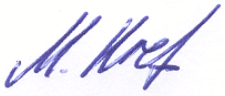



# Vernehmlassung zur Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für das Landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis (NAV Landwirtschaft)

<b>Organisation</b>	Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband (LBV)
<b>Adresse</b>	Schellenrain 5 6210 Sursee
<b>Datum, Unterschrift</b>	18. Februar 2022   Markus Kretz Präsident   Stefan Heller Geschäftsführer

## Allgemeine Bemerkungen

Sehr geehrte Damen und Herren

Als erstes bedanken wir uns für die Möglichkeit der Stellungnahme. Wir erlauben uns eine generelle Rückmeldung zum vorliegenden Papier. Sie erwähnen in der Kurzbeschreibung, dass das vorliegende Papier auch nach der Vorlage des Musterarbeitsvertrages SBV erarbeitet wurde. Leider stellen wir fest, dass gerade landwirtschaftsrelevante Fragestellungen sehr oft nicht aus der Mustervorlage übernommen wurden. Weiter erwähnen sie, dass der NAV Landwirtschaft sich stark an den NAV Hauswirtschaft anlehne. Wir verstehen dieses Vorgehen nicht, unterscheiden sich diese beiden Branchen in diversen Punkten viel stärker als es dies die ähnliche Namensgebung vermuten lässt.

Es ist korrekt und auch von der Branche angeregt worden, den NAV Landwirtschaft des Kanton Luzern zu überarbeiten. Das nun vorliegende Werk ist unseres Erachtens aber für diesen Zweck nicht geeignet. Im Gegenteil, die vorliegenden Ausführungen berücksichtigen die branchenspezifischen Eigenheiten und auch den

alten NAV zu wenig. Aus unserer Sicht muss der NAV von Grund auf überarbeitet werden, der LBV weist folglich die vorliegende Vorlage zurück. Die unbedingt notwendige Anpassung dieser Vorlage dürfte unseres Erachtens zu keiner befriedigenden Lösung führen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf den Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft des Kantons St. Gallen und auf die Mustervorlage des SBV.

Bezüglich der Arbeitszeit sind für den Branchenverband der Luzerner Landwirtschaft die 52 Stunden pro Woche zwingend. Weiter gilt es das Sonntagsarbeitsverbot für Minderjährige zu streichen, dies entspricht nicht der Landwirtschaft. Es ist zwingend, dass unsere Lernenden auch am Sonntag die Tiere besorgen können, alles andere wäre praxisfremd. Ebenfalls sind die Feiertage nach dem Ladenschlussgesetz zu streichen.

In der Folge nehmen wir zu den einzelnen Punkten Stellung, diese Zusammenstellung zeigt deutlich die unbefriedigende Situation auf und unterstreicht die Zurückweisung.

Vernehmlassungsvorschlag	Änderungsanträge	Begründung / Bemerkungen
<b>Allgemeine Bestimmungen</b>		
<p><b>§ 1 Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse von arbeitnehmenden Personen, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Luzern beschäftigt sind.</p> <p><sup>2</sup> Der Normalarbeitsvertrag findet keine Anwendung auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ehegattinnen oder Ehegatten des oder der Betriebsleitenden,</li> <li>eingetragene Partnerinnen und Partner des oder der Betriebsleitenden,</li> <li>Konkubinatspartnerinnen und Konkubinatspartner des oder der Betriebsleitenden,</li> <li>Verwandte in auf- und absteigender Linie des oder der Betriebsleitenden,</li> <li>Schwiegersöhne oder Schwiegertöchter des oder der Betriebsleitenden, sofern diese den Betrieb voraussichtlich zur Selbstbewirtschaftung übernehmen wollen.</li> </ol> <p><sup>3</sup> Für landwirtschaftliche Lehrverhältnisse gilt § 93 Absatz 2 des Kantonalen Landwirtschaftsgesetz (KLwG) vom 12. September 1995.</p>	<p><b>§ 1 Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse von arbeitnehmenden Personen, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Luzern beschäftigt sind.</p> <p><sup>2</sup> Der Normalarbeitsvertrag findet keine Anwendung auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ehegattinnen oder Ehegatten des oder der Betriebsleitenden,</li> <li>eingetragene Partnerinnen und Partner des oder der Betriebsleitenden,</li> <li><del>Konkubinatspartnerinnen und Konkubinatspartner des oder der Betriebsleitenden,</del></li> <li>Verwandte in auf- und absteigender Linie des oder der Betriebsleitenden,</li> <li>Schwiegersöhne oder Schwiegertöchter des oder der Betriebsleitenden, sofern diese den Betrieb voraussichtlich zur Selbstbewirtschaftung übernehmen wollen.</li> <li><b>f. das Alppersonal</b></li> </ol> <p><sup>3</sup> <del>Für landwirtschaftliche Lehrverhältnisse gilt § 93 Absatz 2 des Kantonalen Landwirtschaftsgesetz (KLwG) vom 12. September 1995.</del> <b>Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Lehrverhältnisse, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen, sowie für Praktika und Au-pair-Verhältnisse.</b></p>	<p>Es ist verständlicher, wenn nicht auf KLwG verwiesen wird, sondern der Text gemäss NAV.</p> <p>Der Kanton St. Gallen nimmt in seinem NAV das <b>Alppersonal</b> vom NAV aus (<a href="#">Info</a>). Macht auch im Kanton Luzern Sinn.</p> <p>Bemerkung im <a href="#">Mustervertrag SG</a>: Aufgrund der spezifischen Verhältnisse in der Alpwirtschaft findet der NAV Landwirtschaft St.Gallen gemäss Art. 1 Bst. d keine Anwendung auf das Alppersonal. Die zwingenden Bestimmungen des OR gehen anderslautenden Vereinbarungen zwischen den Parteien in jedem Fall vor.</p> <p>Ergänzen Abs 2, f. das Alppersonal</p> <p>Der Muster-NAV definiert den <b>§ Wirkung</b> wie folgt:</p> <p><sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Vertragsgegenstände schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.</p> <p><sup>2</sup> Für das Lehrverhältnis gelten die nachfolgenden Bestimmungen so weit, als der Lehrvertrag oder das Berufs-bildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts. Ein solcher § fehlt im vorgeschlagenen NAV.</p>

