Beschluss über den Normalarbeitsvertrag für die Landwirtschaft

vom 26.09.1988 (Fassung in Kraft getreten am 01.01.2011)

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf das Obligationenrecht (OR Art. 359 bis 362);

gestützt auf das Bundesgesetz vom 3. Oktober 1951 über die Förderung der Landwirtschaft und die Erhaltung des Bauernstandes (Landwirtschaftsgesetz Art. 98);

gestützt auf das Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG);

gestützt auf das Bundesgesetz vom 23. Juni 1983 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG);

gestützt auf das Gesuch des Freiburgischen Bauernverbandes und des Freiburgischen Dienstbotenverbandes;

auf Antrag der Direktion des Innern und der Landwirtschaft,

beschliesst:

Art. 1 Anwendungsbereich

[1] Der Normalarbeitsvertrag regelt das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern (nachgenannt: Arbeitnehmer), die hauptamtlich in einem Landwirtschaftsbetrieb oder -haushalt beschäftigt sind, und deren Arbeitgeber.

[2] Er ist zudem auf ausländische Hilfskräfte in der Landwirtschaft und auf Personen, die durch einen Lehrvertrag verpflichtet sind, anwendbar, sofern nicht zwingende Bestimmungen oder Vereinbarungen davon abweichen.

[3] Die Artikel 4 bis 9 des Normalarbeitsvertrages sind auf das Personal in der Alpwirtschaft und auf Personen, die teilzeitlich beschäftigt werden, nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung unter den Parteien anwendbar. Die anderen Bestimmungen sind zwingender Natur.

Art. 2 Abweichungen

[1] Eine Abweichung von den Bestimmungen dieses Vertrages ist gestattet, wenn das Obligationenrecht [1)] es zulässt und die Parteien es schriftlich vereinbaren.

Art. 3 Probezeit

[1] Die beiden ersten Arbeitswochen gelten als Probezeit.

[2] Für die Lehrlinge kann die Probezeit auf vier Wochen verlängert werden.

Art. 4 Kündigung

[1] Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei wie folgt schriftlich gekündigt werden:

a) während der Probezeit mit einer vorangehenden dreitägigen Kündigungsfrist;

b) während des ersten Dienstjahres mit einer vorangehenden Kündigungsfrist von einem Monat jeweils auf Ende eines Monats;

c) ab dem ersten bis zum neunten Dienstjahr mit einer vorangehenden Kündigungsfrist von zwei Monaten jeweils auf Ende eines Monats;

d) ab dem zehnten Dienstjahr mit einer vorangehenden Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats.

[2] Das Anrecht des Arbeitnehmers auf Benützung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Wohnung erlischt gleichzeitig mit dem Arbeitsvertrag.

[3] Die Bestimmungen der Artikel 336c bis 336g OR [2)] sind anwendbar.

Art. 5 Beschäftigung

[1] Der Arbeitnehmer wird gemäss seiner Ausbildung, seinen Fähigkeiten und den Anstellungsbedingungen beschäftigt.

Art. 6 Ausbildung

[1] Soweit möglich gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Gelegenheit, Kurse zu besuchen, an Fortbildungsvorträgen teilzunehmen und sich weiterzubilden.

1) SR 220
2) SR 220

Art. 7 Arbeitsdauer

[1] Die wöchentliche Arbeitsdauer beträgt höchstens:

a) 55 Stunden, wenn der Arbeitnehmer mit der Betreuung des Viehs beauftragt ist;

b) durchschnittlich 52,5 Stunden, wenn der Arbeitnehmer nicht mit dieser Aufgabe betraut ist und wenn er über einen Jahresvertrag verfügt;

c) 55 Stunden, wenn der Arbeitnehmer nicht mit dieser Aufgabe betraut ist und wenn er über einen Vertrag mit einer Dauer von weniger als einem Jahr verfügt.

[2] In der Regel darf die tägliche Arbeitszeit elf Stunden während der Monate Mai bis September und zehn Stunden in den andern Monaten nicht übersteigen.

