Departement für Volkswirtschaft und Soziales
Departament d'economia publica e fatgs socials
Dipartimento dell'economia pubblica e socialità

Normalarbeitsverträge (NAV) im Bereich Landwirtschaft

NAV für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis (NAV LW; BR 535.230)

NAV für das Alp- und Hirtschaftspersonal (NAV Alp; BR 535.250)

Totalrevision per 1. März 2022

Erläuterungen

Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des NAV LW

Art. 1

Absatz 1: Die Änderung von Abs. 1 ist redaktioneller Natur. Inhaltlich ergeben sich keine Anpassungen zum bisherigen Art. 1 Abs. 1. Auch die Arbeitsverhältnisse betreffend hauswirtschaftliche Tätigkeiten im Haushalt eines landwirtschaftlichen Betriebs fallen unter den NAV LW (s. dazu weiter unten zu Art. 1 Abs. 3).

Absatz 2: Der bisherige Art. 1 Abs. 2 ist zu streichen, da diese Regelung geltendem Recht widerspricht (s. Art. 360 OR). Neu erfolgt in Art. 1 Abs. 2 eine Bestimmung über Ausnahmen vom Geltungsbereich des NAV LW. Entsprechend dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG; SR 836.1) werden die in Abs. 2 aufgeführten Personengruppen vom Geltungsbereich des NAV LW ausgenommen. Sie werden nämlich vor allem im Sozialversicherungswesen (allfällige Ausnahmen vorbehalten) wie die Betriebsleitenden als Selbstständigerwerbende betrachtet und können somit weder nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) noch nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) wie Angestellte versichert werden, was überdies auch in der privaten Krankentaggeldversicherung gilt.

Absatz 3: Die bisherige Bestimmung von Art. 1 Abs. 3 ist zu ersetzen. Der NAV LW ist gemäss Art. 359 Abs. 3 OR i.V.m. Art. 358 OR sowie Art. 360 OR subsidiär, weshalb der Hinweis auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse überflüssig ist. An dieser Stelle soll neu der Hinweis betreffend allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) aufgenommen werden.

Der NAV LW ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse und Sachverhalte, welche in einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) geregelt sind. Arbeitet also eine Person in verschiedenen Bereichen, und einer davon ist in einem ave GAV geregelt, so gilt für diesen Bereich der ave GAV. Im Zusammenhang mit "Besenbeizen" ist darauf hinzuweisen, dass der Landes-Gesamtarbeitsvertrags des Gastgewerbes (L-GAV) unmittelbar für alle Betriebe gilt, die gastgewerbliche Leistungen anbieten, somit für deren Arbeitnehmende (Teilzeitarbeitnehmende sowie Aushilfen inbegriffen). Als Mischbetriebe gelten Unternehmen mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen sowie Betriebe mit selbstständigen Betriebsteilen aus anderen Branchen. Der L-GAV gilt für denjenigen Teil des Mischbetriebs, der gastgewerbliche Leistungen anbietet. Mischbetriebe sind nur dann vom betrieblichen Geltungsbereich des L-GAV ausgenommen, wenn sie die Voraussetzungen gemäss Art. 2 Abs. 1 L-GAV erfüllen. Besenbeizen sind hier nicht aufgeführt.

Übrigens sind landwirtschaftsfremde Nebenbetriebe gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. d ArG dem ArG unterstellt. Das bedeutet, dass z.B. Nebenbetriebe wie Coiffeurgeschäfte oder Gastronomiebetriebe dem ArG unterstehen, womit auf diese Betriebszweige auch die entsprechenden ave GAV anwendbar sind.

Der NAV LW gilt auch für Hauswirtschaftsangestellte auf Landwirtschaftsbetrieben. Entsprechend gelten auch die Mindestlöhne gemäss Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft; SR 221.215.329.4) nicht (s. Art. 2 Abs. 3 lit. h NAV Hauswirtschaft).