		Absatz 2, lit. c ersatzlos streichen. OR und Sozialversicherungsgesetzgebung kann nicht übersteuert werden. Heisst, KonkubinatspartnerInnen sind gemäss OR nach wie vor familienfremde Angestellte und unterstehen somit weiterhin der BVG- und UVG-Pflicht. Allerdings entfällt damit der Anspruch auf Leistungen aus der Krankentaggeldversicherung (Ausschluss Globalversicherung). In der aktuellen Diskussion um mehr Schutz und Regelungen der PartnerInnen wirkt sich dies nachteilig aus.
<p><b>§ 2 Abweichungen</b></p> <p><sup>1</sup> Abreden, die zuungunsten der arbeitnehmenden Person von einzelnen Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages abweichen, sind nur im Rahmen der einschlägigen Rechtsordnung zulässig und bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Die generelle Wegbedingung der Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages ist nicht zulässig.</p> <p><sup>2</sup> Wurde nichts Abweichendes vereinbart, gelten unmittelbar die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages.</p>		Was versteht man unter «generelle Wegbedingungen» bzw. wie weit ist das gefasst. Einzelne § darf man wegbedingen, man darf einfach nicht dem gesamten NAV wegbedingen.
<p><b>§ 3 Vorbehalt und ergänzendes Recht</b></p> <p><sup>1</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.</p> <p><sup>2</sup> Soweit die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, und dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911.</p>		
<p><b>§ 4 Aushändigen des Normalarbeitsvertrages</b></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Diese Pflicht besteht auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages.</p>		
<p><b>§ 5 Schriftlicher Arbeitsvertrag</b></p> <p><sup>1</sup> Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, hat die arbeitgebende Person einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszustellen und diesen der arbeitnehmenden Person spätestens bei Stellenantritt auszuhändigen.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:</p>	<p><del><b>§ 5 Schriftlicher Arbeitsvertrag</b></del></p> <p><del><sup>1</sup> Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, hat die arbeitgebende Person einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszustellen und diesen der arbeitnehmenden Person spätestens bei Stellenantritt auszuhändigen.</del></p> <p><del><sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:</del></p>	<p><i>Gem. Art. 320 Abs. 1 OR bedarf ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag keiner besondere Form. Das heisst er ist auch mündlich gültig.</i></p> <p><i>In den Erläuterungen wird auf Art. 330b OR verwiesen: auch hier spricht man nicht von einem schriftlichen Arbeitsvertrag, sondern dass schriftlich informiert werden muss.</i></p>

<p>a. Name der Vertragsparteien,  b. Funktion der arbeitnehmenden Person,  c. Beginn des Arbeitsverhältnisses,  d. Bruttolohn, allfällige Lohnzuschläge und Abzüge für den Naturallohn,  e. Arbeitspensum sowie Arbeitszeiten,  f. Ferienanspruch,  g. Probezeit und Kündigungsfrist.</p> <p><sup>3</sup> Bei Änderung des Arbeitsvertrages während des Arbeitsverhältnisses ist der arbeitnehmenden Person spätestens einen Monat nach Inkrafttreten der Änderung ein angepasster Arbeitsvertrag auszuhändigen.</p>	<p><del>a. Name der Vertragsparteien,  b. Funktion der arbeitnehmenden Person,  c. Beginn des Arbeitsverhältnisses,  d. Bruttolohn, allfällige Lohnzuschläge und Abzüge für den Naturallohn,  e. Arbeitspensum sowie Arbeitszeiten,  f. Ferienanspruch,  g. Probezeit und Kündigungsfrist.</del></p> <p><del><sup>3</sup> Bei Änderung des Arbeitsvertrages während des Arbeitsverhältnisses ist der arbeitnehmenden Person spätestens einen Monat nach Inkrafttreten der Änderung ein angepasster Arbeitsvertrag auszuhändigen.</del></p>	<p><i>Diese Ausführungen machen keinen Sinn, weil die Punkte e – g im NAV geregelt sind (bzw. bei Abweichungen muss dies im EAV geregelt werden) ansonsten gilt der NAV.</i></p> <p><i>Grundsätzlich empfehlen wir für alle Arbeitsverhältnisse einen Arbeitsvertrag, aber es macht keinen Sinn dies auch noch im NAV aufzuführen. Was sind die Konsequenzen, wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt?</i></p>
<p><b>§ 6</b> <i>Gesundheitsschutz</i></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitgebende Person ist verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherheit der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der arbeitnehmenden Person zu schützen.</p> <p><sup>2</sup> Dem Gesundheitsschutz ist bei Minderjährigen besondere Beachtung zu schenken.</p>		
<p><b>§ 7</b> <i>Einsatz der arbeitnehmenden Person</i></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person ist entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten einzusetzen.</p> <p><sup>2</sup> Sie ist in Ausnahmefällen verpflichtet, namentlich während der Ferien und der freien Tage anderer Mitarbeitenden, die zur Aufrechterhaltung des Betriebs notwendigen Arbeiten zu übernehmen.</p>		<p><i>Bereits jetzt im NAV (§5)</i></p> <p><i>Abs. 1 ergänzen mit den Bedürfnissen des Arbeitgebers (analog Muster NAV)</i></p> <p><i>Abs. 2 Ausnahmefälle:  Was ist wenn jemand erkrankt oder verunfallt, dann müssen die anderen Mitarbeitenden oft auch andere Arbeit übernehmen</i></p>
<p><b>§ 8</b> <i>Pflichten der arbeitnehmenden Person</i></p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmende Personen haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.</p> <p><sup>2</sup> Sie tragen zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten sowie zum Gesundheitsschutz bei.</p> <p><sup>3</sup> Sie haben eine Privathaftpflichtversicherung abzuschliessen.</p>	<p><b>§ 8</b> <i>Pflichten der arbeitnehmenden Person</i></p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmende Personen haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.</p> <p><sup>2</sup> Sie tragen zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten sowie zum Gesundheitsschutz bei.</p> <p><sup>3</sup> <del>Sie haben</del> <b>Es wird empfohlen</b>, eine Privathaftpflichtversicherung abzuschliessen.</p>	<p><i>Abs 3 Die Privathaftpflicht deckt keine Schäden gegenüber dem Arbeitgeber (weckte auf Arbeitnehmerseite eine falsche Vorstellung, dass ein möglicher Schaden von der Versicherung übernommen wird)</i></p> <p><i>Im Interesse der Arbeitgeber ist es, wenn die MA eine Privathaftpflichtversicherung haben (Schäden in der Freizeit, gegenüber Dritten usw.)</i></p>
<p><b>1. Arbeitszeit, Freizeit, Weiterbildung, Ferien</b></p>		
<p><b>§ 9</b> <i>Arbeitszeit</i></p> <p><sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 49 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden.</p>	<p><b>§ 9</b> <i>Arbeitszeit</i></p> <p><sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt <b>52</b> Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens <b>11</b> Stunden.</p>	<p><i>Abs. 1. Vorschlag gem. Muster-NAV übernehmen (wäre in diesem Fall auch ein Kompromiss)</i></p> <p><i>Abs. 5. Zeiterfassungssystem berücksichtigen</i></p>

