

---

**Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft**<sup>1</sup>

---

(Vom 26. Juni 2001)

*Der Regierungsrat des Kantons Schwyz,*

gestützt auf Art. 359, 359a und 360 des Schweizerischen Obligationenrechts<sup>2</sup> sowie § 1 Ziff. 4 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Obligationenrecht,<sup>3</sup>

*beschliesst den folgenden Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft:*

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1** Personenbezeichnungen

Im Normalarbeitsvertrag enthaltene Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

### **§ 2** Geltungsbereich

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die voll- oder teilzeitlich in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder Haushalt im Kanton Schwyz beschäftigt sind.

<sup>2</sup> Für die im Lehrvertragsverhältnis beschäftigten Arbeitnehmer bleiben das Lehrvertragsrecht und das Berufsbildungsrecht vorbehalten.

### **§ 3** Wirkung

<sup>1</sup> Die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Bundesrechtes.

## **II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 4** Probezeit

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit.

### **§ 5** Beendigung

<sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien wie folgt aufgelöst werden:

a) während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;

- b) im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats;
- c) im zweiten bis fünften Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats;
- d) ab dem sechsten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats.

<sup>2</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.

### III. Arbeitseinsatz, Aus- und Weiterbildung

#### § 6 Arbeitseinsatz

Der Arbeitnehmer ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.

#### § 7 Aus - und Weiterbildung

Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus - und Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen grosszügig gestattet und gefördert werden.

### IV. Arbeits - und Freizeit, Ferien und Urlaub

#### § 8 Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 55 Stunden.

<sup>3</sup> Die Vertragsparteien können saisonal begründete höhere Arbeitszeiten vereinbaren, sofern die Höchstarbeitszeiten im Jahresdurchschnitt eingehalten werden.

#### § 9 Ruhezeit und Pausen

<sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer ist täglich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zehn Stunden zu gewähren.

<sup>2</sup> Die Arbeit ist während den üblichen Essenszeiten zu unterbrechen.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Arbeitspausen:

- a) eine Viertelstunde bei einer Arbeitszeit von vier bis sechs Stunden;
- b) eine halbe Stunde bei einer Arbeitszeit von sechs bis acht Stunden;
- c) eine Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden.

#### § 10 Überzeit

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat bei Bedarf die ihm zumutbare Überzeitarbeit zu leisten. Sie ist mit Freizeit von mindestens gleich langer Dauer auszugleichen oder im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer mit dem Normallohn samt einem Zuschlag von einem Viertel abzugelten.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber führt eine Kontrolle der Überstunden. Überstunden sind am Ende jedes Monats abzurechnen. Werden sie nicht innert Jahresfrist ab dem Abrechnungszeitpunkt kompensiert oder ausbezahlt, verwirkt der Anspruch auf ihren Ausgleich oder ihre Abgeltung.

### § 11 Freizeit

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat pro Monat Anspruch auf sechs freie Tage. In der Regel sollen mindestens zwei Tage auf einen Sonntag fallen.

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien haben bei der Beanspruchung und Gewährung von Freizeit ihre gegenseitigen Bedürfnisse angemessen zu berücksichtigen.

### § 12 Ferien

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt mindestens vier Wochen pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Jugendliche Personen bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Personen nach dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

<sup>3</sup> Für ein angebrochenes Kalenderjahr beim Ein- oder Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr berechnet.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen seines Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.

### § 13 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Freizeit:

- a) zwei Tage: Eigene Heirat; Niederkunft der Ehegattin des Arbeitnehmers; Tod des Ehegatten, von Verwandten in auf- und absteigender Linie; Wechsel der eigenen Wohnung.
- b) einen Tag: Taufe eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Schwagern.

## V. Lohn

### § 14 Art und Höhe

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich ist.

<sup>2</sup> Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und der Leistung, den Dienstjahren sowie der Teuerung anzupassen.

<sup>3</sup> Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, bilden Verpflegung und Unterkunft einen Teil des Lohnes.

<sup>4</sup> Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne Abzüge auszurichten.

**§ 15**           Verpflegung und Unterkunft während Freizeit, Ferien und Urlaub

<sup>1</sup> Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Verpflegung und Unterkunft im Haushalt des Arbeitgebers, so gilt dies auch während Ferien, Freizeit und Urlaub.

<sup>2</sup> Soweit die Verpflegung während Ferien, Freizeit und Urlaub nicht beansprucht wird, ist an ihrer Stelle eine Entschädigung zu entrichten, welche sich nach dem Bewertungssatz für Verpflegung in der AHV-Gesetzgebung<sup>4</sup> bemisst.

**§ 16**           Auszahlung oder Rückbehalt des Lohnes

<sup>1</sup> Der Lohn samt Sozialzulagen sowie die Entschädigung für Verpflegung und Unterkunft sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann als Sicherheit für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis einen Zehntel des Monatslohnes zurückbehalten (Art. 323a OR). In den Fällen, in denen eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten entrichtet werden mussten, kann zusätzlich ein der Höhe dieser Auslagen entsprechender Betrag zurückbehalten werden. Im Ganzen darf aber höchstens ein Viertel eines Monatslohnes einbehalten werden.