Absatz 4: Der bisherige Art. 1 Abs. 4 ist zu streichen. Personen in einem Lehrverhältnis verfügen über einen Lehrvertrag. Die Abmachungen im Lehrvertrag gehen schon aufgrund von Art. 2 dem NAV LW vor. Der neue Abs. 4 sieht vor, dass die Arbeitszeit in den Bereichen, in welchem ein ave GAV anwendbar ist, separat zu erfassen und zu dokumentieren ist.

Art. 2

Diese Bestimmung entspricht Art. 360 OR, wonach die Bestimmungen des (kantonalen) NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse gelten, soweit nichts Anderes verabredet wird. Dabei kann der NAV vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen seiner Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen.

Insbesondere ist in diesem Zusammenhang auf Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, hinzuweisen. Für diese gelten die Bestimmungen des NAV LW nur soweit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

Festzuhalten ist, dass von den zwingenden Vorschriften des OR sowie des ArG, sofern anwendbar, nicht abgewichen werden darf. Zu erwähnen sind hier vor allem Art. 361 und 362 OR sowie die auch auf landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse anwendbare Norm von Art. 30 ArG, wonach Personen unter 15 Jahren grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen.

Soweit der NAV LW oder davon abweichende schriftliche Abreden keine Vorschriften enthalten, gelten ergänzend die Bestimmungen des OR.

Art. 3

Absatz 1: Die Festlegung einer 55-Stunden-Woche (5,5 Arbeitstage à 10 Stunden) mit unterschiedlichen Sommer- und Winterarbeitszeiten nimmt auf die besonderen Erfordernisse, welche die Arbeit auf einem Landwirtschaftsbetrieb mit sich bringt, Rücksicht.

Absatz 2: Den Arbeitnehmenden steht, wie gemäss bisherigem Art. 6 Abs. 1, jede Woche ein ganzer und ein halber Tag Freizeit zu. Diese Freizeit ist auf jeden Fall in einem Zeitraum von einem Monat zu gewähren. Damit verfügen die Betriebe über Flexibilität, um Arbeitsspitzen zu brechen. Über einen Monat darf diese Freizeit aber nicht aufgeschoben werden. Auch dürfen die freien Tage nicht z.B. aufgrund von Überstundenarbeit wegfallen.

Entgegen dem bisherigem Art. 6 Abs. 3 soll, wenn ein freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag ausserhalb des Sonntags fällt, eine Kompensation stattfinden. Diese Kompensation muss innerhalb von drei Monaten erfolgen. Fällt also ein freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag gemäss dem Gesetz über die öffentlichen Ruhetage (Ruhetagsgesetz; BR 520.100), der wiederum nicht auf einen Sonntag fällt (oftmals Neujahr, Weihnachtstag und Stefanstag, stets Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag), so muss der freie Tag nachgeholt werden können. Dies gilt auch für den 1. August, der gemäss Art. 110 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) ein Bundesfeiertag darstellt, bezahlt ist und meist nicht auf einen Sonntag fällt.

Absatz 3: Weiter sollen angemessene Pausen (Faustregel: eine Stunde pro Arbeitstag, bei längerer Arbeitszeit als zehn Stunden jeweils plus 15 Minuten pro fünf Stunden), insbesondere für die Verpflegung, gewährt werden.

Absatz 4: Jugendliche (als solche gelten Personen bis 18 Jahre) bedürfen eines besonderen Schutzes. Deshalb wird hier im NAV LW eine besondere Regelung eingeführt. Betreffend Jugendliche sind im Übrigen Art. 2 Abs. 4 ArG, Art. 30 ArG und die sich auf Art. 30 ArG beziehenden Bestimmungen der ArGV 5 zu beachten. Jugendliche unter 15 Jahren dürfen nur zu leichten Arbeiten herangezogen werden.

Art. 4

Absatz 1: Diese Regelung entspricht materiell der bisherigen Bestimmung von Art. 3.

Absatz 2: Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in dringenden Ausnahmefällen (z.B. aufgrund des Wetters nicht verschiebbare Arbeiten) zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.