<p><sup>2</sup> Die Vertragsparteien können schriftlich eine kürzere Arbeitszeit oder besondere Sommer- und Winterarbeitszeiten vereinbaren. Bei unterschiedlichen Sommer- und Winterarbeitszeiten darf die ordentliche Arbeitszeit gemäss Absatz 1, bezogen auf ein ganzes Dienstjahr, nicht überschritten werden.</p> <p><sup>3</sup> Die arbeitgebende Person gewährt der arbeitnehmenden Person folgende unbezahlte Pausen:</p> <p>a. über die Mittagszeit in der Regel eine Pause von wenigstens einer halben Stunde</p> <p>b. je Halbtage eine Pause von jeweils einer Viertelstunde.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitszeiten sind den Kräften der arbeitnehmenden Person und den übrigen Umständen anzupassen.</p> <p><sup>5</sup> Die Arbeitszeit ist durch die arbeitgebende Person monatlich zu erfassen und durch die Vertragsparteien zu visieren. In dieser Dokumentation sind die geleisteten Arbeitsstunden, die Überstunden sowie die Überzeit aufzuführen. Zudem müssen die freien Tage sowie der Ferienbezug daraus hervorgehen.</p>	<p><sup>2</sup> Die Vertragsparteien können schriftlich eine kürzere Arbeitszeit oder besondere Sommer- und Winterarbeitszeiten vereinbaren. Bei unterschiedlichen Sommer- und Winterarbeitszeiten darf die ordentliche Arbeitszeit gemäss Absatz 1, bezogen auf ein ganzes Dienstjahr, nicht überschritten werden.</p> <p><sup>3</sup> Die arbeitgebende Person gewährt der arbeitnehmenden Person folgende unbezahlte Pausen:</p> <p>a. über die Mittagszeit in der Regel eine Pause von wenigstens einer halben Stunde</p> <p>b. je Halbtage eine Pause von jeweils einer Viertelstunde.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitszeiten sind den Kräften der arbeitnehmenden Person und den übrigen Umständen anzupassen.</p> <p><sup>5</sup> Die Arbeitszeit ist monatlich durch die arbeitgebende Person <b>oder in deren Auftrag durch die arbeitnehmende Person</b> zu erfassen und durch die Vertragsparteien zu visieren. In dieser Dokumentation sind die geleisteten Arbeitsstunden, die Überstunden aufzuführen. Zudem müssen die freien Tage sowie der Ferienbezug daraus hervorgehen.</p>	
<p><b>§ 10 Überstunden und Überzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die 50. bis 55. Wochenarbeitsstunde gelten als Überstunden und sind nach Möglichkeit im Verlauf des Dienstjahres durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder ohne Zuschlag zu entlönnen.</p> <p><sup>2</sup> Sind Überstunden notwendig, ist die arbeitnehmende Person auf Anordnung der arbeitgebenden Person dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermag und sie ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitszeit über 55 Stunden pro Woche gilt als Überzeit. Sie ist von der arbeitgebenden Person mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu entlönnen. Bei der Umrechnung des Monatslohns in den Stundenlohn ist von einem Monatslohn auszugehen, der auf vier Arbeitswochen entfällt.</p> <p><sup>4</sup> Wird die Überzeitarbeit im Einverständnis mit der arbeitnehmenden Person innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, ist kein Zuschlag auszurichten.</p>	<p><b>§ 10 Überstunden und Überzeit Kompensation</b></p> <p><del><sup>1</sup> Die 50. bis 55. Wochenarbeitsstunde gelten als Überstunden und sind nach Möglichkeit im Verlauf des Dienstjahres durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder ohne Zuschlag zu entlönnen.</del></p> <p><sup>1</sup> Sind Überstunden notwendig, ist die arbeitnehmende Person auf Anordnung der arbeitgebenden Person dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermag und sie ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können.</p> <p><sup>2</sup> Allfällige Übersunden sind im Verlaufe des Dienstjahres mit zusätzlicher Freizeit zu kompensieren oder mit einer Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25% abzugelten.</p> <p><del><sup>3</sup> Die Arbeitszeit über 55 Stunden pro Woche gilt als Überzeit. Sie ist von der arbeitgebenden Person mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu entlönnen. Bei der Umrechnung des Monatslohns in den Stundenlohn ist von einem Monatslohn auszugehen, der auf vier Arbeitswochen entfällt.</del></p> <p><del><sup>4</sup> Wird die Überzeitarbeit im Einverständnis mit der arbeitnehmenden Person innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, ist kein Zuschlag auszurichten.</del></p>	<p><i>Überstunden und Überzeit ist im Sprachgebrauch dasselbe.</i></p> <p><i>Abs. 1. ersatzlos streichen</i></p> <p><i>Abs. 3. ersatzlos streichen</i></p> <p><i>Abs. 4. ersatzlos streichen</i></p>
<p><b>§ 11 Arbeit an Sonn- und Feiertagen</b></p>	<p><b>§ 11 Arbeit an Sonn- und Feiertagen</b></p>	

