

Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer

Vom 16. Dezember 1986

GS 29.374

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 25 des Gesetzes vom 8. Mai 1958¹ betreffend die Einführung des Bundesgesetzes über die Förderung der Landwirtschaft und die Erhaltung des Bauernstandes, beschliesst:

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

¹ Der Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern (kurz: Arbeitnehmer), die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt des Kantons Basel-Landschaft beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebern.

² Er gilt auch für Lehrlinge und Lehrtöchter, soweit für diese im Lehrvertrag nicht abweichende Bestimmungen massgebend sind, sowie für Praktikanten.

³ Die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nichts anderes verabredet wird (Artikel 360 Absatz 1 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911²).

⁴ Die in diesem Normalarbeitsvertrag verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.³

II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 2 Probezeit

¹ Die ersten 2 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Für verheiratete sowie in eingetragener Partnerschaft lebende Arbeitnehmer, die eine Dienstwohnung beziehen, besteht keine Probezeit.⁴

¹ GS 21.323, SGS 510

² SR 220

³ Ergänzung vom 11. November 1997 (GS 32.943), in Kraft seit 1. Januar 1998.

⁴ Fassung vom 19. Dezember 2006 (GS 35.1105), in Kraft seit 1. Januar 2007.

³ Bei Lehrverträgen beträgt die Probezeit 4 Wochen.

§ 3 Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie folgt gekündigt werden:

- a. während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Arbeitstages,
- b. nach Ablauf der Probezeit bis und mit fünftem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten auf das Ende eines Monats,
- c. ab sechstem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats,
- d.¹ bei verheirateten sowie in eingetragener Partnerschaft lebenden Arbeitnehmern in jedem Fall unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Quartals,
- e. bei landwirtschaftlichen Praktika bis 1 Jahr jederzeit auf 2 Wochen.

² Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Unterkunft überlassen, erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohngelageheit.

III. Einsatz und Weiterbildung des Arbeitnehmers

§ 4 Einsatz des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.

§ 5 Weiterbildung des Arbeitnehmers

Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten grosszügig gestattet und gefördert werden.

IV. Arbeits- und Freizeit, Ferien und Urlaub

§ 6 Arbeitszeit

¹ Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

² Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens:

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| a. in Betrieben mit Viehhaltung | 55 Stunden, |
| b. in Betrieben ohne Viehhaltung | 50 Stunden. |

¹ Fassung vom 19. Dezember 2006 (GS 35.1105), in Kraft seit 1. Januar 2007.

³ Der Arbeitnehmer hat bei Bedarf die ihm zumutbare Überzeitarbeit zu leisten. Sie wird mit zusätzlicher Freizeit, längeren Ferien oder entsprechender Lohnzahlung mit 25% Lohnzuschlag abgegolten. Der Arbeitgeber hat eine einwandfreie Kontrolle der Überzeitarbeit zu führen. Die Überstunden sind am Ende jeden Monats abzurechnen und im Verlauf von 3 Monaten zu kompensieren, sofern sie nicht mit Lohnzuschlag entschädigt werden.

⁴ Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt haben, muss eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden.

§ 7 Freizeit

Pro Arbeitswoche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1 freien Tag. In der Regel sollen mindestens 2 freie Tage pro Monat auf einen Sonntag fallen.

§ 8 Ferien

¹ Der Arbeitnehmer hat folgenden Ferienanspruch:

- Jugendliche bis zum 20. Altersjahr 5 Wochen,
- Arbeitnehmer nach vollendetem 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren im gleichen Betrieb 5 Wochen,
- alle übrigen Arbeitnehmer 4 Wochen.

² Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als 1 Jahr, wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dienstdauer gekürzt.

³ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen seines Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.

⁴ Während der Ferien sind der Barlohn und, soweit freie Verpflegung gewährt wird, eine Kostgeldentschädigung zu entrichten. Letztere richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelvertrag vereinbarten Betrag.

⁵ Feiertage und Abwesenheit, für die der Arbeitnehmer gemäss § 13 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht mit den Ferien verrechnet werden.

§ 9¹ Bezahlter Urlaub

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlten Urlaub, ohne dass ihm diese Tage an die Ferien oder freien Tage angerechnet werden:

- höchstens 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft, Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, der Eltern und von Kindern,
- höchstens 2 Tage bei der Niederkunft seiner Ehegattin oder ihrer eingetragenen Partnerin und eigenem Wohnungswechsel,

¹ Fassung vom 19. Dezember 2006 (GS 35.1105), in Kraft seit 1. Januar 2007.

