



KANTON  
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans  
Telefon 041 618 79 02, [www.nw.ch](http://www.nw.ch)

# **KANTONALER NORMALARBEITSVERTRAG FÜR ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEIT- NEHMER IN DER LANDWIRTSCHAFT (NAV LANDWIRTSCHAFT, NG 223.2)**

**Bericht zuhanden der öffentlichen Auflage**

13. Dezember 2022

---

Titel:	Revision Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Angestellte	Typ:	Bericht Direktion	Version:	
Thema:	NAV Landwirtschaft	Klasse:	2017.NWVD.9	FreigabeDatum:	13.12.2022
Autor:	Regierungsrat	Status:		DruckDatum:	23.08.22
Ablage/Name:	Bericht NG 223.2 Landwirtschaft zhd.RR.docx			Registratur:	2017.NWVD.9

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>6</b>
2.1	Definition Normalarbeitsvertrag (NAV) .....	6
2.2	Funktion und Inhalt NAV .....	6
2.3	Rechtliche Grundlage zur Verpflichtung zum Erlass NAV .....	6
2.4	Aktueller NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmende .....	6
2.5	Verfahren.....	7
<b>3</b>	<b>Handlungsbedarf und Umsetzung</b> .....	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Wesentliche Revisionspunkte</b> .....	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen</b> .....	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>Finanzielle und personelle Auswirkungen auf den Kanton</b> .....	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>Terminplan</b> .....	<b>21</b>

## 1 Zusammenfassung

Mit Beschluss vom 14. April 1997 erliess der Regierungsrat gestützt auf § 15 der Einführungsverordnung vom 3. Juli 1976 zum Obligationenrecht (OR), in Ausführung der Art. 359, Art. 359a und Art. 360 des Schweizerischen Obligationenrechtes vom 30. März 1911 (OR), einen kantonalen Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV Landwirtschaft, NG. 223.2). Dieser NAV Landwirtschaft ist am 1. Juli 1997 in Kraft getreten. Er wurde seither nie einer Revision unterzogen.

Aufgrund von diversen politischen Vorstössen auf Bundesebene überarbeitete der Schweizerische Bauernverband (SBV) seinen aus dem Jahre 2008 bestehenden Muster-NAV zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Arbeitnehmer (ABLA). Dieser wurde im Jahre 2015 fertiggestellt (Muster-NAV gemäss OR 359, 359a, 360 für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis in der Schweiz [Empfehlung des SBV, des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der ABLA]). Die Kantone wurden gebeten, ihre Normalarbeitsverträge zu überprüfen.

Die aktuelle Version des kantonalen Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmerinnen und für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft stammt aus dem Jahre 1997 (NG 223.2). Sie ist nicht mehr zeitgemäss und überholt. Der Normalarbeitsvertrag wird den heute herrschenden Anstellungsbedingungen in der Landwirtschaft nicht mehr gerecht. Insbesondere sind einige wesentliche Punkte nicht ausreichend geregelt; wie Nachtarbeit, Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Leistungen im Falle einer Arbeitsverhinderung bzw. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Namentlich fehlen Regelungen zum Umgang mit den Sozialversicherungsleistungen bei Arbeitsverhinderung und gleichzeitiger Lohnfortzahlungspflicht. Zudem ist die Regelung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Jugendliche sowie der Mutterschutz ungenügend. Abschliessend soll er in eine neurechtliche Form gebracht werden.

Vor diesem Hintergrund wurde mit Regierungsratsbeschluss Nr. 410 vom 12. Juni 2017 die Volkswirtschaftsdirektion beauftragt, einen Gesetzesentwurf auszuarbeiten.

Die Anpassung des aktuellen NAV Landwirtschaft des Kantons Nidwalden an die aktuelle Rechtslage erfordert eine komplette Überarbeitung im Rahmen einer Totalrevision. Die heutigen Regelungen werden vervollständigt, aktualisiert und präzisiert. Die entsprechenden NAV Landwirtschaft der Nachbarkantone und jene des Kantons Graubünden sowie der Muster-NAV des SBV wurden im Rahmen der Erarbeitung des Entwurfes berücksichtigt.

Die wichtigsten Änderungen betreffen eine grundlegende Anpassung an die Verhältnisse der modernisierten Arbeitswelt. Besonders hervorzuheben sind die Neuerungen im Bereich der Arbeitszeit. Es werden separate Regelungen von Überstunden, Überzeit, Pausen und Ruhezeit eingeführt und die aktuell sehr hohe wöchentliche Arbeitszeit von 57 Stunden auf 55 Stunden pro Woche herabgesetzt. Im Weiteren wird die Informationspflicht des Arbeitgebers betreffend Obligatorium der Krankenversicherung und die Dokumentationspflicht eingeführt sowie am Abschluss einer Krankentaggeldversicherung festgehalten. Zudem werden auch die spezifischen Schutzvorschriften für schwangere Frauen sowie für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verankert. Letztlich wird generell der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert, so wie es das Bundesrecht vorschreibt.

