



Erläuterungen zur Totalrevision des Normalarbeitsvertrages (NAV) für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt vom 15. Juni 1993 (215.600)

1. Ausgangslage

Mit Beschluss vom 15. Juni 1993 erliess der Regierungsrat gestützt auf Art. 359 Abs. 2 OR¹ einen Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV LW) im Kanton Basel-Stadt. Dieser NAV ist am 1. Juli 1993 in Kraft getreten (SG 215.600).

Im Jahre 2008 gab der Schweizer Bauernverband (SBV) einen Muster-NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse heraus. In der Folge haben das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit des Kantons Basel-Landschaft (KIGA) und das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt (AWA) u.a. aufgrund der geringen Anzahl von landwirtschaftlichen Betrieben im Kanton Basel-Stadt und des bikantonalen Bauernverbandes beider Basel entschieden, gemeinsam die Revision des bestehenden NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse durchzuführen. Gleichzeitig wurde aber auch beschlossen, dass es keinen NAV beider Basel geben wird, sondern je einen NAV LW BS und einen NAV LW BL mit nahezu identischem Wortlaut.

Aufgrund von diversen politischen Vorstössen auf Bundesebene überarbeitete der SBV seinen Muster-NAV zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Arbeitnehmer (ABLA), welcher im Jahre 2015 fertiggestellt wurde (Muster-NAV gemäss OR 359, 359a, 360 für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis in der Schweiz [Empfehlung des SBV, des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der ABLA]). Darauffolgend haben das KIGA und das AWA die Erarbeitung des Entwurfes weiterverfolgt.

Die Anpassung des NAV LW BS an die aktuelle Rechtslage erfordert eine komplette Überarbeitung im Rahmen einer Totalrevision. Gemäss den gesetzestechnischen Richtlinien des Bundes, die analog angewendet werden können, handelt es sich um eine Totalrevision, sobald die Änderung mehr als die Hälfte der Artikel des Erlasses betrifft und wenn sich eine Neugliederung des Erlasses aufdrängt². Beides ist vorliegend der Fall. Die Regelungen werden vervollständigt, aktualisiert und präzisiert. Die entsprechenden NAV LW der Kantone Aargau, Zug, Solothurn und Obwalden sowie der Muster-NAV des SBV wurden im Rahmen der Erarbeitung des Entwurfs berücksichtigt.

Die wichtigsten Änderungen betreffen eine grundlegende Anpassung an die Verhältnisse der modernisierten Arbeitswelt. Besonders hervorzuheben sind die Neuerungen im Bereich der Arbeitszeit: Es werden Regelungen von Überstunden und Überzeit, eine Pausen- sowie Ruhezeitregelung eingeführt sowie die wöchentlichen Arbeitszeit herabgesetzt. Des Weiteren wird eine Pflicht zum Abschliessen einer Krankentagggeldversicherung eingeführt. Zudem werden auch spezifisch die Schutzvorschriften für schwangere Frauen sowie für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt. Letztlich wird generell der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert.

¹ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), SR 220.

² Gesetzestechnische Richtlinien (GTR) der Bundeskanzlei BK; <https://www.bk.admin.ch/apps/gtr/de/>.

Gemäss dem Statistischen Amt Basel-Landschaft wurden im Kanton Basel-Landschaft im Jahr 2017 total 1'758 Personen in der Landwirtschaft beschäftigt, wovon 676 familienfremde Arbeitskräfte sind. Im Kanton Basel-Stadt wurden gemäss dem Statistischen Amt Basel-Stadt im Jahr 2016³ gesamthaft 50 Personen beschäftigt.

Art. 359 Abs. 2 OR verpflichtet die Kantone, einen NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse zu erlassen. Dieser NAV hat zum obligatorischen Inhalt die Arbeits- und Ruhezeit sowie die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitskräfte zu regeln. Insofern sind die Voraussetzungen für den Erlass gegeben, da es sich vorliegend um einen NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse handelt. Das OR sieht einerseits eine solche Pflicht vor, um dem traditionell tiefen, gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenzuwirken. Andererseits besteht die Pflicht, da auf landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Arbeitsgesetz nicht anwendbar ist (Art. 2 Abs. 1 Bst. d und g ArG⁴), in letzterem jedoch für andere Arbeitnehmer die massgebenden Schutzbestimmungen bezüglich Ruhe- und Arbeitszeit enthalten sowie Schutzbestimmungen für Jugendliche und Frauen, insbesondere bezüglich Mutterschutz, vorgesehen sind.

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Erläuterungen zu § 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Basel-Stadt.

² Keine Anwendung findet dieser Normalarbeitsvertrag auf die folgenden mitarbeitenden Familienmitglieder des Arbeitgebenden:

- a) Ehegatten, Ehegattinnen;
- b) eingetragene Partner, eingetragene Partnerinnen;
- c) Verwandte in auf- und absteigender Linie;
- d) Schwiegersöhne und Schwiegertöchter, sofern sie voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden.
- e) Konkubinatspartner in gefestigtem Konkubinat

³ Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Praktika, Au-Pair- und für Lehrverhältnisse, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen.