Absatz 3: Diese Bestimmung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung von Art. 3 Abs. 2. Neu sind aber Überstunden bereits jeweils bis Ende April, also in der Regel im Verlauf des Winterhalbjahres, durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, werden die Überstunden ausbezahlt, mit einem Zuschlag von 25 Prozent.

Art. 5

Absatz 1: Der Lohn ist monatlich mit einer schriftlichen Lohnabrechnung auszurichten.

Absatz 2: Abs. 2 entspricht im Grundsatz dem bisherigen Art. 4. Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden vor Beginn des Arbeitsverhältnisses den NAV LW sowie die schriftliche Lohnvereinbarung, oder falls vorhanden, den schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Art. 6

Absatz 1: Abs. 1 entspricht dem bisherigen Art. 5. Damit ist sichergestellt, dass Arbeitnehmende (im Zusammenhang mit der obligatorischen Krankentaggeldversicherung, s. Art. 13 Abs. 2) während allfälliger Karenz- oder Wartefristen den Lohn zu 100 Prozent erhalten. Weiter ist sichergestellt, dass die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und dem vollen Lohn für eine gewisse Zeitdauer (je nach Anzahl Dienstjahren) ausgerichtet wird.

Absatz 2: Mit der Bestimmung von Abs. 2 endet die Lohnfortzahlung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben natürlich darüber hinaus gehende Zahlungen einer Versicherung.

Art. 7

Der bisherige Art. 7 kann ersatzlos gestrichen werden (vgl. Art. 329 Abs. 3 OR). Solche Sachverhalte sollen zwischen den Vertragsparteien geregelt werden.

Neu wird an dieser Stelle eine Regelung betreffend bezahlte Urlaube aufgenommen. Festzuhalten ist, dass seit dem Jahr 2021 ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub im Bundesrecht verankert ist. Die Finanzierung erfolgt wie bei Mutterschaft über die Erwerbsersatzordnung.

Sollte kein Anspruch auf Erwerbsersatz bestehen, so sind die drei Tage bezahlter Urlaub gemäss vorliegender Bestimmung zu gewähren.

Art. 8

Diese Ferienregelung entspricht weitgehend der bisherigen Bestimmung von Art. 8.

Art. 9

Als qualitativ und quantitativ hinreichende Verpflegung wird eine genügende, ausgewogene und gesunde Ernährung verstanden. Eine qualitativ und quantitativ hinreichende Unterkunft ist gegeben, wenn ein Zimmer zur Verfügung gestellt wird, das den wohnhygienischen Anforderungen gerecht wird. Zudem muss es abschliessbar und angemessen geräumig und möbliert sein. Ist der Betrieb einem Label mit periodischer Zertifizierung angeschlossen, das Kriterien zur "Sozialverträglichkeit" bzw. soziale Regelungen enthält, die auch die Unterkunft betreffen, so kann die Vorgabe von Art. 9 bei Erfüllen der Labelkriterien als eingehalten gelten.

Die Kosten für Verpflegung und Unterkunft bilden Teil des Lohns. Es handelt sich um sogenannten "Naturallohn". Ausgerichteter Naturallohn bzw. Naturalbezüge wie Kost und Logis sind Bestandteile des Bruttolohns und damit auch sozialversicherungspflichtig bzw. AHV-beitragspflichtig. Betreffend die Höhe bzw. den Wert des Naturallohns gelten vorgegebene Ansätze, die nicht überschritten werden dürfen. Der Anspruch auf Kost und Logis gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, so auch während der Freizeit und der Ferien. Wird Verpflegung und Unterkunft nicht bezogen, so wird diesbezüglich kein Naturallohn empfangen; folglich darf auch kein Naturallohn angerechnet werden.

Art. 10

Die bisherige Bestimmung von Art. 9 wird hier leicht modifiziert. Neu soll der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. Dies erlaubt eine bessere Beurteilung, ob das Arbeitsverhältnis den Vorstellungen sowohl seitens der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgebenden entspricht. Während der Probezeit gilt eine spezielle Kündigungsregelung (vgl. Art. 11). Hinzuweisen ist darauf, dass diese Regelung bzw. die Probezeit nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse gilt. Bei befristeten gibt es nämlich grundsätzlich keine Kündigungsfristen und somit auch keine Probezeit. Es ist aber möglich, in einer schriftlichen Abrede das befristete Arbeitsverhältnis als kündbar auszugestalten, inklusive einer Probezeit.

