

223.2 Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft (NAV Landwirtschaft)

vom 14. April 1997¹

Der Regierungsrat

gestützt auf § 15 der Einführungsverordnung vom 3. Juli 1976 zum Obligationenrecht², in Ausführung der Art. 359, 359a und 360 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911³,

beschliesst:

I. GELTUNGSBEREICH

§ 1 Geltungsbereich

1 Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die ausschliesslich oder überwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Nidwalden beschäftigt sind (nachstehend Personal genannt) und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgeberschaft genannt).

2 Abreden, die von den Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages abweichen, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

3 Der Normalarbeitsvertrag findet keine Anwendung auf amtlich anerkannte Lehrverhältnisse in der Landwirtschaft.

4 Die zwingenden Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechtes bleiben vorbehalten.

II. PROBEZEIT UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

§ 2 Probezeit

Die ersten zwei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 3 Kündigung

1 Das Arbeitsverhältnis kann von den Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden:

1. während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Tages;
2. nach Ablauf der Probezeit bis und mit dem fünften Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats;
3. ab dem sechsten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats.

2 Wird dem Personal von der Arbeitgeberschaft eine Unterkunft überlassen, erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohngelegenheit.

III. EINSATZ UND WEITERBILDUNG DES PERSONALS

§ 4 Einsatz

Das Personal ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten entsprechend einzusetzen.

§ 5 Weiterbildung

Die Arbeitgeberschaft fördert die berufliche Weiterbildung des Personals. Berufsbezogene Weiterbildung, die auf Veranlassung der Arbeitgeberschaft erfolgt, gilt als Arbeitszeit.

IV. ARBEITSZEIT, FREIZEIT, FERIEN UND URLAUB

§ 6 Arbeitszeit

- 1 Die wöchentliche Arbeitszeit, einschliesslich der an Sonn- und Feiertagen zu leistenden Arbeit, beträgt 57 Stunden.
- 2 An öffentlichen Ruhetagen bleibt die Pflicht zur Arbeitsleistung auf die unerlässlichen Verrichtungen beschränkt.

§ 7 Überstunden

1 Das Personal hat bei Bedarf die ihm zumutbaren Überstunden zu leisten. Sie werden mit zusätzlicher Freizeit kompensiert oder durch zusätzliche Lohnzahlung mit 25% Lohnzuschlag abgegolten. Die Überstunden sind am Ende

jedes Monats abzurechnen und im Verlauf von drei Monaten zu kompensieren, sofern sie nicht mit Lohnzuschlag entschädigt werden.

2 Dem Personal, welches das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt hat, muss eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

§ 8 Freizeit

Das Personal hat Anspruch auf fünf arbeitsfreie Tage je Monat. In der Regel sollen wenigstens zwei davon auf einen Sonntag fallen.

§ 9 Ferien

1 Das Personal hat folgende Ferienansprüche je Dienstjahr:

1. bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen;
2. nach vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen, sofern mindestens fünf Dienstjahre im gleichen Betrieb geleistet wurden;
3. alle Übrigen vier Wochen.

2 Wird das Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, sind die Ferien anteilmässig zu gewähren.

3 Gesetzliche Feiertage und Abwesenheit, für welche die Arbeitgeberschaft gemäss § 15 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

4 Die Arbeitgeberschaft bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Sie nimmt dabei auf die Wünsche des Personals so weit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist. Die Ferien sind jährlich, ausnahmsweise und in gegenseitigem Einvernehmen innert sechs Monaten des folgenden Jahres zu gewähren.

§ 10 Urlaub

Das Personal hat nach erfolgter Meldung an die Arbeitgeberschaft Anrecht auf folgende bezahlte Urlaubstage, ohne dass diese an die Ferien oder Freizeit angerechnet werden:

1. für die Vermählung 2 Tage
2. bei Vermählung von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils 1 Tag
3. Geburt eines eigenen Kindes (Taufe eingeschlossen) 2 Tage
4. bei Todesfall:
 - a) des Ehegatten oder eines Kindes 4 Tage
 - b) von Eltern oder Geschwistern 2 Tage
5. Wohnungswechsel 1 Tag
6. militärische Rekrutierung sowie Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag

V. LOHN

§ 11 Barlohn

1 Die Arbeitgeberschaft hat dem Personal den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich ist. Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Personals entsprechen.

2 Der Lohn ist jährlich zu überprüfen und neu festzusetzen. Dabei sind insbesondere die Leistungen und Dienstjahre des Personals, eine allfällige Teuerung sowie das Betriebsergebnis zu berücksichtigen.

3 Allfällige Kinder- und Familienzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

§ 12 Naturallohn

1 Lebt das Personal in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberschaft, bildet der Wert für Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes.

2 Für infolge Freizeit, Ferien oder Arbeitsverhinderung gemäss § 15 nicht eingenommene Mahlzeiten hat das Personal Anspruch auf eine Kostgeldentschädigung. Die Höhe des Kostgeldes richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Ansatz.

§ 13 Auszahlung

Dem Personal ist auf Ende jedes Monats eine detaillierte schriftliche Lohnabrechnung mit Bruttolohn, Zuschlägen, Abzügen sowie nicht beanspruchten Naturalleistungen auszuhändigen.

