

Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in der Landwirtschaft (NAV LW)

vom 6. Dezember 2011

Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen,

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)¹ und Art. 18 lit. b Ziff. 9 des Gesetzes über die Einführung des Zivilgesetzbuches²,

erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

¹ Der vorliegende Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmenden, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Schaffhausen beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebenden. Geltungsbereich

² Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse mit Personen, die in folgender Beziehung zu den Arbeitgebenden stehen:

- a) Ehepartnerin oder Ehepartner oder eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner;
- b) Verwandte des Betriebsleiters oder der Betriebsleiterin in auf- und absteigender Linie;
- c) Schwiegersöhne und Schwiegertöchter des Betriebsleiters oder der Betriebsleiterin, die voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden.

³ Für Lehrverhältnisse gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur, soweit der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

⁴ Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.

Amtsblatt 2011, S. 1687

§ 2

Abweichungen Abweichungen vom Normalarbeitsvertrag müssen, damit sie gültig sind, schriftlich vereinbart werden.

§ 3

Ergänzendes Recht Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des OR.

§ 4

Aushändigung des Normalarbeitsvertrages Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden bei der Anstellung sowie bei jeder Änderung des Normalarbeitsvertrages ein Exemplar davon auszuhändigen.

II. Probezeit und Kündigung

§ 5

Probezeit ¹ Die ersten vier Wochen nach Stellenantritt gelten als Probezeit. Die Parteien können eine andere Regelung treffen. Die Probezeit darf jedoch höchstens drei Monate betragen.
² Wenn das Arbeitsverhältnis für nicht mehr als vier Monate eingegangen wird, beträgt die Probezeit zwei Wochen.

§ 6

Kündigung und Kündigungs-termin ¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
² Bei einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis ist eine Kündigung nur möglich, wenn dies schriftlich vereinbart worden ist.
³ Während der Probezeit ist die Kündigung jederzeit möglich, nach der Probezeit jeweils nur auf das Ende eines Monats.

§ 7

Kündigungsfrist Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. Nach Ablauf der Probezeit beträgt sie:
a) im ersten Dienstjahr einen Monat;
b) im zweiten bis fünften Dienstjahr zwei Monate;
c) ab dem sechsten Dienstjahr drei Monate.

§ 8

¹ Nach Ablauf der Probezeit dürfen Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis insbesondere dann nicht kündigen, wenn Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar:

Kündigungs-
schutz

- a) im ersten Dienstjahr während 30 Tagen;
- b) im zweiten bis fünften Dienstjahr während 90 Tagen;
- c) ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen.

² Arbeitnehmerinnen darf während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden.

³ Im Weiteren gelten für den Kündigungsschutz die Artikel 336 ff. OR.

§ 9

¹ Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, so endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsrecht geht in diesen Fällen dem Mietrecht vor.

Kündigung der
Dienstwohnung

² Besteht für die Dienstwohnung ein spezieller Mietvertrag oder überwiegen die mietrechtlichen Vertragselemente gegenüber den arbeitsrechtlichen, richten sich die Kündigungsfristen nach dem Mietrecht.

III. Arbeits- und Ruhezeit, Pausen und Überstunden

§ 10

¹ Die Arbeitszeit ist entweder schriftlich zu vereinbaren oder in Einsatzplänen mindestens eine Woche im Voraus festzulegen.

Arbeitszeit

² Sie darf zehn Stunden pro Tag nicht überschreiten.

³ Sie kann vorgängig und schriftlich saisonal unterschiedlich festgelegt werden, sofern sie zwölf Stunden pro Tag und im Durchschnitt zehn Stunden pro Tag nicht überschreitet. Der Durchschnitt berechnet sich aufgrund der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses, beim überjährigen Arbeitsverhältnis aufgrund des Kalenderjahrs.

§ 11

¹ Arbeitnehmenden ist täglich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zehn Stunden zu gewähren.

Tägliche
Ruhezeit

² Sie kann ausnahmsweise bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von zehn Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

§ 12

Pausen

¹ Pro Tag ist eine unbezahlte Pause von einer Stunde für eine Hauptmahlzeit zu gewähren, in der Regel über Mittag.

² Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden pro Tag ist zudem eine Pause von einer Viertelstunde zu gewähren. Diese gilt als Arbeitszeit.