[3] Wenn nötig kann der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden angehalten werden. Die Überstunden werden durch Freizeit und Ferien ausgeglichen oder mit einer Lohnerhöhung von 25 % entschädigt. Sie werden im Verlauf des Jahres ausgeglichen oder am Ende jedes Monats bezahlt.

[4] Der Arbeitnehmer, der weniger als achtzehn Jahre alt ist, muss jeden Tag über eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden verfügen.

Art. 8 Wöchentliche Freizeit

[1] Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eineinhalb freie Tage pro Woche. Sofern immer möglich, muss die Freizeit wenigstens einmal pro Monat einen Sonntag enthalten.

Art. 9 Besondere Freizeit

[1] Folgende Umstände geben Anrecht auf Freizeit ohne Kürzung des Lohnes, der Ferien oder der Ruhetage:

a) Heirat, Eintragung einer Partnerschaft, Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Partners, eines nahen Verwandten in auf- oder absteigender Linie, eines Stiefkindes: 3 Tage;

b) Geburt durch die Gattin, Umzug: 2 Tage;

c) Taufe eines Kindes, Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes oder eines Stiefkindes, Tod des Bruders oder der Schwester, des Schwiegervaters oder der Schwiegermutter, des Schwagers oder der Schwägerin: 1 Tag.

Art. 10 Ferien

[1] Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf vier Wochen Ferien pro Jahr.

[2] Jugendliche bis zum vollendeten zwanzigsten Altersjahr und Arbeitnehmer, die älter als fünfzigjährig sind und sechs Dienstjahre absolviert haben, gelangen in den Genuss von fünf Wochen Ferien pro Jahr.

[3] Die Ferien werden entsprechend der Arbeitsdauer festgesetzt. Ist das Dienstjahr nicht vollständig, werden sie am Anfang oder am Ende des Arbeitsverhältnisses festgesetzt.

[4] Während der Ferien wird ihm der Lohn bar ausbezahlt und, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Kost und Logis erhält, eine Unterhaltsentschädigung gewährt. Die Entschädigung wird gemäss der Reglementierung über die Naturallöhne in Sachen AHV oder gemäss Vereinbarung unter den Parteien festgesetzt.

[5] Der Arbeitgeber setzt die Daten der Ferien fest, wobei er den Wünschen des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebes oder des Haushaltes Rechnung trägt.

Art. 11 Lohn

[1] Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer den vereinbarten oder üblichen Lohn.

[2] Der Lohn entspricht dem Tätigkeitsbereich, der Ausbildung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers. Er wird wenigstens einmal pro Jahr überprüft und den Leistungen und den Dienstjahren des Arbeitnehmers angepasst.

[3] Ist der Arbeitnehmer im Haushalt des Arbeitgebers untergebracht, sind Kost und Logis Bestandteil des Lohnes.

[4] Die Familien- und Kinderzulagen werden ohne Abzug ausbezahlt. Bei der Festsetzung des Lohnes wird dem nicht Rechnung getragen. Das gleiche gilt auch für die Besorgung der Wäsche.

Art. 12 Lohnzahlung und Rückbehalte

[1] Der Barlohn, samt den Sozialzulagen und dem eventuell für Überstundenarbeit geschuldeten Betrag, wird spätestens am Ende jedes Monats ausbezahlt.

[2] Ein Viertel des Monatslohns (in bar oder in natura) kann als Garantie für die zu Gunsten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenen Forderungen zurückbehalten werden. Muss der Arbeitgeber für andere Kosten aufkommen (Taxen oder Reisekosten), kann der Rückbehalt die Hälfte des Monatslohns betragen.

Art. 13 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers

[1] Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Geburt, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, usw.) an der Arbeit verhindert, so hat er innerhalb von zwölf Monaten Anrecht auf den vollen Lohn für einen Monat während des ersten Dienstjahres. Jedes zusätzliche Dienstjahr gibt Anrecht auf den Lohn für eine Woche. Der Anspruch beträgt jedoch höchstens vier Monatslöhne.

