

24.
Oktober
2007

Normalarbeitsvertrag für die Landwirtschaft (NAV Landwirtschaft)

Der Regierungsrat des Kantons Bern,

gestützt auf die Artikel 359 und 359a des Obligationenrechts (OR)¹⁾ und Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Mai 1911 betreffend die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG ZGB)²⁾,

auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion,

beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 ¹Der vorliegende Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft gilt für alle Arbeitsverhältnisse in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt.

² Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse mit Personen, die in folgender Beziehung zur Betriebsleiterin oder zum Betriebsleiter stehen:

- a Ehefrau oder Ehemann,
- b eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner,
- c Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegatten oder deren eingetragene Partnerin oder deren eingetragener Partner,
- d Schwiegersohn oder Schwiegertochter, sofern diese den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen wollen.

³ Er gilt für das Lehrverhältnis, sofern das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsieht.

Ausnahmen

Art. 2 ¹Der Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft gilt nicht für

- a Arbeitnehmende in einem Betrieb oder Betriebsteil, der einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) untersteht,
- b Betriebsangehörige eines Betriebs mit einem GAV, die von diesem ausdrücklich ausgenommen sind,
- c Arbeitnehmende, die bei öffentlich-rechtlichen oder ihnen gleichgestellten Organisationen beschäftigt sind,
- d Betriebe oder Betriebsteile, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel unterstehen.

² Sind Arbeitnehmende sowohl im landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt als auch in einem Betrieb tätig, der

¹⁾ SR 220

²⁾ BSG 211.1

einem Gesamtarbeitsvertrag untersteht, und enthält der Gesamtarbeitsvertrag keine Koordinationsregel, gilt der Gesamtarbeitsvertrag, ausser

- a* der schriftliche Einzelarbeitsvertrag trifft eine andere Regelung oder
- b* die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber weist nach, dass im Jahresdurchschnitt mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit für den landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt geleistet wird.

Abweichungen

Art. 3 Vom Normalarbeitsvertrag kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.

Ergänzendes
Recht

Art. 4 Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Obligationenrechts (OR)¹⁾.

Aushändigung
des Normal-
arbeitsvertrages

Art. 5 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages aus

- a* bei der Anstellung,
- b* bei jeder Änderung des Normalarbeitsvertrages.

Geheimhaltungs-
pflicht

Art. 6 ¹Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen sie durch ihre Tätigkeit Kenntnis erlangen, Dritten gegenüber strengstes Stillschweigen zu bewahren.

² Die Geheimhaltungspflicht gilt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erforderlich ist.

Öffentliche Ämter
und Neben-
beschäftigungen

Art. 7 ¹Die Ausübung öffentlicher Ämter, welche die Arbeitszeit tangieren, ist den Arbeitnehmenden nur im Einverständnis mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gestattet.

² Nebenbeschäftigungen sind den Arbeitnehmenden nur nach vorgängiger schriftlicher Bewilligung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber erlaubt. Die erteilte Bewilligung kann zurückgezogen werden, wenn der Einsatz bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber dadurch negativ beeinträchtigt wird.

¹⁾ SR 220

2. Probezeit und Kündigung

Probezeit

Art. 8 ¹Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann durch schriftliche Abrede bis maximal drei Monate verlängert oder auch herabgesetzt oder ganz wegbedungen werden.

² Sie beträgt zwei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis für nicht mehr als vier Monate eingegangen wird.

Kündigung und
Kündigungs-
termin

Art. 9 ¹Die Kündigung erfolgt grundsätzlich schriftlich.

² In einem befristeten Arbeitsverhältnis ist die Kündigung nur möglich, wenn dies schriftlich vereinbart worden ist.

³ Während der Probezeit ist die Kündigung jederzeit möglich, anschliessend jeweils auf Ende eines Monats.

⁴ Für eine fristlose Kündigung müssen die Voraussetzungen gemäss Artikel 337 ff. OR erfüllt sein. Eine mündliche Kündigung in Anwesenheit von Zeuginnen oder Zeugen ist möglich und bedarf einer schriftlichen Bestätigung innert sieben Tagen.

Kündigungsfrist

Art. 10 ¹Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sieben Tage.

² Sie beträgt nach Ablauf der Probezeit

a im ersten Dienstjahr einen Monat,

b im zweiten und dritten Dienstjahr zwei Monate,

c ab dem vierten Dienstjahr drei Monate.

Kündigungsschutz

Art. 11 ¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis insbesondere nicht kündigen, wenn Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind.