- höchstens 1 Tag bei Taufe eines Kindes, Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes, Tod von Geschwistern, Grosseltern und Grosskindern, Schwiegereltern, Schwägerin und Schwager.

V. Lohn

§ 10 Art und Höhe des Lohnes

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet und üblich ist. Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.

² Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, bildet der Wert für Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes. Dieser Wert richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag.

³ Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

§ 11 Lohnauszahlung

¹ Dem Arbeitnehmer ist auf Ende jeden Monats eine schriftliche Lohnabrechnung mit Bruttolohn und Abzügen sowie nicht beanspruchten Naturalleistungen auszuhändigen.

² Der Barlohn samt Sozialzulagen sowie der allfällige Lohnzuschlag für Überstunden und ausserordentliche Sonn- und Feiertagsarbeit sind spätestens am Ende jeden Monats auszusahlen.

§ 12 Lohnrückbehalt

¹ Vom ersten Monatslohn kann ein Viertel des Bruttolohnes (Bar- und Naturallohn) zurückbehalten werden.

² In Fällen, in denen der Arbeitgeber eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten auslegen musste, darf der Lohnrückbehalt höchstens die Hälfte eines Monatsbruttolohnes ausmachen.

§ 13¹ Arbeitsverhinderung

¹ Ist der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhin-

¹ Fassung vom 11. November 1997 (GS 32.943), in Kraft seit 1. Januar 1998.

dert, hat er nach Ablauf der Probezeit innerhalb von 12 Monaten Anspruch auf den Bruttolohn:

- | | |
|--|----------|
| a. im ersten Dienstjahr für | 1 Monat |
| b. im zweiten und dritten Dienstjahr für | 2 Monate |
| c. im vierten bis zehnten Dienstjahr für | 3 Monate |
| d. im elften bis fünfzehnten Dienstjahr für | 4 Monate |
| e. im sechzehnten bis zwanzigsten Dienstjahr für | 5 Monate |
| f. ab einundzwanzigsten Dienstjahr für | 6 Monate |

² Bei über einjährigen Arbeitsverhältnissen oder wenn sich der Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr verpflichtet, wenigstens 1 Jahr zu bleiben, hat er Anspruch auf volle Lohnzahlung bei Militärdienst- oder Zivildienstleistung bis zu 22 Tagen pro Jahr. Die Erwerbsersatzentschädigung fällt in diesem Fall dem Arbeitgeber zu. Bei längerdauerndem Militärdienst richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht von 80% des Lohnes nach der Skala gemäss § 13 Absatz 1.

VI. Unfall-, Haftpflicht- und Krankentaggeldversicherung¹

§ 14 Unfall- und Haftpflichtversicherung

¹ Für die obligatorische Unfallversicherung der Arbeitnehmer sind die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 20. März 1981² über die Unfallversicherung massgebend.

² Der Arbeitgeber ist ausserdem verpflichtet, seine ständigen Arbeitnehmer für Haftpflicht zu versichern.

³ Die Prämien für die Haftpflichtversicherung und für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Arbeitgeber. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle können dem Arbeitnehmer belastet werden.

§ 15³ Krankentaggeldversicherung

¹ Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer gegen die Folgen des Erwerbsausfalles infolge Krankheit.

² Zu versichern ist ein Krankentaggeld in der Höhe von 80% des vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag für die Dauer von 720 Tagen. Während der Aufschubzeit hat der Arbeitgeber 100% des Lohnes zu entrichten.

³ Die Prämie der Krankentaggeldversicherung geht je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Im Krankheitsfall des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber berechtigt, das von der Versicherung ausbezahlte Krankengeld vom

¹ Fassung vom 11. November 1997 (GS 32.943), in Kraft seit 1. Januar 1998.

² SR 832.20

³ Fassung vom 11. November 1997 (GS 32.943), in Kraft seit 1. Januar 1998.

geschuldeten Lohn abzuziehen.

VII. Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

§ 16 Berufliche Vorsorge

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben, nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982¹ über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer im Register für die berufliche Vorsorge eingetragenen Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Ausnahmen von der obligatorischen Versicherung.

