# Beschluss über den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für die Landwirtschaft

vom 24.04.2024 (Stand 01.01.2025)

***Der Staatsrat des Kantons Wallis***

eingesehen die Artikel 359 bis 360 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR);

eingesehen Artikel 31 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG);

eingesehen die Anhörung der Sozialpartner;

eingesehen die Veröffentlichung des Beschlussentwurfs über den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für die Landwirtschaft im Amtsblatt des Kantons Wallis Nummer RE-VS15-0000000592 vom 2. April 2024;

auf Antrag des für das Sozialwesen zuständigen Departements,

*beschliesst:*

## 1 Geltungsbereich und Wirkungen

### Art. 1 Geltungsbereich

[1] Der vorliegende Normalarbeitsvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden in landwirtschaftlichen Betrieben des Kantons Wallis.

[2] Als landwirtschaftliche Betriebe gelten Unternehmen jeglicher Rechtsnatur, in denen haupt- oder nebenberuflich Wiesen- und Ackerbau, Obst-, Wein-, Gemüse- und Beerenbau sowie Zucht- und Nutztierhaltung, Geflügel- und Bienenzucht betrieben werden.

[3] Als Arbeitnehmende gelten alle Personen, die ständig oder vorübergehend gegen Entgelt landwirtschaftliche Arbeiten in einem landwirtschaftlichen Betrieb im Sinne von Absatz 2 verrichten.

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

[4] Vom Geltungsbereich dieses Normalarbeitsvertrages ausgenommen sind:

a) Käser;

b) Kellereiangestellte;

c) Alparbeiter;

d) Lehrlinge, die an einen Vertrag nach dem Bundesgesetz über die Berufsbildung gebunden sind;

e) Arbeitnehmende, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein Praktikum absolvieren müssen;

f) Arbeitnehmende, die ein auf höchstens 2 Wochen begrenztes Praktikum absolvieren, um einen Beruf kennenzulernen;

g) Arbeitnehmende, die eine von der Arbeitslosenversicherung (AVIG) oder vom Kanton Wallis finanzierte Massnahme zur Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erhalten (z. B. GETAC-Praktikum), mit Ausnahme derjenigen, die Einarbeitungszuschüsse (EAZ) erhalten.

**Art. 2** Wirkungen

[1] Der vorliegende Normalarbeitsvertrag entspricht dem Willen der Vertragsparteien, es sei denn, sie weichen durch eine schriftliche Vereinbarung im Rahmen der Bestimmungen der Artikel 361 und 362 des Obligationenrechts (OR) davon ab.

## 2 Allgemeine Bestimmungen

**Art. 3** Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmenden

[1] Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR).

[2] Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie das Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln (Art. 321a Abs. 2 OR).

[3] Der Arbeitnehmende hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321d Abs. 2 OR).

[4] Der Arbeitnehmende ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Das Mass der Sorgfalt für die der Arbeitnehmende einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmenden, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (Art. 321e OR).

[5] Der Ersatz des verursachten Schadens muss unverzüglich nach Feststellung des Schadens verlangt werden.

**Art. 4** Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

[1] Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Insbesondere hat er dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmenden nicht sexuell belästigt und gegebenenfalls wegen solcher Handlungen benachteiligt werden (Art. 328 Abs. 1 OR).

[2] Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung geboten, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR).

**Art. 5** Verhütung von Unfällen

[1] Die Unternehmen haben die zweckdienlichen Massnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) und seiner Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) sowie den Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) zu treffen.

[2] Alle vorgeschriebenen Präventionsmassnahmen sind anzuwenden. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, den Vorgesetzten festgestellte Mängel an Material und Einrichtungen zu melden.

## 3 Beginn und Ende des Arbeitsvertrages

### Art. 6 Probezeit

[1] Der 1. Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit.

[2] Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

### Art. 7 Kündigungsfristen

[1] Jede Partei kann das Arbeitsverhältnis kündigen:

a) während der Probezeit jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen;

b) nach Ablauf der Probezeit und bis zum Ende des 1. Dienstjahres mit einer Frist von einem Monat auf das Ende eines Monats;

c) ab dem 2. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten auf das Ende eines Monats;

d) ab dem 10. Dienstjahr mit einer Frist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats.