<p><sup>1</sup> An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Sofern die Arbeit an einem Sonn- und Feiertag vier Stunden nicht übersteigt und lediglich auf den Morgen oder auf den Abend fällt, kann die verbleibende Freizeit der arbeitnehmenden Person mit deren Zustimmung als freier Halbtag angerechnet werden. Der restliche freie Tag kann ihr an einem Werktag gewährt werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu entlönnen.</p> <p><sup>3</sup> Minderjährige dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden.</p> <p><sup>4</sup> Die Feiertage richten sich nach § 1a Absatz 3 des Ruhetag- und Ladenschlussgesetzes (RLG) vom 23. November 19874. Der Bundesfeiertag am 1. August gilt als zusätzlicher Feiertag.</p>	<p><sup>1</sup> An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das <del>dringend Notwendige</del> <b>betriebsnotwendige Minimum</b> zu beschränken. Sofern die Arbeit an einem Sonn- und Feiertag vier Stunden nicht übersteigt und lediglich auf den Morgen oder auf den Abend fällt, kann die verbleibende Freizeit der arbeitnehmenden Person <del>mit deren Zustimmung</del> als freier Halbtag angerechnet werden. Der restliche freie Tag kann ihr an einem Werktag gewährt werden.</p> <p><del><sup>2</sup> Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu entlönnen.</del></p> <p><del><sup>3</sup> Minderjährige dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden.</del></p> <p><del><sup>4</sup> Die Feiertage richten sich nach § 1a Absatz 3 des Ruhetag- und Ladenschlussgesetzes (RLG) vom 23. November 19874.</del> Der Bundesfeiertag am 1. August gilt als zusätzlicher <del>Feiertag</del> <b>Freitag</b>.</p>	
<p><b>§ 12 Freizeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche. Mindestens zweimal im Monat muss ein Ruhetag auf einen Sonntag fallen.</p> <p><sup>2</sup> Unter besonderen Umständen kann der arbeitnehmenden Person mit deren Zustimmung ausnahmsweise mehrere freie Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie Halbtage eingeräumt werden.</p> <p><sup>3</sup> Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen.</p>	<p><b>§ 12 Freizeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche. Mindestens zweimal im Monat muss ein Ruhetag auf einen Sonntag fallen.</p> <p><del><sup>2</sup> Unter besonderen Umständen kann der arbeitnehmenden Person mit deren Zustimmung ausnahmsweise mehrere freie Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie Halbtage eingeräumt werden.</del></p> <p><sup>3</sup> Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen.</p>	<p><i>Beim grössten Teil der Luzerner Bauernbetriebe handelt es sich um Tierhaltungsbetriebe. Arbeitsverhältnisse werden in der Regel so vereinbart, dass der Arbeitnehmende alle zwei Wochen 3 Tage frei bezieht. Deshalb Absatz streichen.</i></p> <p><i>Abs.2. ersatzlos streichen</i></p>
<p><b>§ 13 Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person jedes Kalenderjahr mindestens vier Wochen Ferien zu gewähren. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr sind mindestens fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup> Für ein unvollständiges Kalenderjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.</p> <p><sup>3</sup> Gesetzlich anerkannte Feiertage gemäss dem Ruhetags- und Ladenschlussgesetz 5 dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Ferienbezug ist frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festzulegen. Dabei ist auf die beidseitigen Bedürfnisse gebührend Rücksicht zu nehmen. Es müssen mindestens zwei Ferienwochen pro Kalenderjahr zusammenhängen.</p>	<p><b>§ 13 Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person jedes Kalenderjahr mindestens vier Wochen Ferien zu gewähren. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr sind mindestens fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup> Für ein unvollständiges Kalenderjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.</p> <p><del><sup>3</sup> Gesetzlich anerkannte Feiertage gemäss dem Ruhetags- und Ladenschlussgesetz 5 dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.</del></p> <p><sup>4</sup> Der Ferienbezug ist frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festzulegen. Dabei ist auf die beidseitigen Bedürfnisse gebührend Rücksicht zu nehmen. Es müssen mindestens zwei Ferienwochen pro Kalenderjahr zusammenhängen.</p>	<p>Abs. 3. kann ersatzlos gestrichen werden, die Feiertage in § 11 aufgeführt.</p>