Art. 11

Die Regeln betreffend Kündigung (bisher Art. 10) werden leicht angepasst. Sie entsprechen Art. 335b OR. Während der Probezeit (lit. a), d.h. im ersten Monat des Arbeitsverhältnisses, kann auf einen beliebigen Zeitpunkt mit einer siebentägigen Frist gekündigt werden,

ansonsten sind die Fristen abgestuft. Betreffend befristete Arbeitsverhältnisse ist auf die Erläuterungen zu Art. 10 oben zu verweisen.

Art. 12

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 11.

Art. 13

Absatz 1: Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung von Art. 12 Abs. 1. Zu verdeutlichen ist, dass die Prämien für die obligatorische Krankenpflegeversicherung zulasten der Arbeitnehmenden gehen.

Absatz 2: Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung war bisher bereits in Art. 12 Abs. 1 und 2 enthalten. Neu wird die Bestimmung leicht angepasst.

Während einer allfälligen Karenz- und Wartefrist erhalten die Arbeitnehmenden den Lohn zu 100 Prozent (s. Art. 6). Während dieser Zeit gilt nämlich die Lohnfortzahlungspflicht. Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung bzw. das Vorhandensein einer Krankentaggeldversicherung entbindet die Arbeitgebenden gemäss dem NAV LW nicht von der Lohnfortzahlung bis zum Zeitpunkt, in welchem die Taggeldversicherung Leistungen ausrichtet. Ausserdem haben die Arbeitgebenden während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 6 die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und dem vollen Lohn auszurichten. Art. 6 garantiert somit den Arbeitnehmenden bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine Lohnfortzahlung im Umfang von 100 Prozent des vereinbarten Lohns. In Abweichung von Art. 324b OR bleibt der Lohn so geschuldet trotz der zwingend vorgesehenen Krankentaggeldversicherung. Diese Regelung wird angesichts der eher tiefen Löhne zugunsten der Arbeitnehmenden getroffen – diesen sollen keine finanziellen Engpässe entstehen wegen Karenzfristen oder Ähnlichem. Die Lohnfortzahlungspflicht endet gemäss Art. 6 aber mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Eine Einschränkung in der Krankentaggeldversicherung, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Leistungen per Ende Arbeitsverhältnis ebenfalls eingestellt werden, darf nicht erfolgen.

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden hälftig auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende aufgeteilt.

Absatz 3: Der Vollständigkeit halber werden hier die Regeln betreffend Unfallversicherung aufgeführt.

Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des NAV Alp

Art. 1

Absatz 1: Die Änderung von Abs. 1 ist redaktioneller Natur. Inhaltlich ergeben sich keine Anpassungen zum bisherigen Art. 1 Abs. 1.

Absatz 2: Der bisherige Art. 1 Abs. 2 ist zu streichen, da diese Regelung geltendem Recht widerspricht (s. Art. 360 OR). Neu erfolgt in Art. 1 Abs. 2 eine Bestimmung über Ausnahmen vom Geltungsbereich des NAV Alp. Entsprechend dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG; SR 836.1) werden die in Abs. 2 aufgeführten Personengruppen vom Geltungsbereich des NAV Alp ausgenommen. Sie werden nämlich vor allem im Sozialversicherungswesen (allfällige Ausnahmen vorbehalten) wie die Betriebsleitenden als Selbstständigerwerbende betrachtet und können somit weder nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) noch nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) wie Angestellte versichert werden, was überdies auch in der privaten Krankentaggeldversicherung gilt.

Absatz 3: Die bisherige Bestimmung von Art. 1 Abs. 3 ist zu ersetzen. Der NAV Alp ist gemäss Art. 359 Abs. 3 OR i.V.m. Art. 358 OR sowie Art. 360 OR subsidiär, weshalb der Hinweis auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse überflüssig ist. An dieser Stelle soll neu der Hinweis betreffend allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) aufgenommen werden.