² Der Kündigungsschutz dauert

a im ersten Dienstjahr 30 Tage,

b ab dem zweiten bis fünften Dienstjahr 90 Tage,

c ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen.

⁴ Im Weiteren gelten für den Kündigungsschutz die Artikel 336 ff. OR.

Kündigung des
Mietvertrags

Art. 12 ¹Ist mit dem Arbeitsvertrag ein Mietvertrag über eine Unterkunft verbunden, gilt der Mietvertrag auf den gleichen Zeitpunkt wie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als aufgelöst.

² Die Kündigungsfrist beträgt jedoch für ein Einzelzimmer mindestens zwei Wochen, für eine Wohnung mindestens drei Monate.

3. Arbeits- und Ruhezeit, Pausen und Überstunden

Arbeitszeit

Art. 13 ¹Arbeitszeit ist die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden für die Arbeit zur Verfügung halten müssen.

² Sie ist entweder schriftlich zu vereinbaren oder in Einsatzplänen mindestens eine Woche im Voraus festzulegen.

³ Sie beträgt höchstens 2750 Stunden pro Kalenderjahr und zehn Stunden pro Tag.

⁴ Sie kann vorgängig und schriftlich saisonal unterschiedlich festgelegt werden, sofern sie zwölf Stunden pro Tag und im Durchschnitt zehn Stunden pro Tag nicht überschreitet. Der Durchschnitt berechnet sich aufgrund der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses, beim überjährigen Arbeitsverhältnis aufgrund des Kalenderjahrs.

Tägliche Ruhezeit

Art. 14 ¹Die tägliche Ruhezeit dauert mindestens zehn aufeinander folgende Stunden.

² Sie kann bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von zehn Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

Pausen

Art. 15 ¹Pro Tag ist eine unbezahlte Pause von einer Stunde für eine Hauptmahlzeit zu gewähren, in der Regel über Mittag.

² Pro Halbtage ist zudem eine Pause von einer Viertelstunde zu gewähren.

Überstunden

Art. 16 ¹Die Arbeitnehmenden leisten auf Anordnung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers Überstunden, soweit diese notwendig sind und ihnen zugemutet werden können.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmenden die geleisteten Überstunden schriftlich aufzuzeichnen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, jederzeit in die sie betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen.

³ Überstunden sind im Verlauf des Kalenderjahrs mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Stundenlohn abzugelten.

⁴ Für die Abgeltung nach Absatz 3 gilt der 229. Teil des Monatslohns bzw. der 2750. Teil des Jahreslohns als Stundenlohn.

⁵ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Kompensation oder die Abgeltung spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Aus- und
Weiterbildung

Art. 17 ¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber fördert die Aus- und Weiterbildung im Rahmen des betrieblich Möglichen.

² Aus- und Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ihren Besuch anordnet oder während der Arbeitszeit bewilligt.

³ Im Übrigen besteht kein Anspruch der Arbeitnehmenden auf Anrechnung von Aus- und Weiterbildung als Arbeitszeit.

4. Freie Tage, Ferien und Urlaub

Freie Tage

Art. 18 ¹Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der freien Tage und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

³ Alle zwei Wochen muss ein ganzer Ruhetag auf einen Sonntag fallen.

⁴ Alle zwei Wochen muss mindestens ein ganzer Tag als Ruhetag bezogen werden, die übrigen Tage können innerhalb der kommenden drei Monate bezogen werden.

Auszahlung
freier Tage

Art. 19 ¹Eine Auszahlung anstelle der Gewährung von freien Tagen ist unter Vorbehalt von Artikel 18 Absatz 4 möglich bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei befristeten Arbeitsverhältnissen von höchstens drei Monaten Dauer.

² Für die Abgeltung nach Absatz 1 gilt der 22,9. Teil des Monatslohns bzw. der 275. Teil des Jahreslohns als Tageslohn.

Sonntage
und öffentliche
Feiertage

Art. 20 ¹An Sonntagen und öffentlichen Feiertagen sind die Arbeiten auf das notwendige Minimum zu beschränken. Als öffentliche Feiertage gelten: Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostern, Ostermontag, Auffahrt, Pfingsten, Pfingstmontag, 1. August, Eidgenössischer Dank-, Buss- und Betttag, Weihnachten und 26. Dezember.

² Umfasst die Arbeitszeit nicht mehr als vier Stunden, zählt dieser Feiertag als halber Arbeitstag, auch wenn die Arbeit sowohl am Morgen als auch am Abend anfällt. Dieser halbe Arbeitstag muss als halber freier Tag nachgewährt werden.

³ Öffentliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

Ferien

Art. 21 ¹Arbeitnehmende haben Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Kalenderjahr.

- ² Sie haben Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Ferien
- a* bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden,
- b* vom Kalenderjahr an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.
- ³ Für ein angebrochenes Jahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.
- ⁴ Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen.
- ⁵ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmenden dessen Ferienguthaben schriftlich aufzuzeichnen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, jederzeit in die sie betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen.
- ⁶ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

Bezahlter Urlaub

Art. 22 ¹Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von

- a* drei Tagen bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, Tod der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod eines Kindes, Adoptivkindes oder eines Elternteils,
- b* einem Tag bei Taufe oder Heirat eines Kindes oder Adoptivkindes, Wechsel der eigenen Wohnung und Tod eines Geschwisters, eines Schwiegerelternteils, einer Schwägerin oder eines Schwagers.

² Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von zwei Tagen bei der Geburt eines eigenen Kindes.

Mutterschaftsurlaub

Art. 23 Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

Verbot der Anrechnung

Art. 24 Freie Tage, Ferien und Urlaub dürfen nicht aneinander angerechnet werden.

Unterkunft und Verpflegung

Art. 25 ¹Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung dauert während freier Tage, Ferien und Urlaub an.

² Wird die Verpflegung nicht bezogen, ist eine Entschädigung nach den Ansätzen der AHV geschuldet.

5. Lohn und Dienstaltersgeschenk

Höhe des Lohnes

Art. 26 ¹Der Lohn entspricht den Aufgaben, der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden.

² Er ist jährlich zu überprüfen. Eine Anpassung berücksichtigt die Leistungen, die Dienstjahre und die Teuerung.

³ Ohne anders lautende schriftliche Abrede gelten die Ansätze der «Lohnrichtlinie für Arbeitnehmende» gemäss Anhang zu diesem Normalarbeitsvertrag.

⁴ Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.

⁵ Kann die Arbeit infolge Verschuldens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt sie oder er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt sie oder er zur Entrichtung des Lohns verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichtet sind. Dies gilt insbesondere für die vereinbarte Arbeitszeit.

Zulagen

Art. 27 ¹Familien- und Kinderzulagen sind zusätzlich zum vereinbarten Lohn auszurichten.

² Sie dürfen weder bei der Festsetzung des Lohnes berücksichtigt noch von diesem abgezogen werden.

Haus-
gemeinschaft

Art. 28 ¹Leben die Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, sind Unterkunft und Verpflegung Teil des Lohns.

² Der Lohnanteil für Unterkunft und Verpflegung berechnet sich nach den Ansätzen der AHV.

Auszahlung
des Lohnes

Art. 29 ¹Der Lohn ist samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen.

² Spätestens bei der Auszahlung ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben mit folgenden Angaben:

- a Lohn des Monats mit allen Abzügen und Zuschlägen,
- b geleistete und kompensierte Überstunden,
- c bezogene Ferien und freie Tage.

Lohnrückbehalt

Art. 30 ¹Vom ersten Monatslohn dürfen zurückbehalten werden

- a von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vorgeschossene Auslagen für die Vermittlung der Stelle und die Anreise zum Stellenantritt,
- b bis ein Viertel des ersten Monatslohns als Sicherheit für andere Forderungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

² Der Lohnrückbehalt darf insgesamt die Hälfte des ersten Monatslohns nicht überschreiten.

³ Er ist nach den Bestimmungen über die Kautions gemäss Artikel 330 OR zu verwalten.

Lohn bei Arbeits-
verhinderung

Art. 31 ¹Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

² Der Anspruch entsteht, wenn die Arbeitnehmenden ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind aus Gründen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes.

³ Er beträgt

a einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr,

b zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr,

c drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr,

d vier Monate ab dem elften Dienstjahr.

Lohn bei
Schwangerschaft
und Mutterschaft

Art. 32 ¹Ist die Arbeitnehmerin wegen der Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Lohn im Umfang gemäss Artikel 31 Absatz 3 dieses Normalarbeitsvertrags zu entrichten.

² Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG)¹⁾.

Anspruch der
Arbeitgeberin
oder des Arbeit-
gebers

Art. 33 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat Anspruch auf die Lohnausfallentschädigung aus einer Erwerbsausfallversicherung im Umfang der Lohnfortzahlungspflicht, sofern sie oder er mindestens die Hälfte der Prämien bezahlt hat.