§ 13

Überstunden

¹ Arbeitnehmende haben auf Anordnung ihrer Arbeitgebenden die ihnen zumutbaren Überstunden zu leisten, soweit diese notwendig sind.

² Die Arbeitgebenden haben für jeden Arbeitnehmenden die geleisteten Überstunden schriftlich aufzuzeichnen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, jederzeit in die sie betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen.

³ Überstunden sind innerhalb der folgenden sechs Monate mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Stundenlohn abzugelten. Als Stundenlohn gilt der 239. Teil des Monatslohns.

⁴ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Kompensation oder die Abgeltung spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

§ 14

Aus- und Weiterbildung

¹ Die Arbeitgebenden fördern die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden im Rahmen des betrieblich Möglichen.

² Aus- und Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit, wenn ihr Besuch von den Arbeitgebenden angeordnet oder während der Arbeitszeit bewilligt ist.

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

IV. Freie Tage, Ferien und Urlaub

§ 15

¹ Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche. Freie Tage

² Als freier Halbtage gilt, wenn der ganze Vormittag oder der ganze Nachmittag arbeitsfrei bleibt und die freien Stunden unmittelbar an die tägliche Ruhezeit anschliessen.

³ Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der freien Tage. Sie nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

⁴ Alle zwei Wochen muss ein ganzer Ruhetag auf einen Sonntag fallen.

⁵ Alle zwei Wochen muss mindestens ein ganzer Tag als Ruhetag bezogen werden, die übrigen Tage können innerhalb der kommenden drei Monate bezogen werden.

§ 16

Eine Auszahlung anstelle der Gewährung von freien Tagen ist unter Vorbehalt von § 15 Abs. 5 möglich bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei befristeten Arbeitsverhältnissen von höchstens drei Monaten Dauer. Als Tageslohn gilt der 23.9 Teil des Monatslohns. Auszahlung freier Tage

§ 17

¹ An Sonntagen und öffentlichen Feiertagen sind die Arbeiten auf das betrieblich notwendige Minimum zu beschränken. Öffentliche Feiertage sind die als öffentliche Ruhetage geltenden Feiertage im Sinne von Art. 1 Abs. 1 lit. b des Ruhetagsgesetzes³⁾ (Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag). Sonntage und öffentliche Feiertage

² Diese Tage werden als freie Halbtage angerechnet, wenn die tägliche Arbeitszeit nur am Morgen oder nur am Abend anfällt und weniger als vier Stunden umfasst.

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

§ 18

¹ Die Arbeitnehmende haben Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien pro Kalenderjahr. Ferien

² Sie haben Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Ferien bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie vom Kalenderjahr an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.

³ Für ein angebrochenes Jahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

⁴ Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen.

⁵ Die Arbeitgebenden haben für jeden Arbeitnehmenden dessen Ferienguthaben schriftlich aufzuzeichnen. Diese haben das Recht, jederzeit in die sie betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen.

⁶ Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Sie nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

§ 19

Bezahlter
Urlaub

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- a) von drei Tagen bei eigener Heirat, Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, Tod der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod eines Nachkommen, Tod eines Elternteils;
- b) von zwei Tagen bei der Geburt eines eigenen Kindes;
- c) von einem Tag bei Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod eines Geschwisters, Tod eines Schwiegerelternanteils, Tod einer Schwägerin oder eines Schwagers, Wechsel der eigenen Wohnung.

§ 20

Mutterschafts-
urlaub

Arbeitnehmerinnen haben nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.

§ 21

Verbot der
Anrechnung

Freie Tage, Ferien und Urlaub dürfen nicht aneinander angerechnet werden.

§ 22

Unterkunft und
Verpflegung

Haben Arbeitnehmende Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung bei ihren Arbeitgebenden, besteht dieser Anspruch auch an arbeitsfreien Tagen.

V. Lohn und Dienstaltersgeschenk

§ 23

¹ Der Lohn hat dem Aufgabenbereich, der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden zu entsprechen. Er ist jährlich zu überprüfen. Eine Anpassung berücksichtigt die Leistungen, die Dienstjahre und die Teuerung. Höhe des Lohnes

² Ohne anders lautende, schriftliche Vereinbarung gelten die aktuellen Ansätze der «Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landw. Hauswirtschaft», die u.a. vom Schweizerischen Bauernverband herausgegeben werden.

³ Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.

§ 24

Familienzulagen sind zusätzlich zum vereinbarten Lohn auszurichten. Sie dürfen weder bei der Festsetzung des Lohnes berücksichtigt noch von diesem abgezogen werden. Zulagen

§ 25

¹ Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden, sind Unterkunft und Verpflegung Teil des Lohnes. Hausgemeinschaft

² Die Werte richten sich nach den Ansätzen für Naturalbezüge der AHV.

§ 26

¹ Der Lohn ist samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen. Auszahlung des Lohns

² Bei der Auszahlung ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben mit folgenden Angaben:

- a) Lohn des Monats mit allen Abzügen und Zuschlägen;
- b) geleistete und kompensierte Überstunden;
- c) bezogene Ferien und freie Tage.

§ 27

¹ Die Arbeitgebenden können bis ein Viertel des ersten Monatslohnes zurückbehalten. Lohnrückbehalt

² Der Lohnrückbehalt kann zusätzlich auch die von den Arbeitgebenden vorgeschossenen Auslagen für Vermittlungsgebühren und Reisekosten umfassen.

³ Der Lohnrückbehalt darf insgesamt die Hälfte des ersten Monatslohnes nicht überschreiten.

⁴ Er ist nach den Bestimmungen über die Kautions gemäss Art. 330 OR zu verwalten.

§ 28

Lohn bei
Arbeits-
verhinderung

¹ Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

² Der Anspruch entsteht, wenn Arbeitnehmende ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind aus Gründen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes.

³ Er beträgt:

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

§ 29

Lohn bei
Schwanger-
schaft und Mut-
terschaft

¹ Ist die Arbeitnehmende wegen Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, hat der oder die Arbeitgebende den Lohn im Umfang gemäss § 28 Abs. 3 dieses Normalarbeitsvertrags zu entrichten.

² Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz)⁴⁾.

§ 30

Anspruch der
Arbeitgebenden

Arbeitgebende haben Anspruch auf die Lohnausfallentschädigung aus einer Erwerbssausfallversicherung im Umfang der Lohnfortzahlungspflicht, sofern sie mindestens die Hälfte der Prämien bezahlt haben.

§ 31

Dienstaltersge-
schenke

¹ Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- a) nach fünf Dienstjahren ein Viertel des Monatslohns;

- b) nach zehn Dienstjahren die Hälfte des Monatslohns;
- c) nach 15 Dienstjahren drei Viertel des Monatslohns;
- d) nach 20 Dienstjahren ein Monatslohn;
- e) nach je fünf weiteren Dienstjahren ein Monatslohn.

² Sie können das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen. Dabei entspricht ein Monatslohn Ferien von 22 Arbeitstagen.

³ Wollen sie das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilen sie dies den Arbeitgebenden rechtzeitig mit.

VI. Vorsorge

§ 32

Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge⁵⁾ einer Pensionskasse anzuschliessen. Mindestens die Hälfte der Prämie ist von den Arbeitgebenden zu übernehmen.

Berufliche
Vorsorge

§ 33

¹ Die Arbeitgebenden haben für die Arbeitnehmenden eine Unfallversicherung gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung⁶⁾ abzuschliessen.

Unfall

² Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist von den Arbeitgebenden zu übernehmen.

³ Die Prämie der Nichtberufsunfallversicherung ist von den Arbeitnehmenden zu übernehmen. Wird sie von den Arbeitgebenden einbezahlt, kann sie vom Lohn abgezogen werden.

§ 34

¹ Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.

Krankheit

² Zu versichern ist ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des Bruttolohnes ab 31. Krankheitstag für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb von 900 Kalendertagen.

³ Die Arbeitgebenden erbringen bei fehlender Krankentaggeldversicherung die gleichen Leistungen.

⁴ Mindestens die Hälfte der Prämie für die Krankentaggeldversicherung ist von den Arbeitgebenden zu tragen.

⁵ Die Arbeitgebenden prüfen bei Vertragsabschluss und bei periodischen Kontrollen, ob sich die Arbeitnehmenden gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung versichert haben. Unterlassen es die Arbeitnehmenden, sich zu versichern, haben die Arbeitgebenden der zuständigen Wohnsitzgemeinde Meldung zu machen.

