4 des Brutto-Monatslohns;
e.	nach 25 Dienstjahren	1 Brutto-Monatslohn.

[2] Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise in der Form von Ferien bezogen werden. Die Bezugsart ist der Arbeitgeberschaft rechtzeitig anfangs Jahr mitzuteilen. Ein Dienstaltersgeschenk von 1 Brutto-Monatslohn entspricht einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als 1 Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch.

5 Versicherungen, Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

§ 25 Sozialabzüge

[1] Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV[8)], IV[9)], EO[10)], ALV[11)], FLG[12)] zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, ALV und den ganzen Beitrag für die Familienzulagen zu übernehmen.

§ 26 Berufliche Vorsorge

[1] Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz vom 25. Juni 1982[13)] über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer Pensionskasse zu versichern. Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die halbe Prämie.

8) Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG); SR 831.10
9) Bundesgesetz vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (IVG); SR 831.20
10) Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG); SR 834.1
11) Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG); SR 837.0
12) Bundesgesetz vom 20. Juni 1952 über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG); SR 836.1
13) SR 831.40

§ 27 Abgangsentschädigung

[1] Unterstehen Arbeitnehmende nicht der obligatorischen Vorsorge oder erbringt die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge keine mindestens gleichwertige Leistungen, haben Arbeitgebende bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses von mindestens 50-jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren im gleichen Betrieb folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

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

§ 28 Unfallversicherung

[1] Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 20. März 1981[14)] über die Unfallversicherung (UVG) zu versichern. Die Prämie für die Versicherung der Berufsunfälle bezahlen die Arbeitgebenden. Die Prämie für die Versicherung von Nichtbetriebsunfällen kann den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

§ 29 Krankentaggeldversicherung

[1] Die Arbeitgebenden haben zugunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, die nach einer Wartefrist von 30 Tagen während 730 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen 80 % des Brutto-Monatslohnes zahlt. Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmenden im ordentlichen Rentenalter verkürzt sich die Taggeldleistung auf 180 Tage.

[2] Wurde keine genügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, haben die Arbeitgebenden die Leistungen selbst zu erbringen.

[3] Während der Wartefrist haben die Arbeitgebenden den vollständigen Brutto-Monatslohn zu entrichten.

[4] Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden mindestens hälftig von den Arbeitgebenden übernommen.

§ 30 Mutterschaftsentschädigung

[1] Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 25. September 1952[15)] über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG). Bei Arbeitnehmerinnen, welche davon nicht erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.

14) SR 832.20
15) SR 834.1

6 Arbeitnehmerschutz

§ 31 Schutz der Persönlichkeit

[1] Der Arbeitgebende hat die Persönlichkeit und Gesundheit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen.

§ 32 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

[1] Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfallverhütung und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen.

[2] Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

§ 33 Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter

[1] Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes vom 13. März 1964[16)] über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) und seiner Verordnungen[17)] analog.

§ 34 Schutz für Jugendliche

[1] Für Jugendliche gelten die Schutzbestimmungen des ArG[18)] und der Verordnung 5 vom 28. September 2007[19)] zum Arbeitsgesetz ([[Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) analog.

7 Schlussbestimmungen

§ 35 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages und Auskunft

[1] Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages.

[2] Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden die «Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft»[20)] bei Beginn des Anstellungsverhältnisses auszuhändigen.

16) SR 822.11
17) Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) sowie Verordnung des WBF vom 20. März 2001 über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung; SR 822.111.52).
18) SR 822.11
19) SR 822.115
20) Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft des Schweizerischen Bauernverbands (SBV), Schweizerischen Bäuerinnen- und Land-frauenverbandes (SBLV) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA)

[3] Auskünfte über den Normalarbeitsvertrag können beim Ebenrain-Zentrum für Landwirtschaft, Natur und Ernährung (beim «Ebenrain») und beim Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) eingeholt werden.

§ 36 Gerichtsstandsklausel

[1] Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich die Arbeit verrichten, zuständig.

Änderungstabelle - Nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
29.10.2019	01.01.2020	Erlass	Erstfassung	GS 2019.058

Änderungstabelle - Nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	29.10.2019	01.01.2020	Erstfassung	GS 2019.058