

Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft (NAV Landwirtschaft)

vom 7. März 2023 (Stand 1. April 2023)

Der Regierungsrat

gestützt auf § 15 der Einführungsverordnung vom 3. Juli 1976 zum Obligationenrecht¹⁾, in Ausführung der Art. 359, 359a und 360 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911²⁾,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das Gebiet des Kantons Nidwalden.

² Er findet Anwendung auf alle Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse von arbeitnehmenden Personen, die ausschliesslich oder überwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder Nebenbetrieb beschäftigt sind.

³ Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Praktika, Au-Pair und für Lehrverhältnisse, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt nicht für Personen, die zur arbeitgebenden Person in folgendem Verhältnis stehen:

1. Ehegattin oder Ehegatte;
2. eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner;
3. Verwandte in auf- und absteigender Linie;

¹⁾ NG 221.1

²⁾ SR 220

4. Schwiegertöchter oder Schwiegersöhne, sofern sie voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden;
5. Konkubinatspartnerin oder Konkubinatspartner.

² Er gilt nicht:

1. für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen Normalarbeitsvertrag unterstehen;
2. für landwirtschaftlich arbeitnehmende Personen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen. Für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte kommt dieser Normalarbeitsvertrag ergänzend zur Anwendung.

§ 3 Wirkung

¹ Der Normalarbeitsvertrag gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse.

§ 4 Abweichende Abreden

¹ Abreden, die zuungunsten der arbeitnehmenden Person von einzelnen Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages abweichen, sind nur im Rahmen der Rechtsordnung zulässig. Sie bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

² Das pauschale Wegbedingen von Vorschriften ist unzulässig.

§ 5 Ergänzendes Recht

¹ Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen Abreden getroffen haben, finden die Bestimmungen des OR³⁾ über den Einzelarbeitsvertrag Anwendung.

² Für Personen, die einem Lehrvertrag unterstehen, gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur so weit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

2 Arbeitszeitregelung

§ 6 Arbeitszeit

¹ Arbeitszeit ist die Zeit, während der die arbeitnehmende Person im landwirtschaftlichen Betrieb, Nebenbetrieb oder Haushalt Arbeit verrichtet oder sich zur Verfügung halten muss.

³⁾ SR 220

² Die Zeit, in der die arbeitnehmende Person ihre Arbeit anbietet, die Arbeit jedoch infolge Verschuldens der arbeitgebenden Person nicht geleistet werden kann oder sich diese mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug befindet, gilt ebenfalls als Arbeitszeit.

³ Nicht als Arbeitszeit gilt:

1. die 15-minütige Pause je Halbtage gemäss § 10 Abs. 1;
2. die Mittagspause gemäss § 10 Abs. 2.

§ 7 Höchstarbeitszeit

¹ Die Arbeitszeit richtet sich nach den Anforderungen des Betriebs.

² Sie umfasst höchstens 55 Stunden je Woche und 2'750 Stunden je Kalenderjahr.

³ Die Vertragsparteien können saisonal bedingte Sommer- und Winterarbeitszeiten vereinbaren, soweit die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eingehalten wird.

§ 8 Überstunden

¹ Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, welche die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit übersteigen.

² Die arbeitnehmende Person hat bei Bedarf die ihr zumutbaren Überstunden zu leisten, sofern diese betrieblich notwendig und zumutbar sind. Die Überstunden werden mit entsprechender Freizeit oder entsprechendem Lohnzuschlag gemäss § 15 kompensiert.

³ Die arbeitgebende Person hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats festzuhalten.

§ 9 Überzeit

¹ Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, welche die Höchstarbeitszeit gemäss § 7 übersteigen.

² Die Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise wegen Dringlichkeit der Arbeit, ausserordentlichen Arbeitsanfalls, zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen oder saisonal bedingte unterschiedliche Arbeitszeiten überschritten werden.

³ Kompensation und Abgeltung werden mit entsprechender Freizeit oder entsprechendem Lohnzuschlag gemäss § 15 kompensiert.

⁴ Die arbeitgebende Person hat die Überzeit schriftlich zu erfassen und in der monatlichen Lohnabrechnung oder bei saisonal bedingten Arbeitszeiten am Ende der Saison auszuweisen.