Abs. 1: Der NAV LW findet neu auf alle landwirtschaftlichen Verhältnisse Anwendung und nicht mehr nur auf Verhältnisse bei *überwiegend* landwirtschaftlicher Beschäftigung. Diese Anpassung bezweckt, die Anwendung des NAV zu vereinfachen.

Abs. 2: Die Ausnahmen gemäss Abs. 2, der die nahen Familienmitglieder vom Geltungsbereich des NAV ausschliesst, erfolgen analog zu Art. 4 ArG, der verhindern will, dass sich der Staat in innerfamiliäre Verhältnisse einmischt. Explizit aufgeführt werden die Konkubinatspartner in gefestigtem Konkubinat. Die Praxis spricht - auch mit Blick auf andere Rechtsbereiche - dann von einem gefestigten Konkubinat, wenn es eine Dauer von mindestens fünf Jahren aufweist. Die explizite Nennung des Konkubinats in Abs. 2 schafft Klarheit: Im konkreten Einzelfall muss nicht durch Auslegung ermittelt werden, ob der NAV Anwendung findet oder nicht. Der Vollständigkeit halber sei jedoch festgehalten, dass kein kantonaler NAV Landwirtschaft bisher die Konkubinatspartner bei der Ausnahmeregelung explizit nennt.

Au-Pair: Neu werden alle Au-Pair-Verhältnisse vom NAV LW erfasst, da erfahrungsgemäss die jungen Arbeitnehmenden besonders vor potenzieller Ausbeutung geschützt werden müssen.

³ Für den Kanton Basel-Stadt sind dies die aktuellsten Zahlen. Im Oktober 2018 werden die Zahlen für das Jahr 2017 aktualisiert.

⁴ Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11.

Erläuterungen zu § 2 Abweichungen

¹ Vom Normalarbeitsvertrag kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden. Das pauschale Wegbedingen von Vorschriften ist unzulässig.

² Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert werden, soweit sie nicht durch Gesetze des Bundes oder der Kantone als zwingend vorgeschrieben werden.

Abs. 1: Zum besseren Schutz der Arbeitnehmenden wird die zwingende Schriftlichkeit zur Abweichung von allen Bestimmungen des NAV LW vorgesehen und nicht nur für die einzelne Bestimmungen.

Zudem ist zur Verbesserung der Systematik des NAV LW diese Bestimmung am Anfang eingefügt worden. Im bestehenden NAV LW (aNAV LW) wurden die Abweichungen im § 21 geregelt.

Erläuterungen zu § 3 Ergänzendes Recht

¹ Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, finden die Bestimmungen des OR Anwendung.

Zur besseren Übersicht wird der Verweis auf das subsidiär geltende Obligationenrecht neu in einem eigenen Artikel aufgenommen und nicht mehr bei den Abweichungen eingegliedert.

Erläuterungen zu § 4 Probezeit

¹ Wird das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als vier Monate eingegangen, beträgt die Probezeit zwei Wochen. Wird eine längere oder unbestimmte Dauer vereinbart, beträgt die Probezeit vier Wochen. Die Probezeit gilt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis.

² Die Probezeit kann durch schriftliche Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.

³ Bei Lehrverträgen beträgt die Probezeit vier Wochen.

⁴ Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, besteht keine Probezeit.

Die Probezeit wurde bisher in § 2 aNAV LW geregelt.

Abs. 1 und 2: Die Probezeit wird neu je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses aufgeschlüsselt, womit eine Annäherung an die zwingenden Bestimmungen des OR erfolgt (vier Wochen bis maximal drei Monate).

Abs. 3: Art. 359 Abs. 2 OR verlangt explizit von den Kantonen, dass sie Arbeitsbedingungen zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmenden erlassen, weshalb hier explizit nochmals auf Art. 344a Abs. 3 OR, gemäss welchem die Probezeit bei Lehrverträgen mindestens vier Wochen betragen muss, verwiesen wird.

Abs. 4: Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Kündigung der Dienstwohnung einhergeht. Die kurze Kündigungsfrist während der Probezeit trägt der Wohnungssuche nicht Rechnung. Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer soll durch diese Regelung mehr geschützt werden.

Erläuterungen zu § 5 Kündigung

¹ Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

³ Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- a) im 1. Dienstjahr ein Monat;
- b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate;
- c) ab dem 4. Dienstjahr drei Monate.

⁴ Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.

Die Kündigung wurde bisher in § 3 aNAV LW geregelt.

Abs. 1: Neu wird die Schriftlichkeit der Kündigung als Gültigkeitserfordernis festgelegt.

Abs. 2: Die Kündigungsfrist während der Probezeit wird auf sieben Tage erhöht.

