

Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis

(vom 2. März 2005)¹

Der Regierungsrat,

auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion und gestützt auf Art. 359 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)²,

beschliesst:

I. Für die bestehenden und künftig abgeschlossenen Arbeitsverträge für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt folgender

Normalarbeitsvertrag

I. Geltungsbereich und Wirkung

§ 1. ¹ Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmenden, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb im Kanton Zürich beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebenden. Geltungsbereich

² Soweit nichts anderes schriftlich vereinbart wird, ist er nicht anwendbar auf

- a. öffentlichrechtlich angestellte Arbeitnehmende,
- b. teilzeitlich angestellte Arbeitnehmende mit einem Pensum von weniger als 50 Prozent,
- c. über 65-jährige Arbeitnehmende,
- d. Arbeitnehmende mit Behinderungen, die Leistungen der IV nach Bundesrecht beziehen.

§ 2. ¹ Der Normalarbeitsvertrag gilt, soweit nicht für einzelne Vertragsgegenstände schriftlich etwas anderes vereinbart wurde. Wirkung

² Für Lehrverhältnisse gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur so weit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

³ Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.

II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Probezeit § 3. Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit.
- Kündigung § 4. ¹ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:
- a. während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen,
 - b. nach Ablauf der Probezeit bis und mit fünftem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats,
 - c. ab dem sechsten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats.
- ² Wird Arbeitnehmenden von Arbeitgebenden im Arbeitsvertrag eine Wohnung vermietet oder zur Verfügung gestellt, erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch der Anspruch auf die Benützung der Wohnung. Das Arbeitsrecht geht in diesen Fällen dem Mietrecht vor.
- ³ Bei einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber sowie bei Kündigung während der Probezeit wird ein mit dem Arbeitsvertrag verbundener Mietvertrag auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats aufgelöst. Ist die Wohnung dem Arbeitnehmenden zur Verfügung gestellt, so erlischt der Anspruch auf Benützung der Wohnung sofort.

III. Einsatz und Weiterbildung

- Einsatz § 5. Die Arbeitnehmenden sind ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen, soweit die Bedürfnisse des Betriebes dies zulassen.
- Aus- und Weiterbildung § 6. ¹ Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen grosszügig gestattet und gefördert werden.
- ² Kurse und Vorträge werden nicht auf Ferien und Freizeit angerechnet, wenn ihr Besuch vom Arbeitgebenden angeordnet wurde.

IV. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub

- Arbeitszeit § 7. ¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 55 Stunden.

² Arbeitnehmende haben bei Bedarf die ihnen zumutbaren Überstunden zu leisten. Diese sind innerhalb von drei Monaten spätestens ab Jahresende mit Ferien oder Freizeit von gleicher Dauer oder entsprechender Lohnzahlung mit einem 25-prozentigen Lohnzuschlag zu vergüten.

³ Arbeitgebende haben eine schriftliche, genaue Kontrolle der Überstunden zu führen und während fünf Jahren nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses aufzubewahren.

⁴ Arbeitnehmenden ist bis zum vollendeten 18. und ab dem vollendeten 60. Altersjahr ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zehn Stunden zu gewähren.

⁵ Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende bezahlte Ruhe- und Essenspausen, sofern sie den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs. 1 und 2 Arbeitsgesetz³):

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden,
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden,
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

§ 8. Arbeitnehmende haben Anspruch auf eineinhalb freie Tage Freizeit pro Woche. Mindestens einmal monatlich muss ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

§ 9. ¹ Arbeitnehmende haben folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien Ferien pro Jahr:

- a. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr 5 Wochen
- b. ab dem vollendeten 50. Altersjahr 5 Wochen
- c. übrige 4 Wochen

² Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Auf die Wünsche der Arbeitnehmenden ist so weit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Die Ferien können in gegenseitigem Einverständnis aufgeteilt werden, wobei mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr zusammenhängen müssen.