§ 10 Pause

¹ Die tägliche Arbeit ist durch angemessene Pausen zu unterbrechen. Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf mindestens 15 Minuten Pause je Halbtage.

² Die Mittagspause oder eine vergleichbare Arbeitsunterbrechung dauert in der Regel eine Stunde, mindestens jedoch 30 Minuten. Darin inbegriffen ist die Essenszeit.

³ Als Pause gilt die Zeit, in welcher die arbeitnehmende Person dem Betrieb nicht zur Verfügung steht.

§ 11 Nachtruhe

¹ Während dem Zeitraum zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr besteht Nachtruhe und es wird keine Arbeitszeit geplant.

§ 12 Ruhezeit

¹ Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens acht aufeinanderfolgende Stunden.

² Der arbeitnehmenden Person ist im Durchschnitt über einen Zeitraum von zwei Wochen mindestens eine tägliche Ruhezeit von zehn Stunden zu gewähren.

³ Der arbeitnehmenden Person, die das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt hat, ist immer eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zehn Stunden zu gewähren.

3 Lohn

§ 13 Lohn

¹ Der Brutto-Monatslohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person entsprechen.

² Der Mindestansatz richtet sich nach der jeweils aktuellen "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft"⁴⁾.

⁴⁾ 1 Lohnrichtlinie_2022_D.pdf (agrimpuls.ch)

³ Die Familien- und Kinderzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft⁵⁾. Sie dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne Abzüge auszurichten.

§ 14 Naturallohn

¹ Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, so hat diese für ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Diese Leistungen gelten als Naturallohn.

² Die Höhe des Naturallohnes richtet sich nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV)⁶⁾.

³ Ein allfälliger Naturallohn ist schriftlich zu vereinbaren.

⁴ Besteht der Lohn der arbeitnehmenden Person aus Bar- und Naturallohn und wird der Naturallohn entgegen der Abmachung nicht vollständig gewährt, so tritt an dessen Stelle eine entsprechende Barentschädigung.

⁵ Der Anspruch auf Naturallohn besteht auch während den Ferien, den freien Tagen, dem Mutterschaftsurlaub und der unverschuldeten Arbeitsverhinderung.

§ 15 Lohnzuschläge

¹ Für Arbeitszeit in der Nacht gemäss § 11 ist ein Nachtzeitzuschlag von 25 Prozent geschuldet.

² Für Überstunden ist ein Zuschlag von 25 Prozent geschuldet, sofern sie nicht mittels Freizeit kompensiert wird.

³ Der Lohnzuschlag für Überzeitarbeit richtet sich nach dem Arbeitsgesetz (ArG)⁷⁾.

§ 16 Auszahlung des Lohnes

¹ Der Lohn samt allfälligen Familien- und Kinderzulagen sowie ein allfälliger Lohnzuschlag sind unter Vorbehalt von Abs. 2 spätestens am Ende jeden Monats mit einer schriftlichen Abrechnung auszubezahlen.

² Bei saisonal bedingter Arbeit ist ein allfälliger Lohnzuschlag am Ende der Saison auszubezahlen.

⁵⁾ SR 836.1

⁶⁾ SR 831.101

⁷⁾ SR 822.11

§ 17 Sozialversicherungen

¹ Sowohl die arbeitgebende Person als auch die arbeitnehmende Person sind grundsätzlich dem schweizerischen Sozialversicherungsrecht unterstellt und beitragspflichtig.

² Die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind von der arbeitgebenden Person zu entrichten.

§ 18 Lohnfortzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit

¹ Ist 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 verhindert, so hat sie Anspruch auf den darauf entfallenden Lohn, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn:

1.	im 1. Dienstjahr	3 Wochen
2.	im 2. Dienstjahr	1 Monat
3.	im 3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
4.	im 5. bis zum 9. Dienstjahr	3 Monate
5.	im 10. bis zum 14. Dienstjahr	4 Monate
6.	im 15. bis zum 19. Dienstjahr	5 Monate
7.	ab 20. Dienstjahr	6 Monate

² Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses geschuldet.