Die Regelung der Kündigungsfristen von landwirtschaftlichen Praktikanten (§ 3 Abs. 1 Bst. f aNAV LW) wurde ersatzlos gestrichen. Praktikanten werden neu gleich behandelt wie alle anderen Arbeitsverhältnisse auch. Die Regelung der Kündigung von Personal, die eine Dienstwohnung besitzt, wird neu in einer separaten Bestimmung geregelt.

Erläuterungen zu § 6 Kündigung der Unterkunft

¹ Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Die Kündigung der Unterkunft gemäss den Artikeln 266 I–n OR muss auf dem vom Kanton genehmigten Formular eröffnet werden.

Neu wird die Kündigung bei Bestehen einer Dienstwohnung in einer separaten Bestimmung geregelt.

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung bezüglich Dienstwohnungen im Arbeitsrecht und der dazugehörigen Problematik der Anwendung des Arbeits- oder Mietrechts sind Verträge einheitlich nach dem Regelungsschwerpunkt anwendbaren Rechts zu behandeln. Bei der Kündigung kämen die Regeln desjenigen Vertrages zur Anwendung, der den überwiegenden Teil der Leistung ausmacht. Aufgrund des engen, sachlich gerechtfertigten und zwingenden Zusammenhanges zwischen Wohn- und Arbeitsort ist vorliegend Arbeitsrecht anwendbar. Des Weiteren handelt es sich in der Regel bei den Unterkünften nicht um Wohnungen, weshalb die Kündigungsfrist gemäss Arbeitsrecht von einem Monat auf Ende des Monats mit der Bestimmung des Mietrechts korreliert (Art. 266e O. Beendigung des Mietverhältnisses / II. Kündigungsfristen und -termine / 5. Möblierte Zimmer und Einstellplätze: Bei der Miete von möblierten Zimmern und von gesondert vermieteten Einstellplätzen oder ähnlichen Einrichtungen können die Parteien mit einer Frist von zwei Wochen auf Ende einer einmonatigen Mietdauer kündigen).

Zum Schutz des Arbeitnehmers soll aber das amtliche Formular zur Eröffnung der Kündigung angewendet werden, wobei der Arbeitgeber aber klarstellen sollte, dass er trotz der Verwendung des mietrechtlichen Kündigungsformulars den entsprechenden Kündigungsschutz für nicht anwendbar hält (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag; Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Zürich 2012, Art. 319 N11).

Erläuterungen zu § 7 Kündigungsschutz

¹ Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen über den Kündigungsschutz (missbräuchliche Kündigung, Kündigung zur Unzeit sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses) gemäss den Artikeln 336 ff. OR.

Zum Schutz der Arbeitnehmenden wird neu auf die Bestimmungen des OR bezüglich des Kündigungsschutzes verwiesen.

Erläuterungen zu § 8 Arbeitszeugnis

¹ Die Arbeitnehmenden können von der Arbeitgeberschaft jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeugnis unaufgefordert auszuhändigen.

Der bisherige NAV LW hat die Regelung bezüglich der Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nicht wiedergegeben. Neu wird auf diese Pflicht aus dem OR im NAV LW hingewiesen.

Erläuterungen zu § 9 Arbeitszeit

¹ Die tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 49.5 Stunden.

² Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 55 Stunden.

³ Die Vertragsparteien können saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Dabei darf die in Abs. 1 festgelegte Arbeitszeit im Durchschnitt eines Dienstjahres oder bei kürzeren Arbeitsverhältnissen während der gesamten Dauer der Anstellung nicht überschritten werden. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung entstehen dadurch keine Über- oder Minusstunden.

⁴ Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen. Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, diese Unterlagen einzusehen. Kommt der Arbeitgebende dieser Pflicht nicht nach, werden Aufzeichnungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

Die Arbeitszeit wurde bisher in § 6 aNAV LW geregelt. Grundsätzlich wird die Unterscheidung von Betrieben mit oder ohne Viehhaltung neu weggelassen, da die Abgrenzung zu Schwierigkeiten führen kann und diese auch nicht mehr zeitgemäss ist. Zudem wird so auch Missbrauch verhindert, da ein Betrieb nicht mehr nur ein Vieh anschafft, nur um von der besseren Regelung profitieren zu können. Des Weiteren werden die Überstunden neu in einer eigenen Bestimmung geregelt.

Abs. 1: Die tägliche Arbeitszeit wird von zehn Stunden auf neun Stunden herabgesetzt. Es wird aber keine Tageshöchstarbeitszeit von zehn Stunden festgesetzt, da im Hinblick auf die landwirtschaftlichen Umstände diese etwas knapp angesetzt wäre. Eine Tageshöchstarbeitszeit wird deshalb im Entwurf weggelassen. Neu wird aber eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festgehalten, was eine grössere Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig eine Obergrenze einführt. Die tägliche Arbeitszeit wurde mit 5.5 Arbeitstagen multipliziert, um die wöchentliche Arbeitszeit von 49 Stunden (9 mal 5.5) festzulegen.

