Kanton Graubünden
Chantun Grischun
Cantone dei Grigioni

Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis (NAV LW)

Vom 1. Februar 2022 (Stand 1. März 2022)

Gestützt auf Art. 359, Art. 359a und Art. 360 des Schweizerischen Obligationenrechts[1)] und Art. 10 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Obligationenrecht[2)]

von der Regierung erlassen am 1. Februar 2022

Art. 1 Geltungsbereich

[1] Im Kanton Graubünden gilt für das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmenden, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb, Haushalt oder Nebenbetrieb beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebenden dieser Normalarbeitsvertrag.

[2] Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Arbeitsverhältnisse:

a) zwischen Ehegatten oder Personen in eingetragener Partnerschaft;
b) mit Verwandten in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegattinnen beziehungsweise Ehegatten oder deren eingetragenen Partnerinnen beziehungsweise Partnern;
c) mit Schwiegertöchtern oder -söhnen, sofern diese den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen wollen.

[3] Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse und Sachverhalte, auf die ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag oder ein anderer Normalarbeitsvertrag anwendbar ist.

[4] Die Arbeitgebenden haben die geleistete Arbeitszeit in Betriebszweigen, auf die ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, separat zu dokumentieren.

---

1) SR 220
2) BR 210.200

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

Art. 2 Abweichende Abreden und subsidiäres Recht

[1] Von diesem Normalarbeitsvertrag abweichende Abreden bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

[2] Soweit dieser Normalarbeitsvertrag oder davon abweichende schriftliche Abreden keine Vorschriften enthalten, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts[3)].

Art. 3 Arbeitszeit, Freizeit und Ruhezeit

[1] Die Arbeitszeit beträgt 55 Stunden pro Woche. Die Vertragsparteien können unterschiedliche Sommer- und Winterarbeitszeiten vereinbaren, soweit die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird.

[2] Den Arbeitnehmenden ist jede Woche ein ganzer und ein halber Tag als Freizeit zu gewähren, welche innerhalb eines Monats zu beziehen ist. Fällt ein freier ganzer oder halber Tag auf einen gesetzlichen Feiertag ausserhalb eines Sonntags, so ist er innerhalb von drei Monaten auszugleichen.

[3] Die tägliche Arbeit ist durch angemessene Pausen zu unterbrechen.

[4] Jugendlichen unter 18 Jahren ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens zehn Stunden pro Tag zu gewähren.

Art. 4 Überstundenarbeit

[1] Wird die Leistung von Überstunden nötig, so sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie dazu in der Lage sind und es ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

[2] Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in dringenden Ausnahmefällen Überstunden leisten.

[3] Überstunden sind bis jeweils Ende April durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, so ist für die Überstunden der Lohn mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu entrichten.

Art. 5 Lohn

[1] Der Lohn ist auf Ende eines jeden Monats mit einer schriftlichen Abrechnung auszurichten.

---

3) SR 220

[2] Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine schriftliche Bestätigung über den Lohn oder den allfälligen schriftlichen Arbeitsvertrag sowie ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags auszuhändigen.

Art. 6 Lohn bei Arbeitsverhinderung

[1] Die Arbeitnehmenden haben in den gesetzlich vorgesehenen Fällen der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung wie folgt Anspruch auf Lohnfortzahlung:

a) im ersten und zweiten Dienstjahr: 1 Monat
b) vom dritten bis zum fünften Dienstjahr: 2 Monate
c) vom sechsten bis zum zehnten Dienstjahr: 3 Monate
d) ab dem elften Dienstjahr: 4 Monate

[2] Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Lohnfortzahlung.

Art. 7 Bezahlter Urlaub

[1] Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub:

a) von drei Tagen:
   1. bei der Geburt eigener Kinder, sofern kein Anspruch auf Erwerbsersatz besteht, sowie für die Adoption;
   2. beim Hinschied der Ehegattin oder des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners, eigener Kinder, der Eltern oder von Geschwistern sowie für die Pflege erkrankter Angehöriger im selben Haushalt (pro Ereignis);
b) von zwei Tagen: bei der eigenen Heirat;
c) von einem Tag: bei der Heirat eigener Kinder, beim Hinschied von Schwiegereltern oder Verschwägerten, für die Stellensuche nach der Kündigung der Arbeitsstelle sowie bei Wohnungswechseln (maximal einmal jährlich).

Art. 8 Ferien

[1] Der Ferienanspruch der Arbeitnehmenden beträgt jährlich:

a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 5 Wochen
b) ab dem vollendeten 50. Altersjahr nach fünf Dienstjahren: 5 Wochen
c) ansonsten: 4 Wochen

Art. 9 Unterkunft und Verpflegung

[1] Wohnen die Arbeitnehmenden auf dem landwirtschaftlichen Betrieb, auf dem sie arbeiten, so haben sie Anspruch auf quantitativ und qualitativ hinreichende Unterkunft und Verpflegung.

Art. 10 Probezeit

[1] Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

Art. 11 Kündigung

[1] Das Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

a) während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
b) nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis zum neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und ab dem zehnten Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Monats.

Art. 12 Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

[1] Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden, die das 50. Altersjahr vollendet haben, mindestens 20 Dienstjahre bei denselben Arbeitgebenden aufweisen und nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehen, folgende Abgangsentschädigung zu entrichten:

a) mit 20 bis 25 Dienstjahren: 2 Monatslöhne
b) mit 26 bis 30 Dienstjahren: 3 Monatslöhne
c) mit 31 bis 35 Dienstjahren: 4 Monatslöhne
d) mit 36 bis 40 Dienstjahren: 5 Monatslöhne
e) mit mehr als 40 Dienstjahren: 6 Monatslöhne

Art. 13 Kranken- und Unfallversicherung

[1] Die Arbeitgebenden haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmenden über eine obligatorische Krankenpflegeversicherung verfügen. Nötigenfalls haben sie für die Arbeitnehmenden eine solche abzuschliessen. Die Prämien gehen zulasten der Arbeitnehmenden.

[2] Die Arbeitgebenden haben zugunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80 Prozent des Lohns mit einer Leistungsdauer von mindestens 720 Tagen abzuschliessen. Eine Leistungseinschränkung für befristete Arbeitsverhältnisse darf nicht erfolgen. Die Prämien gehen je zur Hälfte zulasten der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden.

[3] Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung[4)] gegen Berufsunfälle zu versichern. Gegen Nichtberufsunfälle sind nur Arbeitnehmende zu versichern, die durchschnittlich mindestens acht Stunden Arbeitszeit pro Woche leisten. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle tragen die Arbeitgebenden, jene für die Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmenden.

4) SR 832.20

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	AGS Fundstelle
01.02.2022	01.03.2022	Erlass	Erstfassung	2022-006

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	AGS Fundstelle
Erlass	01.02.2022	01.03.2022	Erstfassung	2022-006