§ 10. ¹ Arbeitnehmende haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub, ohne dass ihnen diese Tage als freie Tage oder als Ferien angerechnet werden: Urlaub

- a. eigene Heirat; Tod des Ehegatten; Tod von Verwandten, in auf- und absteigender Linie, von Stief- und Adoptivkindern: drei Tage,
- b. Niederkunft der Ehegattin; Wechsel der eigenen Wohnung: zwei Tage,

- c. Taufe und Heirat eines eigenen, Stief- und Adoptivkindes; Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerinnen und Schwäger: einen Tag,
 - d. militärische Aushebung und Inspektion: die nötige Zeit.
- ² Diese Bestimmungen gelten sinngemäss für eingetragene Partnerschaften.¹⁰

Ersatz für Kost
und Logis

§ 11. Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft haben Anspruch auf Kost und Logis, auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung von Kost und Logis aus, haben die Arbeitgebenden eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Eidgenössischen AHV zu entrichten.

V. Lohn

Art und Höhe
des Lohnes

§ 12. ¹ Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entsprechen. Die Arbeitgebenden haben ihn jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und unter Berücksichtigung der Leistungen und der Dienstjahre sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.

² Leben die Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes. Sie werden nach den Ansätzen der AHV bewertet.

³ Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohns nicht berücksichtigt werden; sie sind ohne Abzüge auszurichten.

Auszahlung des
Lohnes

§ 13. ¹ Der Lohn ist samt Zulagen spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen, Überstunden spätestens am Ende des auf die endgültige Abrechnung (§ 7 Abs. 2) folgenden Monats.

² Mit der Auszahlung des Lohns haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, woraus Abzüge und Zulagen klar ersichtlich sind.

Lohn bei
Arbeits-
verhinderung

§ 14. ¹ Ist das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von mehr als drei Monaten eingegangen oder dauert es länger als drei Monate und werden die Arbeitnehmenden aus Gründen, die in ihrer Person liegen (wie Militär- oder Zivildienst, Schwangerschaft, Niederkunft, Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten) ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf Bar- und Naturallohn. Der Anspruch beträgt

- a. im ersten und zweiten Dienstjahr: 1 Monat
- b. im dritten bis fünften Dienstjahr: 2 Monate

- c. im sechsten bis zehnten Dienstjahr: 3 Monate
- d. ab dem elften Dienstjahr: 4 Monate

² Sind Arbeitnehmende wegen der Ausübung eines öffentlichen Amts an der Arbeit verhindert und wird diese Tätigkeit lohnähnlich entschädigt, so sind die Arbeitgebenden berechtigt, den Bar- und Naturallohn für die Abwesenheitszeit in Abzug zu bringen.

³ Die Lohnausfallentschädigung aus einer von den Arbeitgebenden mindestens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung fällt diesen im Rahmen zu, in dem sie zur Lohnfortzahlung verpflichtet sind.

§ 15. ¹ Arbeitnehmende haben folgenden Anspruch auf Dienstaltersgeschenke Dienstaltersgeschenke

- a. nach fünf Dienstjahren einen halben Monatslohn
- b. periodisch nach fünf weiteren Dienstjahren jeweils einen Monatslohn

² Sie haben keinen Anspruch auf Umwandlung eines Dienstaltersgeschenks in Ferien.

VI. Versicherungsschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

§ 16. Die Arbeitgebenden haben vom Bruttolohn (Barlohn und Naturallohn) der Arbeitnehmenden die vorgeschriebenen AHV-, IV-, EO-, ALV- und FLG-Beiträge an die Ausgleichskasse abzuliefern. Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden. Die Beiträge an die Familienausgleichskassen und die Verwaltungskosten tragen die Arbeitgebenden. Die Beitragspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt. Sozialversicherungsbeiträge

§ 17. Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge⁴ bei einer Pensionskasse zu versichern. Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die Hälfte der Prämie. Berufliche Vorsorge

§ 18. ¹ Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)⁶ gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten tragen die Arbeitgebenden, jene für die Nichtberufsunfallversicherungen die Arbeitnehmenden. Unfallversicherung

² Sind die Arbeitnehmenden durch einen Unfall oder eine Berufskrankheit an der Arbeitsleistung verhindert, fällt die Lohnausfallentschädigung für die Dauer der Lohnfortzahlung den Arbeitgebenden zu.