Abs. 2 und 3: Es wird neu eine Höchstarbeitszeit von 55 Stunden festgelegt. Ziel dieser Regelungen ist es, den Betrieben eine Flexibilität zu gewähren: der Arbeitseinsatz soll saisongerecht erfolgen können. Trotzdem aber soll die Arbeitszeit bzw. die Höchstarbeitszeit geregelt sein, d.h. der Durchschnitt muss letztlich wieder bei höchstens 55 Stunden pro Woche liegen. Wer krank ist, soll die vereinbarten Stunden gutgeschrieben erhalten.

Abs. 4: Ziel ist es, die Arbeitgeber dazu zu bewegen, ihrer Pflicht, die Arbeitszeit aufzuzeichnen, tatsächlich nachzukommen. Die Arbeitnehmenden sollen hingegen durch diese Regelung veranlasst werden, ihre Stunden tatsächlich aufzuzeichnen. Diese, dem Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gastgewerbe entnommene Regelung, hat in der Gastronomiebranche einen hohen Stellenwert eingenommen, stellt aber gemäss herrschender Lehre keine Beweislastumkehr dar (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, Art. 321c N10). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann beim Fehlen von Arbeitszeiterfassungen auf die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abgestellt werden (BGE 4A73/2008 vom 4.6.2008, E. 3.2).

Die Ruhezeit gemäss § 6 Abs. 5 aNAV LW wird neu separat in § 13 geregelt. Die geltende Regelung wurde beibehalten, jedoch auf alle Arbeitnehmenden ausgedehnt.

Erläuterungen zu § 10 Pausen

¹ In der Arbeitszeit ist eine viertelstündige Pause pro Halbtage inbegriffen. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Stunde, mindestens jedoch eine halbe Stunde, zu gewähren. Darin inbegriffen ist die Essenszeit.

Neu gelten zwei Pausen (Vormittag und Nachmittag je 15 Minuten) als bezahlt. Die Mittagspause ist weiterhin unbezahlt. Mit Blick auf die notorisch hohen Arbeitszeiten in der Landwirtschaft wurde im Entwurf eine Pausenregelung eingeführt.

Erläuterungen zu § 11 Überstunden

¹ Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Arbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchst-arbeitszeit übersteigen.

² Die Arbeitnehmenden haben Überstunden zu leisten, wenn sie betrieblich notwendig und zumutbar sind.

³ Die Arbeitgebenden haben die Überstunden schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

⁴ Allfällige Überstunden werden mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch Freizeit von gleicher Dauer innerhalb desselben Dienstjahres kompensiert oder durch entsprechende monatliche Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten.

Die Überstunden wurden bisher in § 6 Abs. 4 aNAV LW geregelt. Bisher wurde begrifflich nicht zwischen Überstunden und Überzeit unterschieden, da auch keine Höchst-arbeitszeit definiert gewesen ist. Die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit wäre grundsätzlich auch nicht nötig, da das ArG nicht anwendbar ist. Dennoch wird die Unterscheidung zum Schutz der Arbeitnehmenden gemacht. Dies, da es für die Anordnung von Überstunden weniger hohe Anforderungen braucht als für die Anordnung von Überzeit (für diese braucht es eine Dringlichkeit oder Ausserordentlichkeit und nicht nur eine Notwendigkeit). Zudem darf diese nur in einem klar limitierten Umfang geleistet werden, womit auch eine Ausbeutung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindert werden soll.

Erläuterungen zu § 12 Überzeit

¹ Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchst-arbeitszeit übersteigen.

² Die wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 55 Stunden darf ausserordentlich wegen Dringlichkeit der Arbeit, ausserordentlichen Arbeitsanfalls sowie zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen überschritten werden.

³ Die Überzeit darf im Kalenderjahr nicht mehr als 100 Stunden betragen.

⁴ Die Arbeitgebenden haben die Überzeit schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

⁵ Kompensation und Abgeltung erfolgen analog den Überstunden.

Siehe Erläuterungen zu § 11.

§ 12 entspricht Art. 12 f. ArG. Die Voraussetzungen zur Überschreitung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit sind viel höher wie die Voraussetzungen für Überstunden. Die Überzeit muss notfallmässig notwendig sein, beispielsweise zur Vermeidung von Ernteverlusten. Die 100 Stunden-Regelung steht analog für die Überzeit-Regelung nach Art. 12 Abs. 2 ArG. 100 Stunden entsprechen jährlich elf zusätzlichen Tagen. Angesichts der strengen Voraussetzungen der Überzeit ist dies ausreichend.

Erläuterungen zu § 13 Ruhezeit

¹ Den Arbeitnehmenden ist im Durchschnitt über einen Zeitraum von zwei Wochen eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

² Arbeitnehmenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist immer eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

Die Ruhezeiten enthalten neu nicht nur den spezifischen Jugendschutz, sondern auch eine durchschnittlich einzuhaltende Ruhezeit von 11 Stunden für alle Arbeitnehmenden (abgeschwächte tägliche Ruhezeit analog Art. 15a ArG).

