Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer

vom 7. Januar 1986

Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen,

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 der Schweizerischen Obligationenrechtes ¹⁾ und auf § 6 Ziff. 2 des Dekretes betreffend die Einführung des Schweizerischen Obligationenrechtes vom 8. November 1937 ²⁾,

erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag (NAV):

I. Geltungsbereich und Wirkung

§ 1

Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf alle bestehenden und neu abzuschliessenden Arbeitsverhältnisse zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder in einem landwirtschaftlichen Haushalt des Kantons Schaffhausen beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebern.

§ 2

Wirkung

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vereinbaren. Abweichungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

² Für Personen, die einem Lehrvertrag unterstehen, gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur soweit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen. Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes- und des kantonalen Rechtes.

II. Probezeit und Kündigung

§ 3

Probezeit

Die ersten zwei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 4

Kündigung

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

- während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;
- nach Ablauf der Probezeit bis und mit fünftem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats;
- vom sechsten Dienstjahr an mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats.

III. Arbeits- und Freizeit, Ferien und Urlaub, Weiterbildung

§ 5

Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit darf normalerweise in den Monaten Mai bis September elf Stunden, in den übrigen Monaten zehn Stunden nicht überschreiten.

§ 6

Überstunden

¹ Aus dringenden Gründen kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen. Der Arbeitnehmer ist zu deren Leistung soweit verpflichtet, als er sie zu erbringen vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Der Arbeitgeber hat die Überstundenarbeit entweder durch vermehrte Freizeit von mindestens gleicher Dauer oder durch entsprechende Lohnzahlung mit einem Zuschlag von mindestens 25% abzugelten.

³ Der Ausgleich für die Überstundenarbeit ist jeweils bei der Lohnzahlung oder bei Gewährung von vermehrter Freizeit innerhalb von sechs Monaten vorzunehmen.

§ 7

Freizeit

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jede Woche einen freien Tag zu gewähren. Dieser freie Tag pro Arbeitswoche muss mindestens einmal pro Monat auf einen Sonntag fallen.

² Zusätzlich ist dem Arbeitnehmer pro Monat ein freier Tag zu gewähren.

³ An Sonn- und öffentlichen Ruhetagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken, so dass dem Arbeitnehmer eine zusammenhängende Freizeit von mindestens acht Stunden zur Verfügung steht.

⁴ Bei der Festlegung der Freizeit ist auf die Interessen und die religiösen Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 8

Ferien

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen Ferien zu gewähren.

² Vier Ferienwochen entsprechen 23 Arbeitstagen; fünf Ferienwochen entsprechen 29 Arbeitstagen.

³ Während der Ferien ist der Barlohn zu entrichten. Soweit Leistungen gemäss § 11 Abs. 2 nicht beansprucht werden, hat der Arbeitgeber zusätzlich den Naturallohn auszuzahlen. Letzterer richtet sich nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Ansatz oder nach den AHV-Ansätzen.

⁴ Öffentliche Ruhetage und Abwesenheit, für welche der Arbeitgeber nach den §§ 7, 9, 10 und 14 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

§ 9

Urlaub

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf Urlaub, ohne dass ihm deswegen der Lohn gekürzt wird oder diese Tage an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

a) bei eigener Heirat	3 Tage;
b) bei Tod des Ehegatten, von Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie, von Stief- und Adoptivkindern	3 Tage;
c) bei der Geburt eigener Kinder	2 Tage;
d) bei eigenem Wohnungswechsel	2 Tage;
e) bei Taufe, Konfirmation oder Kommunion eines Kindes	1 Tag;
f) bei Hochzeit eines eigenen, eines Stief- oder Adoptivkindes	1 Tag;
g) bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwager oder Schwägerin	1 Tag.

§ 10

Weiterbildung

Sofern dies die betrieblichen Verhältnisse zulassen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung bis zu höchstens sechs Tagen pro Jahr. Diese dürfen an die Ferien- und Ruhetage nicht angerechnet werden.

IV. Lohn

§ 11

Art und Höhe

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

² Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes.

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

§ 12

Auszahlung

Der Barlohn und der allfällige Lohnzuschlag für Überstunden sind am Ende jedes Monats auszuzahlen und mit einer schriftlichen Abrechnung zu belegen.