<p><b>§ 14 Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. eigene zivile oder kirchliche Trauung oder Eintragung der eigenen Partnerschaft: 3 Tage</li> <li>b. Taufe sowie zivile und kirchliche Trauung oder Eintragung der Partnerschaft von eigenen Kindern: 1 Tag</li> <li>c. Betreuung eines erkrankten eigenen Kindes: bis zu 3 Tage</li> <li>d. Tod des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin oder von eigenen Kindern: 3 Tage</li> <li>e. Tod von anderen Familienangehörigen als diejenigen gemäss Absatz 1d nach Notwendigkeit: 1 bis zu 3 Tagen</li> <li>f. militärische Rekrutierung, Inspektion und Ausmusterung: 1 Tag</li> <li>g. Umzug des eigenen Haushalts, wenn damit kein Stellenwechsel verbunden ist: 1 Tag</li> </ul> <p><sup>2</sup> Die bezahlten Urlaubstage gemäss Absatz 1 dürfen nicht an die Freizeit oder an die Ferien angerechnet werden</p>		
<p><b>§ 15 Religiöse Feiern, Arzt- und Zahnarztbesuche, Vorsprache bei Amtsstellen</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmende Personen haben Anspruch auf die freie Zeit, die sie zur Erfüllung religiöser Pflichten ihrer Konfession, zur Erledigung von Familienangelegenheiten und dringender persönlicher Anliegen, wie die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, zur Vorsprache bei Amtsstellen oder für Arzt- und Zahnarztbesuche benötigen. Die arbeitnehmende Person hat auf die Interessen der arbeitgebenden Person Rücksicht zu nehmen.</p>		
<p><b>§ 16 Aus- und Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen grosszügig gestattet und gefördert werden.</p> <p><sup>2</sup> Der von der arbeitgebenden Person angeordnete Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und den damit zusammenhängenden Prüfungen darf nicht an die Freizeit oder Ferien angerechnet werden.</p> <p><sup>3</sup> Die arbeitgebende Person trägt die Kosten für Aus- und Weiterbildungen, die sie anordnet.</p>		
<p><b>2. Lohn</b></p>		

<p><b>§ 17 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen sowie den Dienstjahren der arbeitnehmenden Person sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.</p> <p><sup>2</sup> Für die Entlohnung der ordentlichen Arbeitszeit gemäss § 9 Absätze 1 und 2 gelten die Ansätze der jeweils aktuellen Lohnrichtlinie<sup>6</sup> für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft des Schweizer Bauernverband (SBV), des Schweizer Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) und der Schweizer Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA).</p> <p><sup>3</sup> Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne Abzüge auszurichten.</p>	<p><b>§ 17 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen sowie den Dienstjahren der arbeitnehmenden Person <del>sowie einer allfälligen</del> Teuerung anzupassen. <b>Eine allfällige Teuerung soll bei der Neufestsetzung des Lohnes mitberücksichtigt werden.</b></p>	<p>Anzupassen suggeriert den automatischen Teuerungsausgleich, was im Widerspruch zu Absatz 2 stünde. Formulierung gemäss Muster-NAV SBV. Änderung Abs. 1.</p>
<p><b>§ 18 Naturallohn</b></p> <p><sup>1</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, sind Verpflegung und Unterkunft Teil des Lohnes (Naturallohn).</p> <p><sup>2</sup> Die Höhe des Naturallohns bestimmt sich nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) von 31. Oktober 19477.</p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung besteht auch während der freien Tage, der Ferien, der Freizeit und des Urlaubes. Soweit die arbeitnehmende Person keine Verpflegung beansprucht, dürfen vom Lohn keine Abzüge für den Naturallohn vorgenommen werden.</p>	<p><b>§ 18 Naturallohn</b></p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung besteht auch während der freien Tage, der Ferien, der Freizeit und des Urlaubes. Soweit die arbeitnehmende Person keine Verpflegung beansprucht, dürfen vom Lohn keine Abzüge <del>für den Naturallohn</del> <b>eine Kostgeldentschädigung</b> vorgenommen werden.</p>	<p>Abs. 3. Präzisierung.</p>
<p><b>§ 19 Lohnzahlung und Lohnabrechnung</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden den Barlohn samt Sozialzulagen und die Vergütung für Überstunden und Überzeitarbeit spätestens am Ende jeden Monats auszuführen.</p> <p><sup>2</sup> Spätestens bei der Auszahlung des Barlohnes hat die arbeitgebende Person der arbeitnehmenden Person eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, woraus die Abzüge und Zuschläge ersichtlich sind.</p>	<p><b>§ 19 Lohnzahlung und Lohnabrechnung</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden den Barlohn samt Familienzulagen <b>und besondere Sozialzulagen</b> und die Vergütung für Überstunden <del>und Überzeitarbeit</del> spätestens am Ende jeden Monats auszuführen.</p>	<p>Abs. 1. Präzisierung <a href="#">siehe Merkblatt...</a> Begriff Überstunden/Überzeit, entweder oder....</p>
<p><b>§ 20 Lohnrückbehalt</b></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitgebende Person kann einen Zehntel des Monatslohnes (Geld- und Naturallohn) als Sicherheit für die</p>		