Erläuterungen zu § 14 Freie Tage

¹ Pro Arbeitswoche besteht Anspruch auf eineinhalb freie Tage. Hiervon ist ein Tag zusammenhängend zu gewähren. Freie Halbtage können für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.

² Pro Monat müssen mindestens zwei ganze Ruhetage auf einen Sonntag fallen.

³ Der Halbtage gilt als frei, wenn die arbeitsfreie Zeit entweder zwischen 00.00 - 12.00 Uhr oder 12.00 - 24.00 Uhr liegt und die tägliche Arbeitszeit höchstens sechs Stunden beträgt.

⁴ Bei der Beanspruchung und der Gewährung der freien Tage, Ruhe- und Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Parteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

Der Titel wird in „Freie Tage“ abgeändert und entspricht § 7 aNAV LW. Um dem heutigen ArG zu entsprechen, wurden die freien Tage pro Woche auf 1.5 erhöht, mit der Möglichkeit, diese Halbtage zusammenhängend zu gewähren. Ebenfalls sind zwei freie Sonntage zu gewähren (analog Art. 20 ArG und Art. 16 ArGV⁵). Neu muss auch der Halbtage definiert werden, weil von einer 5.5 Tage-Woche ausgegangen wird.

Erläuterungen zu § 15 Sonntage und gesetzliche Feiertage

¹ An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken.

² Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

³ Feiertage, die während einer Krankheit, eines Unfalls, eines Mutterschaftsurlaubs oder eines Militär-, Schutz- oder Zivildienstes anfallen, können nicht nachbezogen werden.

⁴ Der Nationalfeiertag am 1. August und die vom Kanton festgelegten gesetzlichen Feiertage gelten als zusätzliche freie Tage.

Es handelt sich um eine neue Regelung für Sonn- und Feiertage. Grundsätzlich soll an Sonn- und Feiertagen nicht gearbeitet werden. In der Landwirtschaft fallen immer wieder Arbeiten (beispielsweise zur Viehversorgung) auch an Sonn- und Feiertagen an. Diese notwendigen Arbeiten dürfen sonntags und an Feiertagen verrichtet werden und die dafür aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Zudem wird festgehalten, wie Feiertage an die Arbeitszeit anzurechnen sind. Die Feiertage wurden in § 8 aNAV LW mit den Ferien geregelt.

Erläuterungen zu § 16 Ferien

¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Dienstjahr:

- a) Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen,
- b) Arbeitnehmende nach vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen,
- c) alle übrigen Arbeitnehmenden vier Wochen.

² Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien anteilmässig entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren.

³ Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht. Mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr müssen zusammenhängend gewährt werden.

Die Ferien wurden bisher in § 8 aNAV LW geregelt. Inhaltlich wird die Ferienregelung übernommen. Neu erhalten alle Arbeitnehmenden ab dem 50. Altersjahr fünf Wochen Ferien, die Bedingung von fünf Dienstjahren wird weggelassen.

⁵ Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111.

Neu wird die Regelung bezüglich Feiertage in einer eigenen Bestimmung geregelt (siehe § 15).
Abs. 5 bezüglich der Kostgeldentschädigung wird neu in einer eigenen Bestimmung geregelt (§ 21).

Erläuterungen zu § 17 Bezahlter Urlaub

¹ Die Arbeitnehmenden haben ohne Anrechnung an die Ferien oder freien Tage Anrecht auf bezahlten Urlaub bei folgenden Ereignissen:

- a) 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft,
- b) 3 Tage bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners;
- c) 3 Tage bei Tod eines Kindes oder eines Elternteils;
- d) 2 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebenspartnerin;
- e) 2 Tage bei Adoption eines Kindes;
- f) 1 Tag bei Taufe oder bei vergleichbaren Glaubensbekenntnissen anderer Religionen eines Kindes;
- g) 1 Tag bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes;
- h) 1 Tag bei Tod von Geschwistern, Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Schwägerin und Schwager;
- i) 1 Tag bei Wechsel der eigenen Wohnung.

Diese Bestimmung entspricht § 9 aNAV LW und wurde grundsätzlich mit ein paar Änderungen übernommen.

Bst. a, b und f aNAV LW: Weitere Verwandte oder andere nahestehende Personen wurden bewusst nicht aufgeführt, denn will ein Arbeitnehmer an einer Beerdigung oder Hochzeit weiterer Verwandte teilnehmen, ist ihm gemäss Art. 329 Abs. 3 OR die übliche Freizeit zu gewähren, allerdings unbezahlt.

Bst. e: Die Adoption eines Kindes wird neu der Geburt des eigenen Kindes gleichgestellt.

Bst. f.: Die Bestimmung wird erweitert auf vergleichbaren Glaubensbekenntnisse anderer Religionen, um der kulturellen Vielfalt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

Erläuterungen zu § 18 Mutterschaftsurlaub

¹ Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

Da gemäss Art. 359 Abs. 2 OR spezifische Arbeitsbedingungen der weiblichen Arbeitnehmenden geregelt werden sollen, ist diese Bestimmung bezüglich des Mutterschaftsurlaubs aufgenommen worden.