[2] Die oben erwähnten Kündigungsfristen gelten auch für befristete Verträge mit Maximaldauer.

[3] Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmenden die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle und gegebenenfalls anderen Unterkunft erforderliche freie Zeit zu gewähren.

[4] Vorbehalten bleibt die fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 bis 337d OR.

[5] Wenn mit dem Arbeitsverhältnis eine Wohnung zur Verfügung gestellt wird, endet das Recht, diese zu nutzen, gleichzeitig mit dem Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsrecht hat Vorrang vor dem Mietrecht. Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vereinbart, müssen die Kündigungsfristen nach Artikel 266a fortfolgende OR eingehalten werden.

### Art. 8 Kündigung zur Unzeit

[1] Während eines Militär- oder Zivilschutzdienstes, einer Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Niederkunft kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nur im Rahmen von Artikel 336c OR kündigen.

[2] Wenn der Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist erkrankt, wird die Kündigungsfrist im Sinne von Artikel 336c Absatz 2 OR im 1. Dienstjahr während höchstens 30 Tagen, ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen ausgesetzt. Fällt der Termin, an dem das Arbeitsverhältnis beendet werden soll, nicht mit dem Ende der Kündigungsfrist zusammen, die wieder zu laufen begonnen hat, wird diese Frist bis zum Ende des Monats verlängert (Art. 336c Abs. 3 OR).

[3] Soweit dieser Normalarbeitsvertrag nichts anderes vorsieht, gelten die gesetzlichen Vorschriften über den Kündigungsschutz, insbesondere:

a) Artikel 336 fortfolgende OR über die missbräuchliche Kündigung;

b) Artikel 336d OR über die Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden;

c) Artikel 337c und 337d OR über die Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung, eines ungerechtfertigten Nichtantritts oder Verlassen der Arbeitsstelle.

## 4 Arbeits- und Ruhezeiten

### **Art. 9** Arbeitszeiten

[1] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 48 Stunden. Sie beträgt 53 Stunden und 45 Minuten für Arbeitnehmende, die hauptsächlich mit der Aufsicht des Viehs beschäftigt sind, und 55 Stunden für Arbeitsverträge die nicht länger als 4 Monate pro Jahr dauern.

[2] Die Arbeitsstunden auf der Alp werden für den Jahresdurchschnitt nicht berücksichtigt.

[3] Die tägliche Arbeitszeit beträgt vom 1. Mai bis 30. September 10 Stunden, in den übrigen Monaten 9 Stunden, einschliesslich der üblichen Pausen am Morgen und am Nachmittag von je 15 Minuten.

[4] Es ist eine Mittagspause von einer Stunde, die nicht als Arbeitszeit gilt, zu gewähren.

[5] Die tägliche Ruhezeit beträgt für Jugendliche unter 18 Jahren mindestens 10 Stunden und für die übrigen Arbeitnehmenden mindestens 9 Stunden.

[6] In der Arbeitszeit nicht inbegriffen ist der Weg vom Wohnsitz zum Sitz des Betriebes oder zum landwirtschaftlichen Betrieb. Dagegen ist der Weg zwischen dem letzteren und dem Arbeitsort in die Arbeitszeit einzubeziehen.

[7] Der Arbeitgeber führt eine schriftliche Aufzeichnung der geleisteten Stunden (einschliesslich der Überstunden) und lässt diese monatlich vom Arbeitnehmenden unterschreiben. Andernfalls dient die vom Arbeitnehmenden erstellte Stundenaufzeichnung im Streitfall als Beweismittel.

**Art. 10** Überstunden

[1] Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmende Überstunden zu leisten, sofern er sie zu leisten vermag und sie nach Treu und Glauben zumutbar sind.

[2] Der Arbeitgeber kann mit Zustimmung des Arbeitnehmenden die Überstunden, die den Jahresdurchschnitt überschreiten, durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Überstunden, die nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres ausgeglichen werden, sind mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu entlohnen.

[3] Für Arbeitnehmende mit einem Arbeitsvertrag bis zu 4 Monaten im Jahr ist der Zuschlag von 25 Prozent erst ab der 56. Wochenstunde geschuldet, dies ohne Berücksichtigung des Jahresdurchschnitts.