<p>Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis zurückbehalten. Hat die arbeitgebende Person eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten entrichtet, darf sie zusätzlich einen Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten. Insgesamt darf jedoch höchstens ein Drittel des ersten Monatslohns zurückbehalten werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Lohnrückbehalt ist nach den Vorschriften über die Kautions (Art. 330 OR) zu verwalten.</p>		
<p><b>§ 21 Dienstaltersgeschenke</b></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. einen Fünftel des Monatslohns nach 5 Dienstjahren,</li> <li>b. einen Drittel des Monatslohns nach 10 Dienstjahren,</li> <li>c. die Hälfte des Monatslohns nach 15 Dienstjahren,</li> <li>d. drei Viertel des Monatslohns nach 20 Dienstjahren,</li> <li>e. einen Monatslohn nach 25 Dienstjahren.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Der Monatslohn umfasst den Geld- und den Naturallohn.</p> <p><sup>3</sup> Will die arbeitnehmende Person das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form von Ferien beziehen, teilt sie dies der arbeitgebenden Person rechtzeitig mit. Ein Dienstaltersgeschenk von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch. Im Übrigen sind die Bestimmungen über die Ferien anwendbar.</p>		
<p><b>3. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung und Sozialversicherungen</b></p>		
<p><b>§ 22 Lohnfortzahlung</b></p> <p><sup>1</sup> Wird die arbeitnehmende Person aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, hat sie nach Beendigung der Probezeit in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. im 1. und 2. Dienstjahr während eines Monats,</li> <li>b. ab dem 3. Dienstjahr während zweier Monate,</li> <li>c. ab dem 6. Dienstjahr während dreier Monate,</li> <li>d. ab dem 11. Dienstjahr während vier Monaten.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin ist der Lohn während der gesamten Dauer auszurichten.</p>	<p><b>§ 22 Lohnfortzahlung</b></p> <p><sup>2</sup> Bei Schwangerschaft <b>und Niederkunft besteht die Lohnfortzahlungspflicht im gleichen Umfang der Arbeitnehmerin ist der Lohn während der gesamten Dauer auszurichten.</b></p>	<p>gem. Muster NAV.</p>

<p><sup>3</sup> Die Lohnausfallentschädigung fällt in diesen Fällen der arbeitgebenden Person zu.</p> <p><sup>4</sup> Die arbeitnehmende Person hat der arbeitgebenden Person eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der arbeitgebenden Person unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen.</p>		
<p><b>§ 23 Krankentaggeldversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen mit einem Pensum von 20 Prozent oder mehr hat die arbeitgebende Person die arbeitnehmende Person gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.</p> <p><sup>2</sup> Die Versicherung hat mindestens folgende Leistungen zu beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Beginn des Versicherungsschutzes am Tag des Arbeitsbeginns,</li> <li>b. ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes,</li> <li>c. eine Bezugsdauer von mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,</li> <li>d. Aufschub des Krankentaggeldes von maximal 30 Tagen.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Für Krankheit infolge Schwangerschaft und Niederkunft hat die Versicherung die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu umfassen, sofern die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während mindestens 270 Tagen versichert gewesen ist.</p> <p><sup>4</sup> Vereinbart die arbeitgebende Person einen Aufschub des Krankentaggeldes, bleibt sie während des Aufschubs zur Lohnfortzahlung im Umfang von 80 Prozent des Bruttolohnes verpflichtet.</p> <p><sup>5</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person und erhält Naturallohnleistungen, so kann die arbeitgebende Person die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>8</sup> vom Krankentaggeld in Abzug bringen.</p>	<p><b>§ 23 Krankentaggeldversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen mit einem Pensum von 20 Prozent oder mehr hat die arbeitgebende Person die arbeitnehmende Person gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.</p> <p><sup>2</sup> Die Versicherung hat mindestens folgende Leistungen zu beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Beginn des Versicherungsschutzes am Tag des Arbeitsbeginns,</li> <li>b. ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes,</li> <li>c. eine Bezugsdauer von mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,</li> <li>d. Aufschub des Krankentaggeldes von maximal 30 Tagen.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Für Krankheit infolge Schwangerschaft und Niederkunft hat die Versicherung die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu umfassen, sofern die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während mindestens 270 Tagen versichert gewesen ist.</p> <p><sup>4</sup> Vereinbart die arbeitgebende Person einen Aufschub des Krankentaggeldes, bleibt sie während des Aufschubs zur Lohnfortzahlung im Umfang von 80 Prozent des Bruttolohnes verpflichtet.</p> <p><sup>5</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person und erhält Naturallohnleistungen, so kann die arbeitgebende Person die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>8</sup> vom Krankentaggeld in Abzug bringen.</p>	<p><i>Generell. Artikel ist zu überarbeiten. Es sind primär die Ausführungen des Musterarbeitsvertrages zu verwenden, da diese dem bewährten Versicherungsmodell der Landwirtschaft entsprechen.</i></p> <p><i>Verschlechterung gegenüber dem aktuellen NAV, die Umsetzung der etablierten Globalversicherung ist mit der vorliegenden Formulierung nicht mehr möglich.</i></p> <p><i>Abs 4. Verschlechterung, bisher war bei Aufschub des Krankentaggeldes der volle Lohn zu leisten.</i></p> <p><i>Abs. 5. Es gibt weitere Abzüge vom KTG z.B. Quellensteuer.</i></p>
<p><b>§ 24 Sozialversicherungen im Allgemeinen</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmende sind grundsätzlich der Schweizerischen Sozialversicherungsgesetzgebung unterstellt und beitragspflichtig. Die von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind von den Arbeitgebenden zu entrichten.</p>		