³ Im Übrigen gelten Art. 324a und Art. 324b OR⁸⁾.

§ 19 Versicherung bei Krankheit

¹ Die arbeitgebende Person kontrolliert, dass sich die arbeitnehmende Person auf eigene Kosten gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG)⁹⁾ für Krankenpflege versichert.

² Die arbeitgebende Person versichert die arbeitnehmende Person gegen die Folgen des Erwerbsausfalls infolge Krankheit.

³ Zu versichern ist ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag für die Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Kalendertagen.

⁸⁾ SR 220

⁹⁾ SR 832.10

⁴ Die Prämie der Krankentaggeldversicherung geht je zur Hälfte zulasten der arbeitgebenden und der arbeitnehmenden Person.

4 Freizeit, bezahlter Urlaub und Ferien

§ 20 Freizeit **1. wöchentliche Freizeit**

¹ Die arbeitnehmende Person hat jede Woche Anspruch auf einen ganzen und einen halben freien Tag. Kann diese Freizeit aus dringenden betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, muss sie spätestens in den kommenden drei Monaten kompensiert oder die entsprechende Arbeitszeit als Überstunden ausbezahlt werden.

² Je Monat müssen mindestens zwei ganze freie Tage auf einen Sonntag fallen.

³ 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.

⁴ Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 21 2. zusätzliche Freizeit

¹ An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken. Beträgt die Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag weniger als vier Stunden und fällt sie lediglich entweder auf den Morgen oder auf den Abend, wird der Sonn- oder Feiertag als freier Halbttag angerechnet.

² Der Nationalfeiertag am 1. August und die vom Kanton festgelegten gesetzlichen Feiertage gelten als zusätzliche freie Tage.

³ Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

⁴ Gesetzliche Feiertage, die während der Zeit, in welcher die arbeitnehmende Person im Sinne von § 18 arbeitsunfähig ist, anfallen, können nicht nachbezogen werden.

⁵ Nach erfolgter Kündigung sind der arbeitnehmenden Person die üblichen freien Stunden zu gewähren, die für die Suche einer anderen Arbeitsstelle erforderlich sind.

§ 22 Bezahlter Urlaub

¹ Die arbeitnehmende Person hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub, ohne dass diese Tage an die Ferien oder Freizeit angerechnet werden:

- | | | |
|----|---|--------|
| 1. | eigene Trauung | 2 Tage |
| 2. | bei der Trauung von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils | 1 Tag |
| 3. | bei Geburt eines eigenen Kindes | 2 Tage |
| 4. | bei Todesfall: | |
| | a) der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners oder eines Kindes | 3 Tage |
| | b) von Eltern und Geschwister | 2 Tage |
| 5. | bei eigenem Wohnungswechsel (je Jahr) | 1 Tag |
| 6. | militärische Rekrutierung | 2 Tage |

§ 23 Ferien

¹ Arbeitnehmende Personen haben je Kalenderjahr Anspruch auf wenigstens vier Wochen Ferien.

² Anspruch auf wenigstens fünf Wochen Ferien haben arbeitnehmende Personen:

1. bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
2. nach fünf Dienstjahren, wenn sie das 50. Altersjahr zurückgelegt haben.

³ Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

⁴ Die arbeitgebende Person bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der arbeitnehmenden Person soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebs oder des Haushaltes vereinbar ist.

5 Arbeitsbedingungen, Fürsorge und Dokumentationspflichten

§ 24 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die arbeitgebende Person hat die Persönlichkeit und die Gesundheit der arbeitnehmenden Person zu achten und zu schützen.

§ 25 Arbeitssicherheit, Arbeitshygiene, Unterkunft

¹ Die arbeitgebende Person ist verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfallverhütung und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der arbeitnehmenden Person zu schützen.

² Die arbeitgebende Person ist verpflichtet, die Vorschriften gemäss der EKAS (Richtlinie 6508)¹⁰⁾ über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen.

³ Die arbeitnehmende Person ist verpflichtet, diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

⁴ Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, hat die arbeitnehmende Person Anspruch auf eine quantitative und qualitative hinreichende Unterkunft.