**Art. 11** Schwangere

[1] Schwangere können sich jederzeit auf einfache Anzeige hin von der Arbeit freistellen lassen.

[2] Sie dürfen ihre Arbeit erst 8 Wochen nach der Niederkunft wiederaufnehmen. Nach Ablauf von 8 Wochen nach der Niederkunft dürfen stillende Mütter nur mit deren Einverständnis beschäftigt werden. Der Arbeitgeber hat ihnen die zum Stillen erforderliche Zeit zu gewähren.

**Art. 12** Wöchentliche Ruhezeiten

[1] Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche, mit Ausnahme derer, die ausschliesslich mit Erntearbeiten beschäftigt sind.

[2] Arbeitnehmende, die nicht gewöhnlich mit der Pflege oder dem Hüten von Vieh beschäftigt sind, haben in der Regel an allen Sonn- und Feiertagen frei.

[3] An einem zugesprochenen freien Halbtag darf die Arbeitszeit von 5 Stunden nicht überschritten werden.

[4] Arbeitnehmende, die an Sonn- und Feiertagen Vieh hüten, müssen an diesen Tagen über eine Freizeit von mindestens 7 aufeinanderfolgenden Stunden zwischen 9.00 Uhr und 16.00 Uhr verfügen. Für diese Arbeitnehmenden entspricht diese Freizeit einem halben freien Tag. Die Arbeitszeit darf an diesen halben Ruhetagen 6 Stunden nicht überschreiten.

[5] Bei Arbeitnehmenden die Vieh hüten, muss einmal pro Monat die wöchentliche Ruhezeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.

## 5 Verpflegung und Unterkunft

### Art. 13

[1] Der Anspruch auf Unterkunft und/oder Verpflegung wird zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses frei vereinbart.

[2] Alle Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmenden Unterkunft mit oder ohne Verpflegung gewähren, sind verpflichtet, diesen angemessene und saubere Räumlichkeiten sowie gegebenenfalls eine in quantitativer sowie qualitativer Hinsicht adäquate Verpflegung anzubieten.

## 6 Ferien und bezahlte freie Tage

### Art. 14

[1] Der Anspruch auf Ferien beträgt 4 Wochen pro Jahr.

[2] Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Arbeitnehmende ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr.

[3] Die Ferienentschädigung beträgt 8,33 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen und 10,64 Prozent bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen.

[4] Freie Tage, die der Arbeitgeber gemäss Artikel 16 dieses Normalarbeitsvertrages zu bezahlen hat, zählen nicht als Ferien.

[5] Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt.

[6] Der Lohn während der Ferien muss dem vollen Lohn während der Arbeitszeit entsprechen. Er umfasst den Naturallohn und eine den AHV-Normen entsprechende Unterhaltsentschädigung, sofern der Arbeitgeber diese Entschädigung leistet.

[7] Ist der Arbeitnehmende durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 1 OR).

[8] Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmenden verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden (Art. 329b Abs. 2 OR). Ab dem 2. vollen Monat der Arbeitsunfähigkeit kann der Ferienanspruch hingegen für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden.

[9] Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht als dies mit den Interessen des Betriebes oder des Haushaltes vereinbar ist (Art. 329c Abs. 2 OR).

**Art. 15** Feiertage

[1] Folgende gesetzliche Feiertage werden im monatlichen Stundendurchschnitt bezahlt (ausser wenn sie auf einen Sonntag fallen): Neujahr (1. Januar), Josefstag (19. März), Auffahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag (1. August), Maria Himmelfahrt (15. August), Allerheiligen (1. November), Maria Empfängnis (8. Dezember) und Weihnachten (25. Dezember).

