

Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Privatgärtner

221.215.329.3

vom 3. Dezember 1979 (Stand am 1. Januar 1980)

Der Schweizerische Bundesrat,
gestützt auf Artikel 359a des Obligationenrechts¹,
verordnet:

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt in der ganzen Schweiz.

² Der Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse von Gärtnern und Gärtnerinnen (im folgenden Arbeitnehmer genannt) im Dienst von Privatpersonen oder von Betrieben, die nicht gewerbsmässig Gartenbau betreiben.

³ Der Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse, für die ein Gesamtarbeitsvertrag besteht.

Art. 2 Wirkungen

Der Normalarbeitsvertrag gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes verabreden. Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers bedürfen jedoch zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

Art. 3 Dauer des Arbeitsverhältnisses

¹ Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Nach Ablauf der Probezeit gilt das Arbeitsverhältnis für unbestimmte Zeit.

² Arbeitsverhältnis mit bestimmter Vertragszeit endigen ohne Kündigung mit ihrem Ablauf; eine Probezeit besteht nur, wenn sie ausdrücklich verabredet ist.

Art. 4 Kündigung

¹ Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende einer Arbeitswoche kündigen.

² Nach der Probezeit kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis auf Ende eines Monats gekündigt werden. Es gelten die folgenden Kündigungsfristen:

AS 1979 1869

¹ SR 220

- a. ein Monat im ersten Dienstjahr;
- b. zwei Monate im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr;
- c. drei Monate vom zehnten Dienstjahr an.

Art. 5 Kündigung zur Unzeit

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienstes des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;
- b. in den ersten vier Wochen einer durch unverschuldete Krankheit oder unverschuldeten Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit, vom zweiten Dienstjahr an in den ersten acht Wochen;
- c. in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung des Arbeitnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland.

Art. 6 Allgemeine Rechte und Pflichten

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer das notwendige Werkzeug und Material zur Verfügung zu stellen.

² Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm zugewiesene Arbeit fachgerecht auszuführen und Material sowie Werkzeug mit Sorgfalt zu behandeln. Er haftet für den Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

Art. 7 Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden in der Zeit vom 1. März bis 31. Oktober und 46 Stunden in der Zeit vom 1. November bis Ende Februar.

Art. 8 Überstundenarbeit

¹ Als Überstundenarbeit gilt jede Arbeitsleistung, die wegen Dringlichkeit oder ausserordentlichen Arbeitsanfalls zusätzlich zur ordentlichen täglichen Arbeitszeit zu erbringen ist, wie sie sich aus der gleichmässigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage oder aus abweichender Abrede ergibt.

² Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer die Überstundenarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgleichen.

³ Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber dafür den vollen Lohn samt einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu entrichten.

Art. 9 Freizeit

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Sonn- und gesetzlichen Feiertage sowie den Samstagnachmittag freizugeben.

² An freien Tagen und Halbtagen darf der Arbeitnehmer nur ausnahmsweise zu unaufschiebbaren Verrichtungen herangezogen werden. Er hat in diesem Fall Anspruch auf Ersatzruhe von gleicher Dauer, die auf Wunsch des Arbeitnehmers zu einem oder mehreren ganzen freien Tagen zusammengelegt werden kann. Für Sonn- und Feiertagsarbeit hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 50 Prozent zu entrichten.

Art. 10 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat in den folgenden Fällen Anspruch auf Urlaub, ohne dass ihm deswegen der Lohn gekürzt wird oder diese Tage an die Ferien oder an die Freizeit angerechnet werden:

- a. drei Tage bei Tod des Ehegatten, eines Eltern- oder Schwiegerelternteils oder eines Stief-, Adoptiv- oder eigenen Kindes;
- b. zwei Tage bei seiner Verhehlung;
- c. einen Tag bei der Geburt eigener Kinder und beim Tod von Geschwistern;
- d. einen Tag bei Wohnungswechsel.

Art. 11 Ferien

¹ Der erwachsene Arbeitnehmer hat jährlich folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a. drei Wochen vom ersten Dienstjahr an;
- b. vier Wochen vom Kalenderjahr an, in dem der Arbeitnehmer das 20. Dienstjahr oder das 45. Alters- und mindestens fünf Dienstjahre oder das 55. Altersjahr vollendet;
- c. fünf Wochen vom Kalenderjahr an, in dem der Arbeitnehmer das 55. Altersjahr und mindestens fünf Dienstjahre oder das 60. Altersjahr vollendet.

² Jugendliche Arbeitnehmer bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 19. Altersjahr vollenden und Lehrlinge bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, haben Anspruch auf vier Wochen Ferien im Jahr.

³ Beim Ein- oder Austritt des Arbeitnehmers während eines Kalenderjahres sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

⁴ Wird der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres aus Gründen wie Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft, Unfall, Militärdienst um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung um einen Zwölftel kürzen.