<p><b>§ 25 Unfallversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitgebende haben Arbeitnehmende obligatorisch gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 19819 gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle zu versichern. Die Prämie für die obligatorische Versicherung gegen Berufsunfälle und -krankheiten gehen zulasten der Arbeitgebenden, die Prämien für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung zulasten der Arbeitnehmenden. Vorbehalten bleiben abweichende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden.</p>		
<p><b>§ 26 Berufliche Vorsorge</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitgebende haben Arbeitnehmende, die nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 198210 der beruflichen Vorsorge unterstellt sind, bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Über das BVG hinausgehende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.</p>		
<p><b>4. Arbeitsbedingungen von Jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmenden</b></p>		
<p><b>§ 27 Rechtsverweis</b></p> <p><sup>1</sup> Für jugendliche Arbeitnehmende sowie schwangere Frauen und stillende Mütter sind die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 196411 und die dazugehörigen Verordnungen anwendbar.</p>		
<p><b>5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b></p>		
<p><b>§ 28 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die ersten vier Wochen nach dem Stellenantritt gelten als Probezeit. Sie kann schriftlich auf höchstens drei Monate verlängert werden.</p>	<p><b>§ 28 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Probezeit beträgt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis einen Monat. Die Probezeit beginnt mit dem Stellenantritt. <del>Die ersten vier Wochen nach dem Stellenantritt gelten als Probezeit.</del> Sie kann schriftlich auf höchstens drei Monate verlängert werden</p>	<p><i>Abs. 1. Präzisierung</i></p> <p><i>Das Bewilligungsverfahren L (Kurzaufenthalter) für ausländische Mitarbeitende verlangt einen befristeten Arbeitsvertrag (von/bis). Die aktuellen Vertragsvorlagen LBV für L-Bewilligung aber auch für weitere saisonale Arbeitsverhältnisse sind befristet, mit einer Probezeit von einem Monat, formuliert. Wir empfehlen dies so zu belassen. Entspricht auch dem Muster NAV.</i></p>
<p><b>§ 29 Kündigung bei unbefristetem Arbeitsverhältnis</b></p>	<p><b>§ 29 Kündigung bei unbefristetem Arbeitsverhältnis</b></p> <p><sup>6</sup> <del>Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den Kündigungsschutz nach den Artikeln 336 ff. sowie über die fristlose</del></p>	<p><i>Formulierung Abs. 2, gem. aktuellem NAV...</i></p>

<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten und dritten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und ab dem vierten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Monats hin gekündigt werden. Die Kündigung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Wer kündigt, muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.</p> <p><sup>3</sup> Die Kündigung muss am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats der anderen Vertragspartei zugegangen sein.</p> <p><sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis.</p> <p><sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den Kündigungsschutz nach den Artikeln 336 ff. sowie über die fristlose Auflösung nach den Artikeln 337 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.</p> <p><sup>6</sup> Die Entlassung einer minderjährigen oder unter umfassender Beistandschaft stehenden Person ist vorgängig ihrer gesetzlichen Vertretung anzuzeigen.</p>	<p><del>Auflösung nach den Artikeln 337 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.</del></p>	<p>b. nach Ablauf der Probezeit bis und mit <b>fünftem Dienstjahr</b> mit einer Kündigungsfrist von <b>zwei Monaten</b> auf das Ende eines Monats,</p> <p>c. vom <b>sechsten Dienstjahr an</b> mit einer Kündigungsfrist von <b>drei Monaten</b> auf das Ende eines Monats.</p> <p>Es ist sind die Kündigungsfristen gemäss NAV zu übernehmen.</p> <p><i>Abs. 5. Ersatzlos streichen.</i></p>
<p><b>§ 30 Kündigung bei befristetem Arbeitsverhältnis</b></p> <p><sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.</p> <p><sup>2</sup> Die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, muss schriftlich vereinbart werden. Ist eine Probezeit vereinbart, beträgt diese eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als drei Monaten vereinbart wurde, und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als sechs Monate beträgt. Bei einer Vertragsdauer von über sechs Monaten beträgt die Probezeit vier Wochen.</p> <p><sup>3</sup> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.</p>	<p><b>§ 30 Kündigung bei befristetem Arbeitsverhältnis</b></p> <p><sup>2</sup> Die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis <i>nach Ablauf der Probezeit</i> zu kündigen, muss schriftlich vereinbart werden. <del>Ist eine Probezeit vereinbart, beträgt diese eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als drei Monaten vereinbart wurde, und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als sechs Monate beträgt. Bei einer Vertragsdauer von über sechs Monaten beträgt die Probezeit vier Wochen.</del></p> <p><sup>3</sup> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.</p>	<p><i>Das Bewilligungsverfahren L (Kurzaufenthalter) für ausländische Mitarbeitende verlangt einen befristeten Arbeitsvertrag (von/bis). Die aktuellen Vertragsvorlagen LBV für L-Bewilligung aber auch für weitere saisonale Arbeitsverhältnisse sind befristet und mit einer Probezeit von einem Monat, formuliert.</i></p>
<p><b>§ 31 Kündigung zur Unzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitgebende Person das Arbeitsverhältnis nicht kündigen</p> <p>a. während die arbeitnehmende Person schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die</p>	<p><del><b>§ 31 Kündigung zur Unzeit</b></del></p> <p><sup>1</sup> <del>Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitgebende Person das Arbeitsverhältnis nicht kündigen</del></p> <p>a. <del>während die arbeitnehmende Person schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie,</del></p>	<p><i>Art. 336c OR die im NAV aufgeführte «Version» ist veraltet Art. 336c Abs. 1 lit. cbis und cter fehlen</i></p>