**Art. 16** Freie Tage

[1] Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende bezahlte freie Tage:

| | | |
|---|---|---|
| a) | Heirat des Arbeitnehmenden | 3 Tage |
| b) | Heirat eines Kindes | 1 Tag |
| c) | Todesfall des Partners oder eines Kindes | 3 Tage |
| d) | Todesfall des Vaters, der Mutter, eines Bruders, einer Schwester oder Schwiegereltern | 2 Tage |
| e) | Todesfalls eines Grosselternteils, eines Schwagers, einer Schwägerin | 1 Tag |
| f) | Wohnungsumzug (1x pro Jahr) | 1 Tag |

g) Rekrutierung, Entlassung aus der Armee, Inspektion 1 Tag

[2] Der Lohnausfall, der durch berechtigte Abwesenheit entsteht, wird gemäss dem monatlichen Stundendurchschnitt zu 100 Prozent kompensiert.

[3] Im Falle von Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin nach der Niederkunft Anspruch auf einen Urlaub von mindestens 14 Wochen gemäss Artikel 329f OR. Der andere Elternteil hat Anspruch auf einen Urlaub von 2 Wochen gemäss Artikel 329g OR.

## 7 Lohn

### Art. 17 Lohn

[1] Der Lohn muss der Ausbildung, der Berufserfahrung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmenden entsprechen.

[2] Der Lohn wird monatlich bis spätestens am 5. Tag des folgenden Monats ausbezahlt. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmenden eine schriftliche Abrechnung auszustellen. Die Abrechnung beinhaltet die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden sowie den Ferienanspruch. Der Ferienanspruch wird pro rata temporis berechnet.

[3] Der Naturallohn wird nach den Normen der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) berechnet.

[4] Die minimalen Bruttostundenlöhne, ohne Zuschläge, werden wie folgt festgelegt:

a) * Betriebsverantwortlicher mit höherer Ausbildung oder gleichwertiger Ausbildung, der regelmässig Mitarbeiter beschäftigt (Verantwortlicher für die Anstellung von Personal und die Lohnabrechnungen) gemäss Vereinbarung, jedoch mindestens Fr. 28,55

b) Vorarbeiter mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ oder mit mindestens 4 Jahren Erfahrung in der Landwirtschaft, dem mindestens 3 Mitarbeiter unterstellt sind

1. * ab dem 1. Jahr Fr. 24,40
2. * ab dem 2. Jahr Fr. 26,15
3. * ab dem 3. Jahr Fr. 27,30

c) Qualifizierte Arbeitnehmende mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ oder Diplom der landwirtschaftlichen Schule und Arbeitnehmende mit gleichwertigen Qualifikationen in der Landwirtschaft

| | | |
|---|---|---|
| 1. * | ab dem 1. Jahr | Fr. 20,35 |
| 2. * | ab dem 2. Jahr | Fr. 21,55 |
| 3. * | ab dem 3. Jahr | Fr. 23,75 |

d) Qualifizierte Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest

| | | |
|---|---|---|
| 1. * | ab dem 1. Jahr | Fr. 17,30 |
| 2. * | ab dem 2. Jahr | Fr. 17,80 |
| 3. * | ab dem 3. Jahr | Fr. 18,35 |

e) Nicht qualifizierte Arbeitnehmende

| | | |
|---|---|---|
| 1. * | bis zum Ende des 4. Tätigkeitsmonats im gleichen Landwirtschaftsbetrieb | Fr. 15,00 |
| 2. * | ab dem 5. Tätigkeitsmonats im gleichen Landwirtschaftsbetrieb | Fr. 15,00 |
| 3. * | nach 18 Monaten Tätigkeit im gleichen Landwirtschaftsbetrieb | Fr. 16,90 |

[5] Der Monatslohn wird berechnet, indem die in diesem Normalarbeitsvertrag vorgesehenen Anzahl Stunden mit den Mindeststundenlöhnen gemäss Absatz 4 multipliziert werden. Vorbehalten bleiben allfällige Überstunden.

## 8 Versicherungen

**Art. 18** Krankenversicherung

[1] Der Arbeitnehmende muss von seinem Arbeitgeber bei einer Krankenkasse versichert werden, ausser der Arbeitnehmende erbringt durch einen Versicherungsausweis den Beweis, dass er für folgende Leistungen versichert ist:

a) Arzt- und Arzneikosten;

b) Spitalkosten in einer allgemeinen Abteilung eines öffentlichen Spitals sowie alle übrigen Mindestleistungen, die in der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung vorgesehen sind.