Bei der vorliegenden Totalrevision lehnte man sich mehrheitlich an die Empfehlungen des Muster-NAV des Bauernverbandes an. Mit zu berücksichtigen ist zudem, dass der Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis gleichzeitig revidiert werden musste. Die revidierte Vorlage des NAV soll im Sinne einer Einheit im Aufbau und wo angezeigt inhaltlich dem NAV Hauswirtschaft entsprechen.

Um inhaltlich die gewisse Legitimation herbeizuführen, führte die Volkswirtschaftsdirektion im Kanton Nidwalden am 13. März 2020 eine interne Vernehmlassung im Sinne von Art. 359a Abs. 2 OR bei allen Direktionen und betroffenen Verbänden (Bauernverbände, Syna, Unia, Nidwaldner Gewerbeverband, Schweizer Bauernverband, agriimpuls) zur ausgearbeiteten Vorlage durch, mit dem Ziel, einerseits über die Totalrevision zu orientieren. Andererseits wurde den involvierten öffentlichen und privaten Organisationen die Möglichkeit eingeräumt, ihre Anliegen zu äussern. Die Frist zur Stellungnahme dauerte vorab bis 24. April 2020. Coronabedingt wurde die Frist zur Stellungnahme bis 30. Juni 2020 verlängert. Zur Vorlage gingen sieben Stellungnahmen ein. Zwei Direktionen verzichteten auf eine Stellungnahme. Von zwei Direktionen sowie von einem Gewerbeverband erfolgten keine Rückmeldungen. Ein Verband reichte eine spontane Stellungnahme ein.

Grundsätzlich äusserten sich die Teilnehmenden zur Vorlage der Totalrevision eher positiv. Einig ist man, dass eine Totalrevision notwendig ist. Jedoch wurden weitere Anpassungen in der Vorlage sowie eine erneute Besprechung und Lösungsfindung am runden Tisch von den betroffenen kantonalen Verbänden gefordert. Die einst vorgeschlagene Regelung der Höchst-arbeitszeit wurde kontrovers diskutiert. Dabei wird einerseits die Regelung der Arbeitszeiten als zu starr eingestuft. Die wöchentlich fix festgelegten Höchst-arbeitszeit sollte abgeschafft werden. Andererseits wird die Höhe der Höchst-arbeitszeit bemängelt. Zusätzlich wird gefordert, dass das Alp-Personal analog zu den Regelungen im Kanton Graubünden aus dem vorliegenden NAV auszuschliessen ist und in einer separaten Vorlage geregelt werden sollte. Es sollten flexiblere Arbeitszeitenlösungen für die Bedürfnisse der Alp- und Sömmerungsbetriebe gefunden werden.

Dem Wunsch des Bauernverbandes, Bäuerinnenverbandes sowie der Vereinigung der 8 Nidwaldner Gemeinalpen eine Aussprache am runden Tisch durchzuführen, hat die Volkswirtschaftsdirektion am 1. März 2022 entsprochen. Unklarheiten und Verständigungsfragen konnten vor Ort geklärt werden. Bemängelte Punkte waren insbesondere die fehlende Flexibilisierung der Arbeitszeiten für unterschiedliche Betriebe, insbesondere der Alp- Betriebe. Einig war man sich, dass die Höchst-arbeitszeiten flexibler ausgestaltet werden und den Bedürfnissen der Alp-Betrieben mehr Rechnung getragen wird. Mehrheitlich wurde den Vorschlägen des Bauernverbandes und des Bäuerinnenverbandes sowie der Vereinigung der 8 Nidwaldner Gemeinalpen entsprochen. Ihre Anliegen flossen mehrheitlich, wo angezeigt, in die Vorlage ein.

Am 23. August 2022 führte das Gesetzgebungsteam aufgrund nennenswerter materieller Änderungen eine interne Sitzung durch, welche die Vorlage auf allfällige Unklarheiten überprüfte.

Am 21. September 2022 wurde die Redaktionskommission durchgeführt, mit dem Ziel, dass die Vorlage zeitgleich mit der Vorlage NAV Hauswirtschaft bis spätestens Ende 2022 dem Regierungsrat zur Verabschiedung vorgelegt werden kann.