Erläuterungen zu § 19 Aus- und Weiterbildung

¹ Die Arbeitgebenden fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden.

² Weiterbildungen, die auf Veranlassung der Arbeitgebenden erfolgen, gelten als Arbeitszeit. Die Kosten sind vom Arbeitgeber vollumfänglich zu übernehmen.

Die Weiterbildung wurde bisher in § 5 aNAV LW geregelt.

Abs. 2: Dieser Absatz soll Klarheit über die allgemein gültige Regelung schaffen, wonach die vom Arbeitgeber veranlassten Weiterbildungen Arbeitszeit darstellen und diese Kosten im Sinne von Art. 327a OR vom Arbeitgeber zu übernehmen sind.

Erläuterungen zu § 20 Höhe des Lohnes

¹ Der Brutto-Monatslohn (Bar- und Naturallohn) ist schriftlich zu vereinbaren und soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren der Arbeitnehmenden sowie einer Teuerung anzupassen.

² Die "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft" gilt als Mindestansatz.

³ Allfällige Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft. Diese dürfen bei der Festsetzung des Grundlohnes nicht berücksichtigt werden und sind den Arbeitnehmenden ohne Abzüge auszurichten.

Die Höhe des Lohnes wurde in § 10 aNAV LW geregelt.

Abs. 1 und Abs. 2: Neu wird festgehalten, dass die Festsetzung der Löhne schriftlich zu erfolgen hat und dass die Lohnrichtlinien des Schweizer Bauernverbandes als Mindestansatz dienen. Der Naturallohn wird neu zur besseren Übersicht in einer eigenen Bestimmung definiert (siehe § 21).

Abs. 3: Neu werden nur die Familienzulagen genannt, diese umfassen jedoch gemäss Art. 2 Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (SR 836.1; FLG) Haushaltszulage, Kinderzulage sowie Ausbildungszulage.

Erläuterungen zu § 21 Naturallohn

¹ Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberschaft, so hat dieser für ausreichende Verpflegung und/oder einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Diese Leistungen gelten als Naturallohn.

² Der Anspruch auf Naturallohn besteht auch während der Ferien, der freien Tage, des bezahlten Urlaubs, des Mutterschaftsurlaubs und bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung.

³ Beziehen Arbeitnehmende einen Teil des Lohnes in Form von Naturallohn, richtet sich der Wert dieser Leistungen nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag, wobei dieser den Naturallohn gemäss AHV nicht übersteigen darf. Bei Ausfall einer Naturallohn-Leistung haben die Arbeitgebenden eine entsprechende Entschädigung zu bezahlen.

Der Naturallohn wird präziser definiert, und die verschiedenen Regelungen werden in einer eigenen Bestimmung zur Verbesserung der Systematik und Übersicht zusammengefasst.

Erläuterungen zu § 22 Lohnauszahlung und Lohnabrechnung

¹ Lohn und Zulagen sind spätestens am Ende des Monats auszuzahlen.

² Den Arbeitnehmenden ist mit der Lohnzahlung eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, woraus alle Zulagen, Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

³ Die Lohnabrechnung hat den Überstunden-, Überzeit- und Feriensaldo auszuweisen.

Diese Bestimmung entspricht § 11 aNAV LW und ist inhaltlich unverändert. § 12 aNAV LW bezüglich Lohnrückbehalt wurde ersatzlos gestrichen, da die Gründe für einen Lohnrückbehalt nicht präzisiert wurden und mit der Streichung folgende Unklarheiten beseitigt werden können: Wenn ein Schaden entstünde, so wäre dieser zu beweisen und über den üblichen Weg zu ersetzen bzw. einzufordern. In Abs. 2 handelt es sich zudem eher um einen Lohnabzug als einen Lohnrückbehalt. Die Vermittlungsgebühr geht grundsätzlich zulasten des Arbeitgebers.

Erläuterungen zu § 23 Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung

¹ Die Arbeitnehmenden haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung unter dem Vorbehalt von Regelungen über Versicherungsleistungen Anspruch auf die nachfolgenden Leistungen gemäss Abs. 2, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

² Der Anspruch entsteht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus Gründen, die in ihrer beziehungsweise seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Arbeitgeberschaft hat ihr beziehungsweise ihm den Brutto-Monatslohn während folgender Dauer zu entrichten:

- a) im 1. Dienstjahr 1 Monat;
- b) im 2. und 3. Dienstjahr 2 Monate;
- c) im 4. bis 10. Dienstjahr 3 Monate;
- d) im 11. bis 15. Dienstjahr 4 Monate;
- e) im 16. bis 20. Dienstjahr 5 Monate;
- f) ab dem 21. Dienstjahr 6 Monate.

³ Ist die Arbeitnehmerin wegen einer Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, besteht die Lohnfortzahlungspflicht in gleichem Umfang.