§ 26 Gesundheitsschutz, Schwangerschaft, Mutterschaft

¹ Die Vorschriften über den Gesundheitsschutz richten sich nach Art. 6, 35 und 36a des Arbeitsgesetzes¹¹⁾.

§ 27 Schutz für Jugendliche

¹ Für Jugendliche gelten die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes¹²⁾ und der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5)¹³⁾.

§ 28 Dokumentationspflichten

¹ Die Arbeitszeitdokumentation ist monatlich durch alle Vertragsparteien zu visieren. Dieses Dokument führt die geleistete Arbeitszeit, die Pausen, die Ferien und allfällige Überstunden auf.

² Es ist eine monatliche detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und der arbeitnehmenden Person innerhalb von sieben Arbeitstagen auszuhändigen.

¹⁰⁾ EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit

¹¹⁾ SR 822.11

¹²⁾ SR 822.11

¹³⁾ SR 822.115

§ 29 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages und der Lohnrichtlinie

¹ Die arbeitgebende Person hat jeder arbeitnehmenden Person ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Dieses kann beim kantonalen Arbeitsamt bezogen werden.

² Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages.

³ Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person die "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft"¹⁴⁾ bei Beginn des Anstellungsverhältnisses auszuhändigen.

6 Aus- und Weiterbildung und Nebenbeschäftigung

§ 30 Aus- und Weiterbildung

¹ Die arbeitgebende Person fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung der arbeitnehmenden Person im Rahmen des betrieblich Möglichen.

² Weiterbildungen, die auf Veranlassung der arbeitgebenden Person erfolgen, gelten als Arbeitszeit. Die Kosten sind von der arbeitgebenden Person vollumfänglich zu übernehmen.

³ Im Übrigen besteht kein Anspruch der arbeitnehmenden Person auf Anrechnung von Aus- und Weiterbildung als Arbeitszeit.

§ 31 Nebenbeschäftigungen

¹ Nebenbeschäftigungen sind den arbeitnehmenden Personen nur nach vorgängiger schriftlicher Bewilligung durch die arbeitgebende Person erlaubt.

² Die Ausübung öffentlicher Ämter, welche die Arbeitszeit erheblich tangieren, ist den arbeitnehmenden Personen nur im Einverständnis mit der arbeitgebenden Person erlaubt.

¹⁴⁾ Lohnrichtlinie_2022_D.pdf (agrimpuls.ch)

7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 32 Probezeit

¹ Als Probezeit gelten:

1. die ersten zwei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als vier Wochen eingegangen wird;
2. die ersten vier Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als vier Wochen oder für eine unbestimmte Dauer eingegangen wird;
3. die ersten vier Wochen bei Lehrverträgen.

² Die Probezeit kann durch schriftliche Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.

³ Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

§ 33 Kündigung

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.

² Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von jeder Partei gekündigt werden. Art. 335 ff. OR¹⁵⁾ sind anwendbar.

³ Wird der arbeitnehmenden Person von der arbeitgebenden Person eine Wohnung überlassen, so erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohnung. Vorbehalten bleibt beim Tod der arbeitnehmenden Person das Weiterbenützungsrecht der Wohnung während der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 338 OR¹⁶⁾.

§ 34 Arbeitszeugnis

¹ Die arbeitnehmende Person kann jederzeit von der arbeitgebenden Person ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

² Das Arbeitszeugnis ist spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert auszuhändigen.

¹⁵⁾ SR 220

¹⁶⁾ SR 220

§ 35 Abgangsentschädigung

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50 Jahre alten arbeitnehmenden Person nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihr die arbeitgebende Person eine Abgangsentschädigung auszurichten.

² Die Höhe und die Fälligkeit der Abgangsentschädigung sowie die Berücksichtigung von Ersatzleistungen richten sich nach Art. 339b bis 339d OR¹⁷⁾.

8 Übergangsbestimmung

§ 36 Bestehende Arbeitsverhältnisse

¹ Der vorliegende Normalarbeitsvertrag ist auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar.

¹⁷⁾ SR 220

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
07.03.2023	01.04.2023	Erlass	Erstfassung	2023-012

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Erlass	07.03.2023	01.04.2023	Erstfassung	2023-012