§ 17 Abgangsentschädigung

Für nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehende Arbeitnehmer oder wenn die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge keine mindestens gleichwertige Leistungen erbringt, hat der Arbeitgeber bei Auflösung des Dienstverhältnisses eines mindestens 50jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren auf dem gleichen Betrieb folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

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

VIII. Schlussbestimmungen

§ 18 Obligationenrecht

In allen Fällen, in denen dieser Normalarbeitsvertrag keine Regelung aufstellt, gelangen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts² zur Anwendung.

§ 19 Streitigkeiten

Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind beim zuständigen Gericht anhängig zu machen.

¹ SR 831.40

² SR 220

§ 20 Auskunftserteilung

¹ Der Arbeitgeber hat jedem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen.

² Auskünfte über die Anwendung des Normalarbeitsvertrages für landwirtschaftliche Arbeitnehmer können, soweit sie Arbeitsverhältnisse betreffen, beim kantonalen Arbeitsamt, beim Amt für Gewerbe, Handel und Industrie¹ und beim Amt für Landwirtschaft unentgeltlich eingeholt werden.

§ 21 Aufhebung bisherigen Rechts, Inkrafttreten

¹ Der Normalarbeitsvertrag vom 12. Dezember 1972² für landwirtschaftliche Arbeitnehmer wird aufgehoben.

² Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 1987 in Kraft.

¹ Heute: Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA).

² GS 24.941

Anhang: Die arbeitsvertraglichen Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts, soweit sie für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind

Artikel 319		Artikel 329 c	Absatz 2
Artikel 321 a	**	Artikel 329 d	
Artikel 321 b		Artikel 329 e	
** Artikel 321 c Absatz 1	*	Artikel 330 a	
Artikel 321 c Absatz 2	**	Artikel 331	
** Artikel 321 c Absatz 3		Artikel 333	Absatz 1
Artikel 321 d		Artikel 333	Absatz 2
* Artikel 321 e	*	Artikel 333	Absatz 3
Artikel 322		Artikel 333	Absatz 4
* Artikel 323		Artikel 334	Absatz 1
Artikel 323 a Absatz 1	*	Artikel 334	Absatz 2
* Artikel 323 a Absatz 2		Artikel 334	Absatz 3
Artikel 323 a Absatz 3		Artikel 335	
Artikel 323 b Absatz 1	**	Artikel 336	
** Artikel 323 b Absatz 2		Artikel 336 a	
Artikel 323 b Absatz 3		Artikel 336 b	Absatz 1
* Artikel 324 Absatz 1	**	Artikel 336 b	Absatz 2
Artikel 324 Absatz 2	**	Artikel 336 c	
* Artikel 324 a Absatz 1	*	Artikel 336 d	
* Artikel 324 a Absatz 2	**	Artikel 336 e	
* Artikel 324 a Absatz 3	**	Artikel 336 f	
Artikel 324 a Absatz 4	**	Artikel 336 g	
* Artikel 324 b	**	Artikel 337	Absatz 1
** Artikel 325	**	Artikel 337	Absatz 2
* Artikel 328		Artikel 337	Absatz 3
* Artikel 328 a	*	Artikel 337 a	
* Artikel 329 Absatz 1	**	Artikel 337 b	Absatz 1
* Artikel 329 Absatz 2		Artikel 337 b	Absatz 2
Artikel 329 Absatz 3	*	Artikel 337 c	Absatz 1
Artikel 329 Absatz 4		Artikel 337 c	Absatz 2
Artikel 329 a Absatz 1	*	Artikel 337 c	Absatz 3
Artikel 329 a Absatz 2	**	Artikel 337 d	
* Artikel 329 a Absatz 3	*	Artikel 338	

Artikel 329 b Absatz 1	* Artikel 338 a
* Artikel 329 b Absatz 2	** Artikel 339
* Artikel 329 b Absatz 3	** Artikel 339 a
* Artikel 329 c Absatz 1	* Artikel 339 b
* Artikel 339 c Absatz 1	Artikel 343
Artikel 339 c Absatz 2	Artikel 358
Artikel 339 c Absatz 3	Artikel 359
Artikel 339 c Absatz 4	Artikel 359 a
** Artikel 339 d	Artikel 360

- * Vorschriften, von denen durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf.
- ** Zwingende Vorschriften, von denen durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag weder zu Ungunsten des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.