Art. 14 Unfall- und Vorsorgeversicherung

[1] Die Ausführungsbestimmungen des Bundes und des Kantons zum UVG und BVG sind für die Unfall- und die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge anwendbar.

Art. 15 Krankenversicherung

[1] Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass der Arbeitnehmer gegen die Verluste aus Krankheit versichert ist. Die Wahl der Krankenkasse erfolgt aufgrund einer Vereinbarung unter den Parteien. Kommt keine Einigung zustande, bestimmt der Arbeitgeber die Krankenkasse.

[2] Nachstehende Minimalleistungen müssen gewährleistet sein:

a) …

b) …

c) ab dem einunddreissigsten Tag ärztlich bescheinigter Erwerbsunfähigkeit ein Taggeld von achtzig Prozent des Bar- und Naturallohnes. Das Taggeld ist wenigstens alle zwei Jahre der Lohnentwicklung anzupassen.

[3] Die Versicherungsprämien für Taggelder bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit werden von den Parteien je zur Hälfte getragen.

[4] Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Taggeldentschädigung des Versicherungsgebers abzuziehen, solange er dem Arbeitnehmer den Lohn ausbezahlt.

Art. 16 Abgangsentschädigung

[1] Ist der Arbeitnehmer nicht im Genuss von Versicherungsleistungen, die der Alters- und Hinterlassenenversicherung gleichwertig sind, so erhält er, wenn er fünfzigjährig ist und zwanzig Dienstjahre aufweist, am Ende des Dienstverhältnisses eine Entschädigung gemäss folgendem Ansatz:

a) bei zwanzig bis fünfundzwanzig Dienstjahren: 2 Monatslöhne;

b) bei sechsundzwanzig bis dreissig Dienstjahren: 3 Monatslöhne;

c) bei einunddreissig bis fünfunddreissig Dienstjahren: 4 Monatslöhne;

d) bei sechsunddreissig bis vierzig Dienstjahren: 5 Monatslöhne;

e) nach mehr als vierzig Dienstjahren: 6 Monatslöhne.

Art. 17 Streitigkeiten

[1] Die Streitigkeiten werden nach dem Justizgesetz geregelt [3)].

Art. 18 Recht

[1] Die nicht zwingenden Bestimmungen des OR [4)] sind für alle Streitigkeiten, welche dieser Normalarbeitsvertrag nicht regelt, anwendbar.

Art. 19

[1] Bei der Anstellung übergibt der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer einen Normalarbeitsvertrag für die Landwirtschaft.

[2] Im Übrigen unterrichtet er ihn über alle Änderungen, die eintreten könnten, sowie über jene des OR [5)], die für ihn von Interesse sein könnten.

Art. 20 Aufhebung

[1] Der Normalarbeitsvertrag für die Landwirtschaft vom 7. Mai 1973 wird aufgehoben.

Art. 21 Inkrafttreten

[1] Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 1988 in Kraft.

[2] Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen, in die Amtliche Gesetzessammlung aufzunehmen und im Sonderdruck herauszugeben.

3) SGF 130.1
4) SR 220
5) SR 220

Änderungstabelle – Nach Beschlussdatum

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
26.09.1988	Erlass	Grunderlass	01.10.1988	BL/AGS 1988 f 296 / d 301
11.07.1997	Art. 15	geändert	01.07.1997	BL/AGS 1997 f 323 / d 326
01.09.1998	Art. 7	geändert	01.09.1998	BL/AGS 1998 f 418 / d 422
07.11.2006	Art. 9	geändert	01.01.2007	2006_140
30.11.2010	Art. 17	geändert	01.01.2011	2010_153

Änderungstabelle – Nach Artikel

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Erlass	Grunderlass	26.09.1988	01.10.1988	BL/AGS 1988 f 296 / d 301
Art. 7	geändert	01.09.1998	01.09.1998	BL/AGS 1998 f 418 / d 422
Art. 9	geändert	07.11.2006	01.01.2007	2006_140
Art. 15	geändert	11.07.1997	01.07.1997	BL/AGS 1997 f 323 / d 326
Art. 17	geändert	30.11.2010	01.01.2011	2010_153