Kranken-
taggeld-
versicherung

§ 19. ¹ Die Arbeitgebenden haben zu Gunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung im Sinne von Art. 67 ff. des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG)⁵ abzuschliessen.

² Zu versichern ist ein pro Arbeitsjahr einmal aufgeschobenes Krankentaggeld in der Höhe von 80% des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab dem 31. Krankheitstag.

³ Das Krankengeld ist stets der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen. Die Versicherung hat das Taggeld im Maximum 720 Tage innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen zu bezahlen, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird.

⁴ Während der Aufschubzeit der Krankentaggeldversicherung haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden die gleichen Leistungen wie die der Versicherung zu bezahlen. Die Leistungen der Arbeitgebenden während der Aufschubzeit sowie diejenigen der Versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von § 14 Abs. 1 bzw. Art. 324a OR².

⁵ Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die Hälfte der Prämien der Taggeldversicherung.

Krankenpflege-
versicherung

§ 20. ¹ Die Arbeitgebenden haben bei Abschluss des Arbeitsvertrages sicherzustellen, dass die Arbeitnehmenden im Sinne von Art. 3 KVG⁵ für Krankenpflege versichert sind.

² Unterlassen es die Arbeitnehmenden, sich zu versichern, haben die Arbeitgebenden der zuständigen Wohnsitzgemeinde Meldung zu machen.

Einhaltung der
Versicherungspflicht

§ 21. Soweit die Arbeitgebenden ihren Pflichten zur Versicherung der Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, Mutterschaft und Unfall nicht nachkommen, haften sie für die unversicherten Risiken.

Meldung von
Arbeitsunfähigkeiten

§ 22. Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgebenden den Beginn einer Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert diese mehr als drei Arbeitstage, ist sie mit einem Arztzeugnis nachzuweisen.

Arbeits-
sicherheit und
Arbeitshygiene

§ 23. ¹ Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet diese Massnahmen zu unterstützen und gewissenhaft einzuhalten.

² Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Vorschriften gemäss der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen.

VII. Zivilrechtspflege

§ 24. Die Zivilrechtspflege richtet sich nach Art. 343 OR².

Zuständig-
keiten und
Verfahrens-
grundsätze

VIII. Schlussbestimmung

§ 25. Die Arbeitgebenden haben ihren Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen und sie auch über spätere Änderungen zu informieren.

Aushändigung
des Normal-
arbeitsvertrages

§ 26. Die Vertreter der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden treffen sich auf Wunsch einer Partei einmal pro Jahr zur Besprechung der Fragen, welche die durch diesen Normalarbeitsvertrag geregelten Arbeitsverhältnisse betreffen.

Verhandlungen
der Sozial-
partner

II. Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. April 2005 in Kraft. Er ersetzt den Normalarbeitsvertrag vom 19. März 1986.

III. Veröffentlichung in der Gesetzessammlung.

¹ [OS 60.89.](#)

² [SR 220.](#)

³ [SR 822.11.](#)

⁴ [SR 831.40.](#)

⁵ [SR 832.10.](#)

⁶ [SR 832.20.](#)

¹⁰ Eingefügt durch RRB vom 29. November 2006 ([OS 61.494](#); [ABl 2006.1696](#)).
In Kraft seit 1. Januar 2007.

Anhang**Arbeitsvertrag**

1. Zwischen _____ als Arbeitgeber(in)

_____ und _____ als Arbeitnehmer(in)

AHV-Nr. _____

wird mit Beginn am _____ ein Arbeitsvertrag abgeschlossen.
Der/die Arbeitnehmer(in) übernimmt im Betrieb des/der Arbeit-
gebers(-geberin) eine Stelle als _____

2. Für den Arbeitsvertrag gelten grundsätzlich die Bestimmungen des
vorstehenden Normalarbeitsvertrages.

3. Besondere Vereinbarungen:

Ort

Datum

Der/die Arbeitgeber(in):

Der/die Arbeitnehmer(in):

Bezugsstellen des Normalarbeitsvertrages:
Kantonale Drucksachen- und Materialzentrale KDMZ, 8090 Zürich
Zürcher Bauernverband, Nüscherstrasse 35, 8001 Zürich