Der NAV Alp ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse und Sachverhalte, welche in einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) geregelt sind. Arbeitet also eine Person in verschiedenen Bereichen, und einer davon ist in einem ave GAV geregelt, so gilt für diesen Bereich der ave GAV. Im Zusammenhang mit Besenbeizen ist darauf hinzuweisen, dass der L-GAV unmittelbar für alle Betriebe gilt, die gastgewerbliche Leistungen anbieten, somit für deren Arbeitnehmende (Teilzeitarbeitnehmende sowie Aushilfen inbegriffen). Als Mischbetriebe gelten Unternehmen mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen sowie Betriebe mit selbstständigen Betriebsteilen aus anderen Branchen. Der L-GAV gilt für denjenigen Teil des Mischbetriebs, der gastgewerbliche Leistungen anbietet. Mischbetriebe sind nur dann vom betrieblichen Geltungsbereich des L-GAV ausgenommen, wenn sie die Voraussetzungen gemäss Art. 2 Abs. 1 L-GAV erfüllen. Besenbeizen sind hier nicht aufgeführt.

Übrigens sind landwirtschaftsfremde Nebenbetriebe gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. d ArG dem ArG unterstellt. Das bedeutet, dass z.B. Nebenbetriebe wie Gastronomiebetriebe dem ArG unterstehen, womit auf diese Betriebszweige auch die entsprechenden ave GAV anwendbar sind.

Im Übrigen ist der bisherige Art. 1 Abs. 4 ersatzlos zu streichen. Einerseits gibt es auf einem Alpbetrieb grundsätzlich keine Lehrverhältnisse. Andrerseits würden die Abmachungen im Lehrvertrag schon aufgrund von Art. 2 dem NAV Alp vorgehen.

Art. 2

Diese Bestimmung entspricht Art. 360 OR, wonach die Bestimmungen des (kantonalen) NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse gelten, soweit nichts Anderes verabredet wird. Dabei kann der NAV vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen seiner Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen.

Festzuhalten ist, dass von den zwingenden Vorschriften des OR sowie des ArG, sofern anwendbar, nicht abgewichen werden darf. Zu erwähnen sind hier vor allem Art. 361 und 362 OR sowie die auch auf landwirtschaftliche bzw. alpwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse anwendbare Norm von Art. 30 ArG, wonach Personen unter 15 Jahren grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen.

Soweit der NAV Alp oder davon abweichende schriftliche Abreden keine Vorschriften enthalten, gelten ergänzend die Bestimmungen des OR.

Art. 3

Art. 3 entspricht inhaltlich grundsätzlich dem bisherigen Art. 2.

Absatz 1: Abs. 1 nimmt auf die besonderen Erfordernisse, welche die Arbeit auf einer Alp mit sich bringt, Rücksicht. Entsprechend gibt die Bestimmung unverbindlich und empfehlend die Richtwerte für die tägliche Arbeitszeit an. Eine verbindliche Regelung der Höchstarbeitszeiten würde nur Sinn machen, wenn Überzeiten entschädigt würden, was aber für die vorliegenden Arbeitsverhältnisse nicht sinnvoll und angezeigt wäre und folglich in vorliegendem NAV Alp auch nicht vorgesehen ist.

Absatz 2: Jugendliche (als solche gelten Personen bis 18 Jahre) bedürfen eines besonderen Schutzes. Deshalb wird hier im NAV Alp eine besondere Regelung eingeführt. Betreffend Jugendliche sind im Übrigen Art. 2 Abs. 4 ArG, Art. 30 ArG und die sich auf Art. 30 ArG beziehenden Bestimmungen der ArGV 5 zu beachten. Jugendliche unter 15 Jahren dürfen nur zu leichten Arbeiten herangezogen werden.

Art. 4

Absatz 1: Hier wird die Pflicht zur Überstundenarbeit geregelt, wobei die besonderen Erfordernisse, welche die Arbeit auf einer Alp mit sich bringt, zu berücksichtigen sind. Die Regelung entspricht materiell der bisherigen Bestimmung von Art. 3.