⁴ Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeberschaft eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der Arbeitgeberschaft umgehend und unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Diese Bestimmung entspricht § 13 aNAV LW. Inhaltlich sind keine grossen Änderungen vorgenommen worden. Die darin enthaltene Regelung kommt nur zur Anwendung, sofern keine Krankentaggeldversicherung (siehe § 29) abgeschlossen wurde, die als gleichwertig eingestuft wird.

Abs. 2: Die Lohnfortzahlungspflicht entspricht der Basler Skala mit Ausnahme des 1. Dienstjahres (3 Wochen) und somit der Praxis der hiesigen kantonalen Gerichte.

§ 13 Abs. 4 aNAV LW wird gestrichen. Gemäss Abs. 4 des Entwurfs müssen die Arbeitnehmenden bei einer von mehr als drei Tagen dauernden Arbeitsunfähigkeit unaufgefordert ein Arztzeugnis vorlegen. In der bisherigen Fassung muss der Arbeitgeber ein Arztzeugnis verlangen (§ 13 Abs. 3 aNAV LW). Die Fassung im Entwurf entspricht der üblichen Handhabung bei Arbeitsunfähigkeit in der Mehrheit der Unternehmen.

Erläuterungen zu § 24 Dienstaltersgeschenke

¹ Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- a) nach 5 Dienstjahren einen Fünftel des Brutto-Monatslohns;
- b) nach 10 Dienstjahren einen Drittel des Brutto-Monatslohns;
- c) nach 15 Dienstjahren die Hälfte des Brutto-Monatslohns;
- d) nach 20 Dienstjahren drei Viertel des Brutto-Monatslohns;
- e) nach 25 Dienstjahren einen Brutto-Monatslohn.

² Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise in der Form von Ferien bezogen werden. Die Bezugsart ist der Arbeitgeberschaft rechtzeitig anfangs Jahr mitzuteilen. Ein Dienstaltersgeschenk von einem Brutto-Monatslohn entspricht einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch.

Diese Regelung erfolgt auf Vorschlag des Schweizer Bauernverband (SBV), des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Arbeitnehmer (ABLA). Einzige (geringfügige) Änderung ist, dass der Bezug in Form von Ferien nicht "rechtzeitig", sondern anfangs Jahr generell die Bezugsart mitzuteilen ist, damit der Arbeitgeber über den Umfang, wie lange der Arbeitnehmende abwesend ist, informiert ist.

Erläuterungen zu § 25 Sozialabzüge

¹ Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FLG) zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, ALV und den ganzen Beitrag für die Familienzulagen zu übernehmen.

Diese Bestimmung entspricht § 16 aNAV LW. Der Titel wurde vereinfacht, inhaltlich ist der Entwurf unverändert, der Text wurde aber leserfreundlicher verfasst.

Erläuterungen zu § 26 Berufliche Vorsorge

¹ Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 bei einer Pensionskasse zu versichern. Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die halbe Prämie.

Die Berufliche Vorsorge wurde bisher in § 17 aNAV LW geregelt. Inhaltlich sind keine Änderungen vorgenommen worden.

Erläuterungen zu § 27 Abgangsentschädigung

¹ Unterstehen Arbeitnehmende nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge oder erbringt die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge keine mindestens gleichwertigen Leistungen, haben Arbeitgebende bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses von mindestens 50jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren im gleichen Betrieb folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

- a) bei 20–25 Dienstjahren 2 Brutto-Monatslöhne;
- b) bei 26–30 Dienstjahren 3 Brutto-Monatslöhne;
- c) bei 31–35 Dienstjahren 4 Brutto-Monatslöhne;
- d) bei 36–40 Dienstjahren 5 Brutto-Monatslöhne;
- e) bei über 40 Dienstjahren 6 Brutto-Monatslöhne.

Die Abgangsentschädigung wurde bisher in § 18 aNAV LW geregelt. Die Einführung des BVG-Obligatoriums hat die Bedeutung der Abgangsentschädigung stark reduziert. Aufgrund der Anrechnungsmöglichkeit der Leistungen an Personalfürsorgeeinrichtungen wird heutzutage eine Abgangsentschädigung wohl kaum je zur Auszahlung gelangen. Übersteigt der Wert der Vorsorgeleistung (BVG) die auszurichtende Abgangsentschädigung, so entfällt dieselbe nämlich vollständig. Unter Umständen kann eine Abgangsentschädigung jedoch für Kleinverdiener, namentlich Teilzeitbeschäftigte, deren Einkommen sich ausserhalb des koordinierten bzw. des versicherten Lohnes befindet, weiterhin von Bedeutung sein. Die Berechnung der Abgangsentschädigung wurde vereinfacht und auf maximal sechs Monatslöhne (vorher acht) beschränkt.