<sup>3</sup> Der nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren oder Reisekosten zurückbehaltene Lohn ist nach den Vorschriften über die Kautions (Art. 330 OR) zu verwalten.

**§ 17**           Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, hat er nach Ablauf der Probezeit folgenden Lohnfortzahlungsanspruch:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a) im ersten und zweiten Dienstjahr    | für einen Monat |
| b) vom dritten bis fünften Dienstjahr  | für zwei Monate |
| c) vom sechsten bis zehnten Dienstjahr | für drei Monate |
| d) ab dem elften Dienstjahr            | für vier Monate |

<sup>2</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

<sup>3</sup> Wird die im Lohnanspruch enthaltene Verpflegung nicht beansprucht, ist sie als Entschädigung nach dem Bewertungssatz für Verpflegung in der AHV-Gesetzgebung auszuzahlen.

<sup>3</sup> Die Lohnersatzleistung (Taggeld, EO-Entschädigung usw.) eines Dritten steht im Umfang der erbrachten Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.

**VI. Arbeitsbedingungen für Jugendliche, schwangere Frauen und stillende Mütter**

**§ 18**           Anwendung des Arbeitsgesetzes des Bundes

Für den Gesundheitsschutz von Jugendlichen, schwangeren Frauen und stillenden Müttern gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel<sup>5</sup> sinngemäss.

## VII. Unfall - und Krankenversicherung

### § 19 Unfallversicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)<sup>6</sup> gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern.

<sup>2</sup> Die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle und -krankheiten trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

### § 20 Krankenversicherung

<sup>1</sup> Die obligatorische Grundversicherung richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG).<sup>7</sup> Die Beantragung einer staatlichen Verbilligung der Grundversicherungsprämie ist Sache des Arbeitnehmers.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer eine Taggeldversicherung abschliesst, welche 80 % des Lohnes ab dem 31. Krankheitstag deckt. Die Parteien wählen gemeinsam den Versicherer aus. Erfolgt keine Verständigung, obliegt die Wahl dem Arbeitgeber. Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Parteien.

<sup>3</sup> Fehlt eine Taggeldversicherung oder ein gleichwertiger Lohnausfallversicherungsschutz, hat der Arbeitgeber ab dem 31. Krankheitstag für ein Jahr mindestens 80 % des Lohnes zu entrichten, soweit keine Lohnfortzahlungspflicht nach § 17 besteht.

## VIII. Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

### § 21 Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG)<sup>8</sup> zu versichern.

<sup>2</sup> Der Versicherungsbeitrag des Arbeitgebers muss mindestens dem Beitrag des Arbeitnehmers entsprechen.

### § 22 Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> Endet das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50-jährigen Person mit 20 oder mehr Dienstjahren auf dem gleichen Betrieb, ist folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

20 bis 25	Dienstjahre	zwei Monatslöhne
26 bis 30	Dienstjahre	drei Monatslöhne
31 bis 35	Dienstjahre	vier Monatslöhne
36 bis 40	Dienstjahre	fünf Monatslöhne
über 40	Dienstjahre	sechs Monatslöhne

<sup>2</sup> Die Artikel 339b ff. OR über die Voraussetzungen, die Höhe und die Fälligkeit der Abgangsentschädigung sowie über deren Reduktion im Betrag der Ersatzleistung einer Vorsorgeeinrichtung gelten sinngemäss.

**IX. Schlussbestimmungen**

**§ 23**<sup>9</sup> Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis

Die Schweizerische Zivilprozessordnung<sup>10</sup> ist anwendbar.

**§ 24** Abgabe des Normalarbeitsvertrages

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar des Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht nach Inkrafttreten einer Änderung des Normalarbeitsvertrages.

**§ 25** Aufhebung eines Erlasses

Der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vom 25. September 1984<sup>11</sup> wird aufgehoben.

**§ 26** Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.<sup>12</sup> Er wird im Amtsblatt veröffentlicht und in die Gesetzsammlung aufgenommen.

<sup>1</sup> GS 20-117 mit Änderung vom 7. Dezember 2010 (Anpassung StPO und JV, GS 22-1311).

<sup>2</sup> SR 220.

<sup>3</sup> SRSZ 217.110.

<sup>4</sup> SR 831.10.

<sup>5</sup> SR 822.11.

<sup>6</sup> SR 832.20.

<sup>7</sup> SR 832.10.

<sup>8</sup> SR 831.40.

<sup>9</sup> Fassung vom 7. Dezember 2010.

<sup>10</sup> SR 272.

<sup>11</sup> GS 17-505.

<sup>12</sup> Änderung vom 7. Dezember 2010 ist am 1. Januar 2011 (Abl 2010 2714) in Kraft getreten.