Absatz 2: Diese Regelung entspricht materiell dem bisherigen Art. 3, aber mit einer Anpassung des Mindestalters, welches im Rahmen einer Revision des ArG schon vor Jahren (1. Januar 2008) reduziert wurde.

Art. 5

Mit dieser Bestimmung wird klargestellt, dass die zwingenden Ansprüche auf Ferien von vier Wochen (bzw. fünf Wochen für Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr) und auf Freizeit von einem Tag pro Woche (vgl. Art. 329 und 329a OR) mittels Zuschlägen auf den Lohn zu entschädigen sind, sofern der Bezug von Ferien und Freizeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, was bei der Arbeit auf einer Alp die Regel darstellt.

Die Zuschläge betragen 8,33 Prozent für vier Wochen Ferien (bzw. 10,64 Prozent für fünf Wochen Ferien) sowie 16,67 Prozent für den freien Tag. Diese sind auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Die Berechnung der Zuschläge kann wie folgt vorgenommen werden.

- Bei den üblichen 260 Arbeitstagen pro Jahr lautet die Formel: Anzahl Ferientage / (260 – Anzahl Ferientage). Bei 95 Arbeitstagen auf der Alp heisst dies: Anzahl Ferientage für 95 Tage / (95 – Anzahl Ferientage für 95 Tage). Das ergibt bei vier Wochen Ferien jährlich (260 Arbeitstage) bzw. 7,31 Tage Ferien für die 95 Arbeitstage während der Alpzeit einen Zuschlag von 8,33 Prozent. Bei fünf Wochen Ferien beträgt der Zuschlag 10,64 Prozent.

- Beim freien Tag pro Woche lautet die Formel: Anzahl freie Tage (52) / (364 – 52) = 16,67 Prozent bzw. 48 freie Tage / (336 – 48). Für die Alpzeit kann auch so gerechnet werden: 13,57 freie Tage bei 95 Tagen Alpzeit bedeutet 13,57 / (95 – 13,57) = 16,67 Prozent.

Was den Anspruch auf arbeitsfreie gesetzliche Feiertage angeht, so fällt nur der 1. August in die Alpzeit. Dieser Tag soll ebenfalls mit einem Zuschlag abgegolten werden, unabhängig davon, ob er auf einen Sonntag fällt oder nicht (gemäss Bundesgericht ist der 1. August für Angestellte im Stundenlohn zwingend zu entschädigen, sofern er nicht auf einen Sonntag fällt, vgl. Entscheid 4A_54/2010). Der Zuschlag beträgt in der Regel ein Prozent, gemäss der Formel 1 / (95 – 1).

Beispiel Lohnberechnung:

Zuschläge	**Bruttolohn pro Tag**	**Bruttolohn Alpzeit** **95 Tage**
	Fr. 160.00	Fr. 15 200.00
Ferienentschädigung 8,33 %	*Fr. 13.328*	Fr. 1 266.16
Freizeitentschädigung 16,67 %	*Fr. 26.672*	Fr. 2 533.84
Feiertagsentschädigung 1 %	*Fr. 1.60*	Fr. 152.00
TOTAL	Fr. 201.60	Fr. 19 152.00

Art. 6

Art. 6 entspricht materiell der bisherigen Bestimmung von Art. 4. Es ist wichtig, dass das Alppersonal genau weiss, wer wofür zuständig und verantwortlich ist. Damit können allfällige Haftungsfragen geklärt werden.

Art. 7

Absatz 1: Anstatt das Recht auf Vorschüsse wie im bisherigen Art. 5 Abs. 2 zu statuieren, wird geregelt, dass die Arbeitnehmenden verlangen dürfen, jeweils per Ende Monat eine Teilzahlung zu erhalten. Diese Teilzahlung kann grundsätzlich nicht höher sein als der Umfang des Lohns für die bisher geleistete Arbeit.