§ 13

Lohnrückbehalt

¹ Der Lohnrückbehalt hat ratenweise zu erfolgen, wobei von dem am einzelnen Zahltag fälligen Lohn nicht mehr als 1/10 zurückbehalten werden darf.

² Der gesamte Lohnrückbehalt darf höchstens ¼ des ersten Monatslohnes betragen. Hat der Arbeitgeber eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten entrichtet, darf er zusätzlich einen Lohnanteil in Höhe seiner Auslagen zurückbehalten. Insgesamt darf damit jedoch der Betrag des halben ersten Monatslohnes nicht überschritten werden.

³ Soweit der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren und Reisekosten erfolgt, gilt er als Sicherheit für die Forderungen des Arbeitgebers und ist nach den Vorschriften über die Kautions (Art. 330 OR) [1](#)) zu verwalten.

§ 14

Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er unter Vorbehalt von Abs. 2 Lohnanspruch für folgende Zeit:

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

² Hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert oder ist es für mehr als drei Monate eingegangen, so hat der Arbeitnehmer bei einer Militärdienstleistung bis zu 22 Tagen Anspruch auf volle Lohnentschädigung. Die Erwerbsersatz-Entschädigung fällt in diesem Falle dem Arbeitgeber zu.

§ 15

Treueprämie

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Treueprämien:

a) nach fünf Dienstjahren	¼ Monatslohn;
b) nach zehn Dienstjahren	½ Monatslohn;
c) nach fünfzehn Dienstjahren	¾ Monatslohn;
d) nach zwanzig Dienstjahren	1 Monatslohn;
e) nach je fünf weiteren Dienstjahren	1 Monatslohn.

V. Unfall- und Krankenversicherung

§ 16

Unfallversicherung

¹ Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer eine Unfallversicherung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung [3](#)) abzuschliessen.

² Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

§ 17

Krankenversicherung

¹ Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert ist. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ist eine solche nicht möglich, so bestimmt der Arbeitgeber die Kasse.

² Es sind folgende Leistungen zu versichern:

- Krankenpflege nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Kranken- und Unfallversicherung [3](#));
- ein Krankengeld in der Höhe von 80% des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag. Das Krankengeld ist mindestens alle zwei Jahre der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen.

³ Die Prämien der Krankenversicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Im Krankheitsfall des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber berechtigt, das von der Versicherung bezahlte Krankengeld vom geschuldeten Lohn für die betreffende Zeitdauer abzuziehen.

VI. Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

§ 18

Berufliche Vorsorge

¹ Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer eine berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung gemäss Bundesgesetz über die

berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge⁴⁾ abzuschliessen.

² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

§ 19

Abgangsentschädigung

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber 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 mehr als 40 Dienstjahren	6 Monatslöhne.

² Ersatzleistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können von der Abgangsentschädigung gemäss Art. 339d Abs. 1 und 2 OR¹⁾ abgezogen werden.

VII. Verschiedene Bestimmungen

§ 20

Arbeitsvertrag und Mietvertrag

¹ Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Wohnung überlassen, so erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohnung.

² Bei einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber sowie bei Entlassung während der Probezeit wird ein mit dem Arbeitsvertrag verbundener Mietvertrag auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats aufgelöst.

§ 21

Hausgemeinschaft

¹ Die dem Arbeitnehmer gemäss Art. 328a OR⁴⁾ zu gewährende Pflege und ärztliche Behandlung bei unverschuldeten Krankheiten und Unfällen im Falle der Hausgemeinschaft beträgt im ersten Dienstjahr vier Wochen, bei jedem weiteren Dienstjahr eine Woche mehr bis zum Maximum von drei Monaten.

² Die gleichen Leistungen sind bei Schwangerschaft und Niederkunft zu gewähren.

§ 22

Streitigkeiten

Über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis entscheidet der zuständige Richter.

§ 23

Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei der Anstellung ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen.

VIII. Schlussbestimmungen

§ 24

Inkraftsetzung

¹ Dieser NAV tritt am 1. Februar 1986 in Kraft. Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen⁵⁾ und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

² Der NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmer vom 12. Dezember 1972 wird aufgehoben.

Fussnoten:

Amtsblatt 1986, S. 65; Rechtsbuch 1964, Nr. 198

- 1) SR 220.
- 2) Heute Art. 18 lit. b EG zum ZGB, SHR 210.100.
- 3) SR 832.20.
- 4) SR 831.40.
- 5) Amtsblatt 1986, S. 65.