§ 14 Lohnrückbehalt

1 Von den ersten beiden Monatslöhnen kann im Sinne von Art. 323a OR je ein Zehntel des Bruttolohnes (Bar- und Naturallohn) zurückbehalten werden.

2 In Fällen, in denen die Arbeitgeberschaft eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten auslegen musste, darf der Lohnrückbehalt im ersten Monat entsprechend höher sein; er darf jedoch insgesamt höchstens die Hälfte eines Bruttolohnes ausmachen.

3 Lohnrückbehalte sind spätestens nach sechs Monaten dem Personal auszubezahlen, soweit sie zwei Zehntel eines Bruttolohnes übersteigen.

§ 15 Lohn bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung

1 Wird das Personal aus persönlichen Gründen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so besteht in folgendem Umfang Anspruch auf Unterhalt und Lohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist (Art. 324a OR):

1. im 1. und 2. Dienstjahr 1 Monat
2. im 3. bis 5. Dienstjahr 2 Monate
3. im 6. bis 10. Dienstjahr 3 Monate
4. ab dem 11. Dienstjahr 4 Monate

2 Bei Schwangerschaft, Niederkunft und Mutterschaft der Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberschaft den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

3 Die Arbeitgeberschaft kann ein ärztliches Zeugnis vom Personal verlangen, wenn dieses aus gesundheitlichen Gründen (im Sinne von Abs. 1 und 2) während mehr als drei Tagen an der Arbeitsleistung verhindert ist. In Zweifelsfällen kann die Arbeitgeberschaft vom ersten Tag an ein Zeugnis verlangen.

VI. VERSICHERUNGEN

§ 16 Unfallversicherung

1 Jede Arbeitgeberin oder jeder Arbeitgeber hat sein Personal gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung⁴ gegen Unfälle zu versichern.

2 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung unter Einschluss der Versicherung gegen Berufskrankheiten bezahlt die Arbeitgeberschaft, die Prämien für die Nichtberufsunfälle das Personal.

§ 17 Krankentaggeld

1 Die Arbeitgeberschaft versichert das Personal gegen die Folgen des Erwerbsausfalles infolge Krankheit.

2 Zu versichern ist ein Krankentaggeld in der Höhe von 80% des vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab dem 31. Kalendertag für die Dauer von 720 Tagen.

3 Die Prämien der Krankentaggeldversicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeberschaft und des Personals.

4 Im Krankheitsfall ist die Arbeitgeberschaft berechtigt, das von der Versicherung ausbezahlte Krankentaggeld vom geschuldeten Lohn abzuziehen.

§ 18 AHV, IV, EO, ALV, Familienzulagen

1 Die Arbeitgeberschaft hat vom Bruttolohn (Bar- und Naturallohn) des Personals die gesetzlichen Beiträge an die zuständige Ausgleichskasse zu überweisen.

2 Die Beitragspflicht richtet sich insbesondere nach den Vorschriften über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung⁵, die Erwerbsersatzordnung⁶, die Familienzulagen in der Landwirtschaft⁷ und die Arbeitslosenversicherung⁸.

3 Die Beiträge für die Familienzulagen gehen zu Lasten der Arbeitgeberschaft. Die übrigen Beiträge gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeberschaft und des Personals.

§ 19 Berufliche Vorsorge

1 Die Arbeitgeberschaft ist verpflichtet, das der obligatorischen Vorsorge unterstellte Personal nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)⁹ bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

2 Die Arbeitgeberschaft hat mindestens gleich hohe Beiträge zu entrichten wie das Personal.

§ 20 Abgangsentschädigung

1 Die Höhe der Abgangsentschädigung nach Art. 339b und Art. 339c des Schweizerischen Obligationenrechtes beträgt:

1. bei 20-25 Dienstjahren zwei Monatslöhne
2. bei 26-30 Dienstjahren drei Monatslöhne
3. bei 31-35 Dienstjahren vier Monatslöhne
4. bei 36-40 Dienstjahren fünf Monatslöhne
5. bei über 40 Dienstjahren sechs Monatslöhne

2 Die auszuzahlenden Monatslöhne richten sich in der Höhe nach dem zuletzt bezogenen Bruttolohn (Bar- und Naturallohn).

3 Ersatzleistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit sie von der Arbeitgeberschaft oder aufgrund derer Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind.

VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 21 Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis finden insbesondere die Bestimmungen der Einführungsverordnung zum Obligationenrecht Anwendung.

§ 22 Aushändigung

Bei Abschluss des Arbeitsvertrages hat die Arbeitgeberschaft dem Personal ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen.

§ 23 Inkrafttreten

1 Dieser Normalarbeitsvertrag tritt unter Vorbehalt von Art. 359a des schweizerischen Obligationenrechts auf den 1. Juli 1997 in Kraft.

2 Der Normalarbeitsvertrag ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die Gesetzessammlung aufzunehmen.

3 Alle mit ihm in Widerspruch stehenden Bestimmungen sind aufgehoben, insbesondere der Regierungsratsbeschluss vom 1. Juli 1985 über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft.¹⁰