Art. 12 Lohn

¹ Der Lohn wird vor dem Stellenantritt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verabredet. Er hat dem Aufgabenbereich und Ausbildungsstand des Arbeitnehmers zu entsprechen. Er wird jährlich neu überprüft und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allgemeinen Teuerung angepasst.

² Der Lohn ist am Ende jedes Monats während der Arbeitszeit auszuzahlen.

Art. 13 Naturallohn

¹ Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat er Anspruch auf ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft.

² Der Arbeitgeber darf Naturalleistungen im Sinn von Absatz 1 nach den Ansätzen der Eidgenössischen Alters- und Hinterbliebenenversicherung an den vereinbarten Gesamtlohn anrechnen. Gelangt der Arbeitnehmer während der Ferien oder bei Arbeitsverhinderungen nach Artikel 14 nicht in den Genuss dieser Leistungen, so hat ihm der Arbeitgeber eine Entschädigung zu entrichten, die sich nach den gleichen Ansätzen bemisst.

Art. 14 Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Militär- oder Zivilschutzdienst, militärische Inspektionen, Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber den vollen Lohn während folgender Dauer zu entrichten:

- | | | |
|----|-----------------------------|------------------|
| a. | im 1. Dienstjahr insgesamt: | ein Monat; |
| b. | im 2.–4. Dienstjahr: | je zwei Monate; |
| c. | im 5.–9. Dienstjahr: | je drei Monate; |
| d. | im 10.–14. Dienstjahr: | je vier Monate; |
| e. | vom 15. Dienstjahr an: | je sechs Monate. |

² Werden von einer Kranken- oder Unfallversicherung nach den Artikeln 16 oder 17 volle Kranken- oder Taggeldleistungen erbracht, so treten sie an die Stelle der Lohnzahlung durch den Arbeitgeber, sofern dieser regelmässig seine Prämienanteile an die Versicherungen geleistet hat.

Art. 15 Militär- und Zivilschutzdienst

¹ Leistet der Arbeitnehmer obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienst, so hat ihm der Arbeitgeber für den ersten Monat der Dienstleistung den vollen Lohn zu entrichten. Für die folgende Zeit beträgt der Lohnanspruch für ledige Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht 50 Prozent, für verheiratete Arbeitnehmer und ledige Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht 75 Prozent des vollen Lohns.

² Leistungen aus Erwerbsersatzordnung können an die Lohnzahlung nach Absatz 1 angerechnet werden, wenn sie nicht dem Arbeitgeber ausgerichtet werden.

Art. 16 Krankenversicherung

¹ Der versicherungsfähige Arbeitnehmer hat sich gegen Krankheit zu versichern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen gemeinsam den Versicherungsträger.

² Die Krankenversicherung hat die Deckung der Heilungskosten, ein tägliches Krankengeld von 80 Prozent des Tagesverdienstes und ein Spitalzusatztaggeld von mindestens 20 Franken zu umfassen. Als Leistungsdauer für Spitalbehandlung und Krankengeld sind mindestens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose wenigstens 1800 Tage innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren vorzusehen. Die Karenzzeit bei Abschluss der Versicherung darf nicht mehr als drei Monate und die Wartezeit im einzelnen Krankheitsfall nicht mehr als zwei Tage dauern.

³ Die Prämien der Krankengeldversicherung trägt der Arbeitgeber.

Art. 17 Unfallversicherung

¹ Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, soweit dieser nicht oder ungenügend versichert ist, gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle für folgende Mindestleistungen zu versichern:

- a. für die Deckung der Heilungskosten bis 10 000 Franken im Einzelfall;
- b. für ein Taggeld bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit in der Höhe von 80 Prozent des Lohnes während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
- c. für eine Kapitalleistung bei Tod oder gänzlicher Invalidität durch Unfall in der Höhe des 2000fachen Tagesverdienstes und einer entsprechenden gekürzten Kapitalleistung bei teilweiser Invalidität.

² Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung werden vom Arbeitgeber, jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung vom Arbeitnehmer getragen. Schliesst der Arbeitgeber die Versicherung ab und überweist er auch die Prämien, für welche der Arbeitnehmer aufzukommen hat, so kann er den Prämienanteil des Arbeitnehmers mit dem Lohn verrechnen.

Art. 18 Vorbehalt anderer Vorschriften

¹ Soweit das Arbeitsverhältnis nicht durch diesen Normalarbeitsvertrag geregelt wird, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts².

² Vorbehalten bleiben die Vorschriften des öffentlichen Rechts.

Art. 19 Inkrafttreten

¹ Der Bundesratsbeschluss vom 17. Februar 1970³ über den Normalarbeitsvertrag für Privatgärtner wird aufgehoben.

² Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1980 in Kraft.

² SR 220

³ [AS 1970 253, 1973 337 I 4]