§ 35

Einhaltung der
Versicherungspflicht

Soweit die Arbeitgebenden ihrer Pflicht zur Versicherung der Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, Mutterschaft und Unfall nicht nachkommen, haften sie für die unversicherten Risiken.

§ 36

Abgangsent-
schädigung

¹ Arbeitnehmende, die mindestens 50 Jahre alt sind, haben Anspruch auf folgende AbgangsentSchädigungen:

- a) für 20 bis 25 Dienstjahre zwei Monatslöhne;
- b) für 26 bis 30 Dienstjahre drei Monatslöhne;
- c) für 31 bis 35 Dienstjahre vier Monatslöhne;
- d) für 36 bis 40 Dienstjahre fünf Monatslöhne;
- e) über 40 Dienstjahre sechs Monatslöhne.

² Beziehen die Arbeitnehmenden Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung, können diese von der AbgangsentSchädigung abgezogen werden, soweit die Leistungen von den Arbeitgebenden finanziert worden sind (Arbeitgeberbeiträge).

³ Im Übrigen richtet sich die Pflicht der Arbeitgebenden zur Entrichtung einer AbgangsentSchädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach Art. 339b ff. OR.

VII. Gesundheitsschutz

§ 37

Einsatz

Die Arbeitgebenden setzen die Arbeitnehmenden ihren Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebes ein.

§ 38

Meldung der
Arbeitsunfähigkeit

¹ Die Arbeitnehmenden melden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit sofort den Arbeitgebenden.

² Sie legen unaufgefordert ein Arzzeugnis vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage dauert.

³ Die Arbeitgebenden behalten sich vor, vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, bei Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung die entsprechenden Untersuchungsmassnahmen durch die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt zuzulassen.

§ 39

¹ Werden Arbeitnehmende, die in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden leben, ohne Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, haben die Arbeitgebenden Pflege und ärztliche Betreuung für die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 28 zu gewähren.

Pflege und ärztliche Behandlung

² Die gleichen Leistungen sind bei Schwangerschaft und Geburt zu gewähren.

§ 40

Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen in den Artikeln 35 bis 35b des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) ⁷⁾ und den Artikeln 60 bis 66 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ⁸⁾, welche den Gesundheitsschutz, die Beschäftigung sowie die Ersatzarbeit und die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft speziell regeln.

Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter

§ 41

Für jugendliche Arbeitnehmende sind die Schutzbestimmungen über das Mindestalter in Art. 30 des Arbeitsgesetzes und in der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) ⁹⁾ anwendbar.

Schutz für Jugendliche

§ 42

Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sind die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz anwendbar.

Schutz für Arbeitnehmende mit Familienpflichten

§ 43

¹ Die Arbeitgebenden haben ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen.

Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

² Die Massnahmen sind von den Arbeitnehmenden einzuhalten und zu unterstützen.

³ Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Vorschriften gemäss der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen.

VIII. Zeugnis, Haftung und Gerichtsstand

§ 44

Zeugnis

¹ Die Arbeitnehmenden können jederzeit von ihren Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

² Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 45

Haftung der Arbeitnehmenden

¹ Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder grobfahrlässig den Arbeitgebenden zufügen.

² Sie melden verursachte Schäden sofort den Arbeitgebenden.

§ 46

Gerichtsstand

Klagen über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis können entweder beim Gericht am Wohnsitz bzw. Sitz der beklagten Partei oder beim Gericht am Ort, an dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich die Arbeit verrichten, eingereicht werden.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 47

Bestehende Arbeitsverhältnisse

¹ Der vorliegende Normalarbeitsvertrag ist auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar.

² Werden bestehende schriftliche Arbeitsverträge bis zum 30. September 2011 nicht erneuert, gilt der vorliegende Normalarbeitsvertrag.

§ 48

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft. Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen¹⁰⁾ und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen. Inkrafttreten

² Er ersetzt den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer vom 7. Januar 1986.

Fussnoten:

- 1) SR 220.
- 2) SHR 210.100.
- 3) SHR 900.200.
- 4) SR 834.1.
- 5) SR 831.4.
- 6) SR 832.2.
- 7) SR 822.11.
- 8) SR 822.111.
- 9) SR 822.115.
- 10) Amtsblatt 2011, S. 1687.