Erläuterungen zu § 28 Unfallversicherung

¹ Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern. Die Prämie für die Versicherung der Berufsunfälle bezahlen die Arbeitgebenden. Die Prämie für die Versicherung von Nichtbetriebsunfällen kann den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

Die Unfallversicherung wurde bisher in § 15 aNAV LW geregelt. Inhaltlich sind keine grossen Änderungen vorgenommen worden. Die Bestimmung wird aber an die aktuellen Regelungen im UVG⁶ angepasst. Daher muss auch Abs. 2 gestrichen werden, da er nicht mehr der aktuellen Regelung entspricht.

Erläuterungen zu § 29 Krankenversicherung und Krankentaggeldversicherung

¹ Die Arbeitgebenden kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 abgeschlossen haben.

⁶ Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG), SR 832.20.

² Die Arbeitgebenden haben zu Gunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, die nach einer Wartefrist von 30 Tagen während 730 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen 80 Prozent des Brutto-Monatslohnes zahlt. Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmenden im ordentlichen Rentenalter verkürzt sich die Taggeldleistung auf 180 Tage.

³ Wurde keine genügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, haben die Arbeitgebenden die Leistungen selbst zu erbringen.

⁴ Während der Wartefrist haben die Arbeitgebenden den vollständigen Brutto-Monatslohn zu entrichten.

⁵ Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden mindestens hälftig von den Arbeitgebenden übernommen.

Abs. 1: Diese Kontrollpflicht wird vor dem Hintergrund, dass viele Arbeitnehmende aus dem Ausland kommen und wenig Kenntnisse über das schweizerische Versicherungssystem mitbringen, beibehalten bzw. es wird eine Kontrollpflicht eingeführt.

Abs. 2, 3 und 4: Das Abschliessen einer Krankentaggeldversicherung wird neu als Standard eingeführt und klargestellt, dass der Arbeitgeber bei Unterlassung schadenersatzpflichtig wird. Um Unklarheiten zu verhindern, wird ausserdem die Lohnfortzahlung während der Wartefrist verbindlich der bundesgerichtlichen Rechtsprechung entsprechend geregelt.

Erläuterungen zu § 30 Mutterschaftsversicherung

¹ Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG). Bei Arbeitnehmerinnen, welche davon nicht erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.

Neu wird die Mutterschaftsversicherung im Sinne der Schutzvorschriften von Art. 359 Abs. 2 OR für weibliche Arbeitnehmende aufgenommen.

Erläuterungen zu § 31 Schutz der Persönlichkeit

¹ Der Arbeitgebende hat die Persönlichkeit und Gesundheit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen.

§ 31 ersetzt den bisherigen § 4 aNAV LW bezüglich Einsatz. Die neue Bestimmung wird inklusive des Titels umformuliert. Neu ist der Persönlichkeitsschutz (Art. 328 OR) enthalten. Die Art und Weise, wie ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin einzusetzen ist, wird aus dem NAV LW gestrichen, da der Einsatz eher nach den Bedürfnissen des Betriebs zu erfolgen hat als nach der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

Erläuterungen zu § 32 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

¹ Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfallverhütung und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen.

² Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

Neu werden diese allgemeinen Schutzvorschriften analog zum ArG eingeführt.

Erläuterungen zu § 33 Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter

¹ Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 und seiner Verordnungen analog.

Diese Bestimmung wird i.S.v. Art. 359 Abs. 2 OR (spezifische Schutzbestimmungen für jugendliche und weibliche Arbeitnehmende sind zu erlassen) eingeführt.

Erläuterungen zu § 34 Schutz für Jugendliche

¹ Für Jugendliche gelten die Schutzbestimmungen des ArG und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) vom 28. September 2007 analog.

Diese Bestimmung wird ebenfalls i.S.v. Art. 359 Abs. 2 OR (spezifische Schutzbestimmungen für jugendliche und weibliche Arbeitnehmende sind zu erlassen) eingeführt.

Erläuterungen zu § 35 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages und Auskunft

¹ Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages.

² Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden die "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft" bei Beginn des Anstellungsverhältnisses auszuhändigen.

³ Auskünfte über den Normalarbeitsvertrag können beim Landwirtschaftlichen Zentrum Ebenrain und beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) eingeholt werden.

Diese Bestimmung entspricht § 19 aNAV LW. Die Pflicht für die Arbeitgeber, den NAV LW den Arbeitnehmenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen, ist bisher in § 21 geregelt. Neu muss der Arbeitgeber auch bei einer Änderung des NAV diesen auszuhändigen. Auch muss neu die „Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landwirtschaftlicher Hauswirtschaft" bei Beginn des Anstellungsverhältnisses ausgehändigt werden. Auskünfte über den Normalarbeitsvertrag können beim Landwirtschaftlichen Zentrum Ebenrain und beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) eingeholt werden

Erläuterungen zu § 36 Gerichtsstandsklausel

¹ Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich die Arbeit verrichten, zuständig.

Diese Bestimmung wird neu i.S. der Leserfreundlichkeit aufgenommen und gibt die Regelung von Art. 34 ZPO⁷ wieder.

Beilage:
Synopsis

⁷ Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, SR 272.