

Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis

Vom [Datum]

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (BR Nummern)

Neu: **535.230**

Geändert: –

Aufgehoben: 535.230

Gestützt auf Art. 359, Art. 359a und Art. 360 des Schweizerischen Obligationenrechts¹⁾ und Art. 10 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Obligationenrecht²⁾

von der Regierung erlassen am ...

I.

Art. 1 Geltungsbereich

¹⁾ Im Kanton Graubünden gilt für das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmenden, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb, Haushalt oder Nebenbetrieb beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebenden dieser Normalarbeitsvertrag.

²⁾ Ausgenommen vom Geltungsbereich sind folgende Arbeitsverhältnisse:

- a) zwischen Ehegatten oder Personen in eingetragener Partnerschaft;
- b) mit Verwandten in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegatten oder deren eingetragenen Partner beziehungsweise Partnerin;
- c) mit Schwiegersöhnen oder -töchtern, sofern diese den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen wollen.

¹⁾ SR [220](#)

²⁾ BR [210.200](#)

³ Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse und Sachverhalte, auf die ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag oder ein anderer Normalarbeitsvertrag anwendbar ist.

⁴ Die Arbeitgebenden haben die geleistete Arbeitszeit in Betriebszweigen, auf die ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, separat zu dokumentieren.

Art. 2 Abweichende Abreden und subsidiäres Recht

¹ Von diesem Normalarbeitsvertrag abweichende Abreden bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

² Soweit dieser Normalarbeitsvertrag oder davon abweichende schriftliche Abreden keine Vorschriften enthalten, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts¹⁾.

Art. 3 Arbeits-, Frei- und Ruhezeit

¹ Die Arbeitszeit beträgt 55 Stunden pro Woche. Die Vertragsparteien können unterschiedliche Sommer- und Winterarbeitszeiten vereinbaren, soweit die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird.

² Den Arbeitnehmenden ist jede Woche ein ganzer und ein halber Tag als Freizeit zu gewähren, welche innerhalb eines Monats zu beziehen ist. Fällt ein freier ganzer oder halber Tag auf einen gesetzlichen Feiertag, so kann er nicht kompensiert werden.

³ Die tägliche Arbeit ist durch angemessene Pausen zu unterbrechen.

⁴ Jugendlichen unter 18 Jahren ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens zehn Stunden pro Tag zu gewähren.

Art. 4 Überstundenarbeit

¹ Wird die Leistung von Überstunden nötig, so sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie dazu in der Lage sind und es ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in dringenden Ausnahmefällen Überstunden leisten.

³ Überstunden sind bis jeweils Ende April durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, so ist für die Überstunden der Lohn mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu entrichten.

Art. 5 Lohn

¹ Der Lohn ist auf Ende eines jeden Monats mit einer schriftlichen Abrechnung auszurichten.

¹⁾ SR [220](#)

² Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine schriftliche Bestätigung über den Lohn oder den allfälligen schriftlichen Arbeitsvertrag sowie ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags auszuhändigen.

Art. 6 Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ Die Arbeitnehmenden haben in den gesetzlich vorgesehenen Fällen der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung wie folgt Anspruch auf Lohnfortzahlung:

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

² Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Lohnfortzahlung.

Art. 7 Bezahlter Urlaub

¹ Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- a) von drei Tagen: beim Hinschied von Ehegatten, der Partnerin oder des Partners und eigener Kinder oder Eltern sowie für die Pflege erkrankter Angehöriger im selben Haushalt (pro Ereignis);
- b) von zwei Tagen: bei der eigenen Heirat sowie für die Geburt eigener Kinder oder für die Adoption;
- c) von einem Tag: bei der Heirat eigener Kinder, beim Hinschied von Geschwistern, Schwiegereltern oder Verschwägerten, für die Stellensuche nach der Kündigung der Arbeitsstelle sowie bei Wohnungswechseln (maximal einmal jährlich).

Art. 8 Ferien

¹ Der Ferienanspruch der Arbeitnehmenden beträgt jährlich:

- a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr: fünf Wochen;
- b) ab dem vollendeten 50. Altersjahr nach fünf Dienstjahren: fünf Wochen;
- c) ansonsten: vier Wochen.

Art. 9 Unterkunft und Verpflegung

¹ Wohnen die Arbeitnehmenden auf dem landwirtschaftlichen Betrieb, auf dem sie arbeiten, so haben sie Anspruch auf quantitativ und qualitativ hinreichende Unterkunft und Verpflegung.

Art. 10 Probezeit

¹ Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

Art. 11 Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

- a) während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
- b) nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis zum neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und ab dem zehnten Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Monats.

Art. 12 Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

¹ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden, die das 50. Altersjahr vollendet haben, mindestens 20 Dienstjahre bei denselben Arbeitgebenden aufweisen und nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehen, folgende Abgangsentschädigung zu entrichten:

- a) mit 20 bis 25 Dienstjahren: zwei Monatslöhne;
- b) mit 26 bis 30 Dienstjahren: drei Monatslöhne;
- c) mit 31 bis 35 Dienstjahren: vier Monatslöhne;
- d) mit 36 bis 40 Dienstjahren: fünf Monatslöhne;
- e) mit mehr als 40 Dienstjahren: sechs Monatslöhne.

Art. 13 Kranken- und Unfallversicherung

¹ Die Arbeitgebenden haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmenden über eine obligatorische Krankenpflegeversicherung verfügen. Nötigenfalls haben sie für die Arbeitnehmenden eine solche abzuschliessen. Die Prämien gehen zulasten der Arbeitnehmenden.

² Die Arbeitgebenden haben zugunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80 Prozent des Lohns mit einer Leistungsdauer von mindestens 720 Tagen abzuschliessen. Eine Leistungseinschränkung für befristete Arbeitsverhältnisse darf nicht erfolgen. Die Prämien gehen je zur Hälfte zulasten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

³ Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesrecht über die Unfallversicherung¹⁾ gegen Berufsunfälle zu versichern. Gegen Nichtberufsunfälle sind nur Arbeitnehmende zu versichern, die durchschnittlich mindestens acht Stunden Arbeitszeit pro Woche leisten. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle tragen die Arbeitgebenden, jene für die Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmenden.

II.

Keine Fremdänderungen.

¹⁾ SR [832.20](#)

III.

Der Erlass "Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis" BR [535.230](#) (Stand 1. Juli 2009) wird aufgehoben.

IV.

Diese Verordnung tritt am ... in Kraft.