[2] Wenn der Arbeitgeber über eine kollektive Krankenversicherung für Arzt- und Arzneikosten verfügt, wird die entsprechende Prämie für die in Absatz 1 vorgesehenen Leistungen vom Lohn des Arbeitnehmenden abgezogen.

**Art. 19** Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit - Arbeitsvertrag von mehr als 4 Monaten

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden in einer Versicherung seiner Wahl, welche die Freizügigkeit in der Einzelversicherung gewährleistet, für ein Taggeld nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) zu versichern, das mindestens 80 Prozent des Lohnes während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen beträgt.

[2] Während der Wartefrist garantiert der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung in der Höhe von 80 Prozent des AHV-Bruttolohnes.

[3] Die Versicherungsprämie wird vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

**Art. 20** Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit – Arbeitsvertrag mit einer Dauer bis zu 4 Monaten

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden in einer Versicherung seiner Wahl für ein Taggeld nach KVG zu versichern, das mindestens 80 Prozent des Lohnes beträgt. Die Leistungsdauer ist auf die Vertragsdauer beschränkt.

[2] Der Arbeitgeber bezahlt 80 Prozent des Lohnes während der Wartefrist.

[3] Die Prämie für das Taggeld wird vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

**Art. 21** Unfallversicherung

[1] Die Arbeitnehmenden sind gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) versichert. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende, die weniger als 8 Stunden pro Woche beschäftigt sind, sind gegen Nichtberufsunfälle nicht versichert.

[2] Die Prämien für die obligatorische Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die obligatorische Versicherung gegen Nichtberufsunfälle zu Lasten des Arbeitnehmenden (Art. 91 UVG).

[3] Die Wartetage gehen zu 80 Prozent des Lohnes zu Lasten des Arbeitgebers.

[4] Jeder Unfall ist unverzüglich dem Betriebsleiter oder seinem Stellvertreter zu melden, falls dieser vor Ort ist, ansonsten im Büro des Betriebs.

**Art. 22** Berufliche Vorsorge

[1] Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) ist anwendbar.

## 9 Verschiedenes

**Art. 23** Arbeitszeugnis

[1] Der Arbeitnehmende kann vom Arbeitgeber jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie auf die Qualität seiner Arbeit und sein Verhalten bezieht (Art. 330a Abs. 1 OR).

[2] Auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmenden wird das Zeugnis nur über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgestellt (Art. 330a Abs. 2 OR).

**Art. 24** Individuelle Arbeitsstreitigkeiten

[1] Das Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag ist in Artikel 34 fortfolgende des kantonalen Arbeitsgesetzes (kArG) festgelegt.

**Art. 25** Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

[1] Bei Vertragsabschluss übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden ein Exemplar des Normalarbeitsvertrags.

**Art. 26** Vorbehalt

[1] Vorbehalten bleiben bei Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages für die Arbeitnehmenden günstigere Bedingungen.

## Änderungstabelle - Nach Beschluss

| Beschluss | Inkrafttreten | Element | Änderung | Quelle Publikation |
|---|---|---|---|---|
| 24.04.2024 | 01.03.2024 | Erlass | Erstfassung | RO/AGS 2024-050 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, a) | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, b), 1. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, b), 2. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, b), 3. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, c), 1. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, c), 2. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, c), 3. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, d), 1. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, d), 2. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, d), 3. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, e), 1. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, e), 2. | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| 26.02.2025 | 01.01.2025 | Art. 17 Abs. 4, e), 3. | geändert | RO/AGS 2025-026 |

## Änderungstabelle - Nach Artikel

| Element | Beschluss | Inkrafttreten | Änderung | Quelle Publikation |
|---|---|---|---|---|
| Erlass | 24.04.2024 | 01.03.2024 | Erstfassung | RO/AGS 2024-050 |
| Art. 17 Abs. 4, a) | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, b), 1. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, b), 2. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, b), 3. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, c), 1. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, c), 2. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, c), 3. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, d), 1. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, d), 2. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, d), 3. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, e), 1. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, e), 2. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |
| Art. 17 Abs. 4, e), 3. | 26.02.2025 | 01.01.2025 | geändert | RO/AGS 2025-026 |