Im vorliegenden Bericht werden die revidierten Bestimmungen des revisionsbedürftigen Normalarbeitsvertrags für landwirtschaftliche Arbeitnehmende erläutert. In Anlehnung an die Mustervorlage des Bauernverbandes Schweiz wurde der veraltete Normalarbeitsvertrag totalrevidiert, die Arbeitszeiten von 57 Stunden auf 55 Stunden herabgesetzt und gleichzeitig flexibler ausgestaltet, um den Bedürfnissen der Alp- Sommerbetriebe gerecht zu werden. Gleichzeitig wurden die fehlenden Schutzbestimmungen (Gesundheitsschutz, Mutterschutz, Jugendschutz) ergänzt. Dadurch wird eine zeitgemässe Vorlage geschaffen, der an die aktuellen Gegebenheiten anknüpft und mit den notwendigen Schutzbestimmungen ausgestaltet wird.

## **2 Ausgangslage**

### **2.1 Definition Normalarbeitsvertrag (NAV)**

Entgegen seinem Namen handelt es sich beim Normalarbeitsvertrag (NAV) nicht um einen Vertrag, sondern um eine durch Behörden erlassene Verordnung. Er regelt einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen bezüglich ihres Abschlusses, ihres Inhaltes und ihrer Beendigung. Normalarbeitsverträge sind notwendig in Branchen, die vom öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz nicht erfasst werden oder in denen die Arbeitnehmenden nicht gewerkschaftlich organisiert sind und daher ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nicht möglich ist. Durch sie kann auf Berufsgruppen angepasstes, leicht abänderbares und die regionalen Eigenheiten berücksichtigendes Recht geschaffen werden.

### **2.2 Funktion und Inhalt NAV**

Der NAV ist eine hoheitliche, staatliche Normierung von Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von bestimmten Arbeitsverhältnissen (Art. 359 Abs. 1 OR). Er enthält dispositives Recht, welches den nicht zwingenden Bestimmungen des OR vorgeht. Das zwingende Recht des Bundes und der Kantone geht den Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages vor, jedoch können zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmungen aufgestellt werden, wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt (Art. 359 Abs. 3 i.V.m. Art. 358 OR).

Für alle ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse gelten die Regeln des NAV unmittelbar, auch wenn die Vertragsparteien ihn nicht kennen. Jedoch stellen Normalarbeitsverträge dispositives Recht dar, das heisst, es kann durch Abmachung von ihnen abgewichen werden (Art. 360 Abs. 1 OR). Von zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechtes (OR) kann der NAV niemals abweichen, von relativ zwingenden nur zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zum obligatorischen Inhalt des NAV gehören die Regelungen der Arbeits- und Ruhezeit sowie die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitskräfte.

### **2.3 Rechtliche Grundlage zur Verpflichtung zum Erlass NAV**

Gemäss Art. 359 Abs. 1 OR (SR 220) werden durch den Normalarbeitsvertrag für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt. Gemäss Art. 359 Abs. 2 OR sind die Kantone verpflichtet, für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft einen Normalarbeitsvertrag (NAV) zu erlassen, die namentlich die Arbeitszeit- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln. Dies ist gerade deshalb notwendig, weil das Arbeitsgesetz für diese Branche nicht gilt (Art. 2 Abs. 2 lit. d ArG, SR 822.11). Weitere Belange können Eingang in den NAV finden, sofern sie das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffen und von den Parteien mittels Einzelarbeitsvertrag durch Vereinbarung geregelt werden können.

### **2.4 Aktueller NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmende**

Mit Beschluss vom 14. April 1997 erliess der Regierungsrat gestützt auf § 15 der Einführungsverordnung vom 3. Juli 1976 zum Obligationenrecht, in Ausführung der Art. 359, Art. 359a und Art. 360 des Schweizerischen Obligationenrechtes vom 30. März 1911 einen Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV Landwirtschaft, NG. 223.2) im Kanton Nidwalden. Dieser NAV Landwirtschaft ist am 1. Juli 1997 in Kraft getreten. Er wurde bis dato nie revidiert.

Die aktuelle Version des kantonalen Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ist nicht mehr zeitgemäss und überholt. Sie wird den heute

herrschenden Anstellungsbedingungen in der Landwirtschaft nicht mehr gerecht. Insbesondere sind einige wesentliche Punkte nicht ausreichend geregelt; Nachtarbeit, Arbeits- Ruhezeiten sowie die Leistungen im Falle einer Arbeitsverhinderung bzw. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Namentlich fehlen Regelungen zum Umgang mit den Sozialversicherungsleistungen bei Arbeitsverhinderung und gleichzeitiger Lohnfortzahlungspflicht. Zudem ist die Regelung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Jugendliche sowie der Mutterschutz ungenügend. Abschliessend soll er in eine neurechtliche Form gebracht werden.