Dienstalters-
geschenk

Art. 34 ¹Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

a nach fünf Dienstjahren ein Fünftel des Monatslohns,

b nach zehn Dienstjahren ein Drittel des Monatslohns,

c nach 15 Dienstjahren die Hälfte des Monatslohns,

d nach 20 Dienstjahren drei Viertel des Monatslohns,

e nach 25 Dienstjahren einen Monatslohn.

² Sie können das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen. Dabei entspricht ein Monatslohn Ferien von 22 Arbeitstagen.

¹⁾ SR 834.1

³ Wollen sie das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilen sie dies der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber rechtzeitig mit.

6. Vorsorge

Grundsatz

Art. 35 ¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber meldet die Arbeitnehmenden bei ihrer AHV-Ausgleichskasse an.

² Sie oder er hat die Arbeitnehmenden

- a* gemäss der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einer Pensionskasse anzuschliessen,
- b* gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht,
- c* mit einer Unfallversicherung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung zu schützen.

Kranken-
versicherung

Art. 36 ¹Das nach Artikel 35 Absatz 2 Buchstabe *b* zu versichernde Krankentaggeld beträgt 80 Prozent des Bruttolohns mit einer Wartezeit von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartezeit) innerhalb von 900 Kalendertagen.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber erbringt bei fehlender Krankentaggeldversicherung die gleichen Leistungen.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber überprüft, ob die Arbeitnehmenden die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung abgeschlossen haben.

Sozialversiche-
rungsprämien

Art. 37 ¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übernimmt die ganze Prämie für die Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz vom 20. Juni 1952 über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG)¹⁾ und für die Berufsunfallversicherung.

² Sie übernehmen mindestens die Hälfte der Prämien der übrigen Versicherungen.

³ Die Arbeitnehmenden übernehmen die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.

Abgangs-
entschädigung

Art. 38 ¹Arbeitnehmende, die mindestens 50 Jahre alt sind, haben Anspruch auf folgende Abgangsentschädigungen:

- a* für 20 bis 25 Dienstjahre zwei Monatslöhne,
- b* für 26 bis 30 Dienstjahre drei Monatslöhne,
- c* für 31 bis 35 Dienstjahre vier Monatslöhne,

¹⁾ SR 836.1

d für 36 bis 40 Dienstjahre fünf Monatslöhne,
e über 40 Dienstjahre sechs Monatslöhne.

² Im Übrigen richtet sich die Pflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach Artikel 339b ff. OR.

7. Gesundheitsschutz

Einsatz

Art. 39 Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber setzen die Arbeitnehmenden ihren Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebes ein.

Meldung
der Arbeits-
unfähigkeit

Art. 40 ¹Die Arbeitnehmenden melden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit sofort der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

² Sie legen unaufgefordert ein Arztzeugnis vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage dauert.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber behält sich vor, vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, bei Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung die entsprechenden Untersuchungsmassnahmen durch die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt zuzulassen.

Schutz für
schwängere
Frauen und
stillende Mütter

Art. 41 ¹Für arbeitende schwängere Frauen und stillende Mütter sind die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)¹⁾ und der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)²⁾ anwendbar.

² Schwangere dürfen jederzeit auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fern bleiben oder sie verlassen. Müttern ist die für das Stillen erforderliche Zeit zu gewähren.

Schutz für
Jugendliche

Art. 42 Für jugendliche Arbeitnehmende sind die Schutzbestimmungen über das Mindestalter des ArG und der Verordnung 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5)³⁾ anwendbar.

Schutz für Arbeit-
nehmende mit
Familienpflichten

Art. 43 Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sind die Schutzbestimmungen des ArG und der ArGV 1 anwendbar.

Arbeitssicherheit
und
Arbeitshygiene

Art. 44 ¹Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicher-

¹⁾ SR 822.11

²⁾ SR 822.111

³⁾ SR 822.115

heit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen.

² Die Massnahmen sind von den Arbeitnehmenden einzuhalten und zu unterstützen.

8. Zeugnis, Haftung und Gerichtsstand

Zeugnis

Art. 45 ¹Die Arbeitnehmenden können jederzeit von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

² Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Haftung
der Arbeit-
nehmenden

Art. 46 ¹Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder grobfahrlässig der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zufügen.

² Sie melden verursachte Schäden sofort der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

Gerichtsstand

Art. 47 Klagen über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis können entweder beim Gericht am Wohnsitz bzw. Sitz der beklagten Partei oder beim Gericht am Arbeitsort eingereicht werden.

9. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Bestehende
Arbeits-
verhältnisse

Art. 48 ¹Der vorliegende Normalarbeitsvertrag ist auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar.

² Werden bestehende schriftliche Arbeitsverträge bis zum 30. Juni 2008 nicht erneuert, gilt der vorliegende Normalarbeitsvertrag.