<p>Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher,</p> <p>b. während die arbeitnehmende Person ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen,</p> <p>c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin,</p> <p>d. während die arbeitnehmende Person mit Zustimmung der arbeitsgebenden Person an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.</p> <p><sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.</p> <p><sup>4</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitnehmende Person das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter oder eine Vorgesetzte, dessen Funktionen sie auszuüben vermag, oder die arbeitgebende Person selbst unter den in Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und die arbeitnehmende Person dessen oder deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Die Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.</p>	<p><del>sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher,</del></p> <p><del>b. während die arbeitnehmende Person ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen,</del></p> <p><del>c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin,</del></p> <p><del>während die arbeitnehmende Person mit Zustimmung der arbeitsgebenden Person an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt</del></p>	<p><i>Es macht mehr Sinn im NAV <u>leidge</u> darauf hinzuweisen, dass die Bestimmungen über den Kündigungsschutz im OR zu berücksichtigen sind.</i></p>
<p><b>§ 32 Ungerechtfertigte Entlassung</b></p> <p><sup>1</sup> Wird die arbeitnehmende Person fristlos ohne wichtigen Grund entlassen, oder wird ihr der Stellenantritt ohne wichtigen Grund verweigert, so hat diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.</p> <p><sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person muss sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des</p>		<p><b><i>Ungerechtfertigte fristlose Kündigung (Art. 337c OR) durch den Arbeitgeber:</i></b></p> <p><i>Auch in diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis am Tag der fristlosen Kündigung beendet. Eine Rechtspflicht zur Weiterbeschäftigung resp. Wiedereinstellung besteht nicht. Der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf Ersatz des Lohnes, den er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Zu ersetzen ist der Nettolohn unter Berücksichtigung sämtlicher Lohnbestandteile (und</i></p>

<p>Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p> <p><sup>3</sup> Der Richter kann die arbeitgebende Person verpflichten, der arbeitnehmenden Person eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn der arbeitnehmenden Person für sechs Monate nicht übersteigen.</p>		<p><i>zusätzlich der Arbeitgeberanteil der Pensionskassenprämie). Der Arbeitnehmer muss sich anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. Angerechnet werden auch die von der Arbeitslosenversicherung geleisteten Taggelder (welche die Arbeitslosenkasse ihrerseits gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen kann).</i></p> <p><i>Darüber hinaus schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen. Über diese Entschädigung entscheidet das Gericht nach freiem Ermessen unter Würdigung aller konkreten Umstände (Art. 337c Abs. 3 OR). Besonders ins Gewicht fallen dabei die Schwere des Verschuldens des Arbeitgebers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und das Ausmass der Persönlichkeitsverletzung, welche die unberechtigte fristlose Entlassung beim Arbeitnehmer bewirkt. Liegt ein Mitverschulden des Arbeitnehmers vor, wird die Entschädigung reduziert.</i></p> <p><u><i>Dieser Paragraph kann weggelassen werden, ein Verweis auf das OR Art. 337 ff reicht aus. Dies ist auch in der Mustervorlage so geregelt.</i></u></p>
<p><b>§ 33</b> <i>Ungerechtfertigter Nichtantritt oder ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle</i></p> <p><sup>1</sup> Tritt die arbeitnehmende Person ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie diese fristlos, so hat die arbeitgebende Person Anspruch auf eine Entschädigung, die einen Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.</p> <p><sup>2</sup> Ist der arbeitgebenden Person kein Schaden oder ein geringer Schaden erwachsen, als die Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.</p> <p><sup>3</sup> Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen. Andernfalls ist der Anspruch verwirkt.</p>		<p><b><i>Ungerechtfertigte fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer bzw. ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle:</i></b></p> <p><i>Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat er Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d Abs. 1 OR). Das heisst: Der Arbeitnehmer schuldet den Lohnviertel ohne Schadenachweis und riskiert darüber hinaus, für den gesamten Schaden haftbar gemacht zu werden, sofern ein solcher eingetreten ist und vom Arbeitgeber nachgewiesen werden kann. Bei solchem Schaden ist vor allem an die Mehrkosten einer Ersatzarbeitskraft zu denken. Bloss wenn nachweislich überhaupt kein (oder nur ein ganz geringer) Schaden entstanden ist, kann das Gericht den Lohnviertel herabsetzen (Art. 337d Abs. 2 OR).</i></p>

		<i><u>Dieser Paragraph kann weggelassen werden, ein Verweis auf das OR Art. 337 ff reicht aus. Dies ist auch in der Mustervorlage so geregelt.</u></i>
<p><b>§ 34</b> <i>Abgangsentschädigung</i></p> <p><sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50 Jahre alten arbeitnehmenden Person nach 20 oder mehr Dienstjahren, hat die arbeitgebende Person folgende Abgangsentschädigung auszurichten:</p> <p>a. 20-25 Dienstjahre:2 Monatslöhne  b. 26-30 Dienstjahre:3 Monatslöhne  c. 31-35 Dienstjahre:4 Monatslöhne  d. 36-40 Dienstjahre:5 Monatslöhne  e. über 40 Dienstjahre:6 Monatslöhne</p> <p><sup>2</sup> Der Monatslohn umfasst den Geld- und Naturallohn.</p> <p><sup>3</sup> Im Übrigen richtet sich die Pflicht der arbeitgebenden Person zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach den Artikeln 339b ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.</p>		
<p><b>§ 35</b> <i>Zeugnis</i></p> <p><sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person kann von der arbeitgebenden Person jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.</p> <p><sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person kann verlangen, dass sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.</p>		
<p><b>II.</b></p> <p>Keine Fremdänderungen.</p>		
<p><b>III.</b></p> <p>Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis vom 5. Mai 2000<sup>12</sup> (Stand 1. Januar 2007) wird aufgehoben.</p>		
<p><b>IV.</b></p>		

<p>Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am .... in Kraft. Er ist zu veröffentlichen.</p> <p>Luzern, ...</p> <p>Im Namen des Regierungsrates</p> <p>Der Präsident</p> <p>Der Staatsschreiber</p>		
--	--	--