Absatz 2: Abs. 2 entspricht im Grundsatz dem bisherigen Art. 5 Abs. 1. Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden vor Beginn des Arbeitsverhältnisses den NAV Alp sowie die schriftliche Lohnvereinbarung, oder falls vorhanden, den schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Art. 8

Absatz 1: Abs. 1 erfährt zum bisherigen Art. 6 Abs. 1 nur geringfügige Änderungen. Damit ist sichergestellt, dass Arbeitnehmende – im Zusammenhang mit der obligatorischen Krankentaggeldversicherung, s. Art. 11 Abs. 2 – während allfälliger Karenz- oder Wartefristen den Lohn zu 100 Prozent erhalten. Weiter ist sichergestellt, dass die Differenz zwischen den

Versicherungsleistungen und dem vollen Lohn für eine gewisse Zeitdauer (je nach Anzahl Alpsommer bzw. "Dienstjahren") ausgerichtet wird.

Absatz 2: Mit der Bestimmung von Abs. 2 endet die Lohnfortzahlung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben natürlich darüber hinaus gehende Zahlungen einer Versicherung.

Absatz 3: Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 6 Abs. 2 und wird unverändert übernommen.

Art. 9

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich dem bisherigen Art. 7. Sie ist neu etwas klarer und verständlicher formuliert.

Art. 10

Auch auf einer Alp soll eine – den Umständen entsprechende – hinreichende Unterkunft sichergestellt werden. Darunter wird eine Unterkunft verstanden, die minimalen wohnhygienischen Anforderungen gerecht wird. Natürlich ist den besonderen Umständen bei Alpunterkünften Rechnung zu tragen.

Die Kosten für Unterkunft bilden Teil des Lohns. Es handelt sich um sogenannten "Naturallohn". Ausgerichteter Naturallohn bzw. Naturalbezüge wie Logis sind Bestandteile des Bruttolohns und damit auch sozialversicherungspflichtig bzw. AHV-beitragspflichtig. Betreffend die Höhe bzw. den Wert des Naturallohns gelten vorgegebene Ansätze, die nicht überschritten werden dürfen. Der Anspruch auf Logis gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Art. 11

Absatz 1: Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung von Art. 8 Abs. 1. Zu verdeutlichen ist, dass die Prämien für die obligatorische Krankenpflegeversicherung zulasten der Arbeitnehmenden gehen.

Absatz 2: Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung war bisher bereits in Art. 8 Abs. 1 und 2 enthalten. Neu wird die Bestimmung leicht angepasst.

Während einer allfälligen Karenz- und Wartefrist erhalten die Arbeitnehmenden den Lohn zu 100 Prozent (s. Art. 8). Während dieser Zeit gilt nämlich die Lohnfortzahlungspflicht. Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung bzw. das Vorhandensein einer Krankentaggeldversicherung entbindet die Arbeitgebenden gemäss dem NAV Alp nicht von der Lohnfortzahlung bis zum Zeitpunkt, in welchem die Taggeldversicherung

Leistungen ausrichtet. Ausserdem haben die Arbeitgebenden während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 8 die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und dem vollen Lohn auszurichten. Art. 8 garantiert somit den Arbeitnehmenden bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine Lohnfortzahlung im Umfang von 100 Prozent des vereinbarten Lohns. In Abweichung von Art. 324b OR bleibt der Lohn so geschuldet trotz der zwingend vorgesehenen Krankentaggeldversicherung. Diese Regelung wird angesichts der eher tiefen Löhne zugunsten der Arbeitnehmenden getroffen – diesen sollen keine finanziellen Engpässe entstehen wegen Karenzfristen oder Ähnlichem. Die Lohnfortzahlungspflicht endet gemäss Art. 8 aber mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Eine Einschränkung in der Krankentaggeldversicherung, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Leistungen per Ende Arbeitsverhältnis ebenfalls eingestellt werden, darf nicht erfolgen.

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden hälftig auf Arbeitgebende und Arbeit-nehmende aufgeteilt.

Absatz 3: Der Vollständigkeit halber werden hier die Regeln betreffend Unfallversicherung aufgeführt.

Chur, 1. März 2022