

DER NORMALARBEITSVERTRAG LUZERN (NAV)

ALLGEMEINES

Normalarbeitsverträge (NAV) enthalten für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen bzw. für bestimmte Branchen Bestimmungen über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Art. 359 Abs. 1 OR). Zuständig für den Erlass von Normalarbeitsverträgen sind entweder der Bund oder die Kantone.

Ein NAV wird nicht als Vertrag abgeschlossen, sondern von einer Behörde erlassen. Der NAV ist deshalb rechtlich nicht als Vertrag zu qualifizieren, sondern als Gesetz im materiellen Sinn. Der NAV stellt einheitliche Regelungen auf, bleibt jedoch eine Richtlinie.

Die Bestimmungen eines Normalarbeitsvertrages gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, sofern nichts anderes vereinbart wird. Der schriftlich vereinbarte Einzelarbeitsvertrag kann vom NAV abweichen. Zwingend bleiben die gesetzlichen Bestimmungen des OR (ab Art. 319 OR).

NAV FÜR DAS LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITSVERHÄLTNIS KANTON LUZERN

Der geltende NAV für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis im Kanton Luzern ist durch den Regierungsrat erlassen und per 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt. Mit der Totalrevision hat die Regierung den NAV Landwirtschaft an die aktuellen Verhältnisse angepasst und den Schutz der Arbeitnehmenden verbessert und damit die landwirtschaftlichen Berufe attraktiver gemacht.

Der revidierte NAV...

- ... präzisiert den Geltungsbereich insofern, dass der NAV für alle Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmenden die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt beschäftigt sind, sowie für die landwirtschaftlichen Lehrverhältnisse – soweit er für die Auszubildenden im Vergleich zum Ausbildungsvertrag günstiger ist, gilt.
Der NAV ist nicht anwendbar auf familieneigene Angestellte¹ und das Alppersonal.
- ... verlangt einen schriftlichen Arbeitsvertrag², wenn das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen wird und er nennt einen bestimmten Minimalinhalt, den der Arbeitsvertrag aufweisen muss.
- ... regelt den Gesundheits-, Jugend- und Mutterschaftsschutz, den Mutter- und Vaterschaftsurlaub.
- ... definiert die Arbeitszeit, indem er eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 52 Stunden nennt, dass Arbeitspausen nicht entschädigt sind und dass die tägliche Arbeitszeit 11 Stunden nicht übersteigen sollte. Er ermöglicht es den Parteien zudem, eine Jahresarbeitszeit und saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten – wobei auch hier Höchstwerte gelten – zu vereinbaren.
- ... bestimmt fünf Feiertage – Neujahr, Ostermontag, Bundesfeiertag, Weihnachtstag u. Stefanstag – als bezahlte, arbeitsfreie Tage, sofern sie nicht auf einen Sonntag oder in die Zeit von Unfall, Krankheit oder Militärdienst fallen.
- ... erwähnt, dass für die Entlohnung der ordentlichen Arbeitszeit die gemeinsam vereinbarten Ansätze der Berufsverbände gelten sollen.
- ... verlängert die Kündigungsfrist während der Probezeit von drei auf sieben Tage und präzisiert, dass befristete Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der Probezeit kündbar sind, sofern dies zwischen den Parteien schriftlich vereinbart wurde.

¹ Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerinnen oder Partner, Verwandte in auf- und absteigender Linie (Kinder, Eltern, Grosseltern), und Schwiegerstöchter od. Schwiegersöhne (sofern diese den Betrieb übernehmen) der Betriebsleiterin und -leiters.

² Der Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband empfiehlt generell, Arbeitsverhältnisse – unabhängig von deren Dauer u. Pensum – schriftlich zu regeln. Beachten Sie dazu das entsprechende Merkblatt.

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN

	NAV (ab 01.01.2023)	NAV bisher
Schriftlicher Arbeitsvertrag	verlangt (Minimalinhalt)	keine Aussage
Wochenstunden	52 Stunden	55 Stunden
...verteilt auf	5.5 Tage	5.5 Tage
...saisonal unterschiedlich	möglich	keine Aussage
max. Tagesarbeitszeit	11 Stunden	10 Stunden
Jahresarbeitszeit	2'496 / 2'044 Stunden	keine Aussage
bezahlte Pausen	nein	ja (2x 10')
bezahlte Feiertage	5	1
Arbeit an Sonn- u. Feiertage, Vor- oder Nachmittag	max. 4 h = 1/2 Tag	max. 3 h = 1/2 Tag
Mindestlohn	Lohnrichtlinie SBV/ABLA	keine Aussage
Probezeit	4 Wochen	2 Wochen
Kündigungsfrist		
...während der Probezeit	7 Tage	3 Tage
...befristeter Arbeitsvertrag, nach Ablauf Probezeit	möglich	keine Aussage
Zusammenhang Arbeitsverhältnis / Unterkunft	erwähnt	keine Aussage

Bei generellen Fragen zum landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis bietet der Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband Betriebsleiter/innen gerne Unterstützung. Kontaktieren Sie uns.

LUZERNER BÄUERINNEN- UND BAUERNVERBAND

Schellenrain 5, 6210 Sursee

Telefon 041 925 80 20 / eMail info@luzernerbauern.ch