Aufhebung
eines Erlasses

Art. 49 Der Regierungsratsbeschluss vom 22. Dezember 1971 betreffend Normalarbeitsvertrag für Betriebs- und Hausangestellte in der Landwirtschaft (BSG 222.153.21) wird aufgehoben.

Inkrafttreten

Art. 50 Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

Bern, 24. Oktober 2007

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: *Gasche*

Der Staatsschreiber: *Nuspliger*

Anhang*zu Artikel 26 Absatz 3***Lohnrichtlinie für landwirtschaftliche Arbeitnehmende im Monatslohn**

Massgebend für die Einstufung in die Lohnklassen ist nicht die Ausbildung, sondern die im Betrieb ausgeübte Funktion.

Lohn- klasse	Bruttolohn	Berufserfahrung	Funktion	Vergleichbare Ausbildung
A	CHF 1355.00		Aushilfe Einfache Tätigkeiten	Keine berufliche Ausbildung, unter 18 Jahre
B	CHF 1440.00	Unter 4 Monate	Praktikanten im Rahmen eines Studiums an der ETH oder einer FH	Studenten
C	CHF 2440.00	Unter 4 Monate	Praktikanten im Rahmen eines Pro- gramms von LOBAG und Agroimpuls	Praktikanten
	CHF 2595.00	Über 4 Monate		
D	CHF 2790.00	1. Saison*	Befristete Angestellte oder Angestellte ohne Erfahrung Arbeiten werden gemäss Weisungen ausgeführt.	Hilfsarbeiter/in
	CHF 2895.00	ab 2. Saison*		
E	CHF 2845.00	Unter 5 Jahre	Betriebsangestellte / Hausangestellte Arbeiten werden gemäss Auftrag selbstständig aus- geführt. Grundkenntnisse vorhanden.	Teilprüfung
	CHF 3095.00	Über 5 Jahre		
F	CHF 3200.00	Unter 5 Jahre	Betriebsangestellte / Hausangestellte Eigenständige Arbeitspla- nung. Kann alle Arbeiten eigenständig ausführen. Gruppenleiter.	Fähigkeitszeugnis
	CHF 3500.00	Über 5 Jahre		
G	CHF 3655.00	Unter 5 Jahre	Betriebs- / Betriebs- zweigleiter/in Verantwortung für Betrieb/ Betriebszweig/Haushalt. Eigenständige Betriebs- planung.	Meisterprüfung
	CHF 4215.00	Über 5 Jahre		

* Der Minimallohn für Angestellte aus den EU-8 Staaten beträgt CHF 3050.00.

Lohnrichtlinie für Alppersonal

Richtlöhne pro Tag in CHF* (Bar- und Naturallohn)	CHF
Senn/in	145.00
Zusenn/in; Hirt/in für Kühe, Jung- und Kleinvieh	125.00
Gehilfe/in erwachsen	100.00
Gehilfe/in jugendlich (= 40% Arbeitskraft)	75.00

* Ferien und Freizeitananspruch für Normalpensum bereits eingerechnet und abgegolten.

Lohnrichtlinie für Arbeitnehmende im Stundenlohn

Bei unregelmässiger Arbeitsleistung oder bei kurzem Arbeitseinsatz kann der Ferienlohnanteil auch mit jeder Lohnzahlung ausgerichtet werden. Dies ist schriftlich zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden zu vereinbaren. In den monatlichen Lohnabrechnungen ist der Ferienlohnanteil separat auszuweisen. Der prozentuale Ferienlohnanteil ist von der Dauer des jährlichen Ferienanspruchs abhängig (8,33% bei 4 Wochen und 10,64% bei 5 Wochen).

Beispiel für Berechnung Stundenlohn:

25-jährige Betriebsangestellte, vergleichbare Ausbildung Fähigkeitszeugnis, Berufserfahrung unter 5 Jahre, vier Wochen Ferien/Jahr und Wochenpensum von sechs Stunden. Der Monatslohn entspricht der Lohnklasse F.

Monatslohn		CHF 3200.00
Tageslohn	Monatslohn: 22,9	CHF 139.75
Stundenlohn	Tageslohn: 10	CHF 13.95

Lohnabrechnung für Frau/Herrn :

Monat

Geleistete Stundenanzahl:	25,2	
Bruttolohn	$13.95 \times 25,2$	CHF 351.55
Ferienlohnanteil (8,33%)	$351.55 \times 0,0833$	CHF 29.30
Total brutto		CHF 380.85