Im Jahre 2008 gab der Schweizer Bauernverband (SBV) einen Muster-NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse heraus. Aufgrund von diversen politischen Vorstössen auf Bundesebene überarbeitete der SBV seinen Muster-NAV zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Arbeitnehmer (ABLA), welcher im Jahre 2015 fertiggestellt wurde (Muster-NAV gemäss OR 359, 359a, 360 für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis in der Schweiz [Empfehlung des SBV, des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der ABLA]).

Die Anpassung des aktuellen NAV Landwirtschaft des Kantons Nidwalden an die aktuelle Rechtslage erfordert eine komplette Überarbeitung im Rahmen einer Totalrevision. Bei der Totalrevision wurden mehrheitlich die Empfehlungen des SBV, SBLV und ABLA und deren Muster NAV berücksichtigt. Die vorliegende revidierte Vorlage findet eine Stütze beim kantonalen Bauern- und Bäuerinnenverband und bei der Vereinigung der 8 Nidwaldner Gemeinalpen.

## **2.5 Verfahren**

Art. 359 Abs. 2 OR verpflichtet die Kantone, einen NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse zu erlassen. Das OR sieht einerseits eine solche Pflicht vor, um dem traditionell tiefen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenzuwirken. Andererseits besteht die Pflicht, da auf landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Arbeitsgesetz nicht anwendbar ist (Art. 2 Abs. 1 Bst. d und g Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel [Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11]), in letzterem jedoch für andere Arbeitnehmer die massgebenden Schutzbestimmungen bezüglich Ruhe- und Arbeitszeit enthalten sowie Schutzbestimmungen für Jugendliche und Frauen, insbesondere bezüglich Mutterschutz, vorgesehen sind.

Im Kanton Nidwalden fallen Erlasse, Abänderung und Aufhebung eines NAV, dessen Geltungsbereich sich auf das Kantonsgebiet beschränkt, in die Zuständigkeit des Regierungsrates (Art. 359a Abs. 1 OR i.V.m. Art. 11 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Obligationenrecht vom 3. Juli 1976 (EG OR, NG 221.12)). Der heute im Kanton Nidwalden geltende Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer wurde vom Regierungsrat am 14. April 1997 erlassen (NG. 223.2). Für eine Abänderung des bestehenden NAV schreibt das Bundesrecht in Art. 359a Abs. 2 und 4 OR die Einhaltung eines Rechtssetzungsverfahrens vor, welches gewisse Mitwirkungsrechte der interessierten und betroffenen Personen und Verbände sicherstellen soll.

Vor diesem Hintergrund wurde die Volkswirtschaftsdirektion mit Regierungsratsbeschluss Nr. 410 vom 12. Juni 2017 beauftragt, einen Gesetzesentwurf auszuarbeiten.

## **3 Handlungsbedarf und Umsetzung**

Der heute im Kanton Nidwalden geltende Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Verhältnisse stammt aus dem Jahre 1997 (NG 223.2). Er wurde nie einer Revision unterzogen. Er ist nicht mehr zeitgemäss und unvollständig. Er wird den heutigen Anstellungsbedingungen und Marktgegebenheiten nicht mehr gerecht. Wesentliche gesetzlich zwingende Punkte sind nicht oder unzureichend geregelt, wie Nachtarbeit, Arbeits- und Ruhezeiten sowie die

Leistungen im Falle einer Arbeitsverhinderung bzw. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Namentlich fehlen Regelungen zum Umgang mit den Sozialversicherungsleistungen bei Arbeitsverhinderung und gleichzeitiger Lohnfortzahlungspflicht. Zudem ist die Regelung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Jugendliche sowie der Mutterschutz ungenügend.

Die Anpassung des aktuellen NAV Landwirtschaft des Kantons Nidwalden an die aktuelle Rechtslage erfordert eine komplette Überarbeitung im Rahmen einer Totalrevision. Die heutigen Regelungen werden vervollständigt, aktualisiert und präzisiert. Die entsprechenden NAV Landwirtschaft der Nachbarkantone sowie der Muster-NAV des SBV und die NAV Landwirtschaft des Kantons Graubünden wurden im Rahmen der Erarbeitung des Entwurfes berücksichtigt unter Absprache und Mitwirkung mit dem kantonalen Bauern- und Bäuerinnenverband und der Vereinigung der 8 Nidwaldner Gemeinalpen.

Die wichtigsten Änderungen betreffen eine grundlegende Anpassung an die Verhältnisse der modernisierten Arbeitswelt. Besonders hervorzuheben sind die Neuerungen im Bereich der Arbeitszeit: Es werden separate Regelungen von Überstunden und Überzeit, eine Pausen- sowie Ruhezeitregelung eingeführt und die wöchentliche Arbeitszeit herabgesetzt. Im Weiteren wird eine Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung eingeführt. Zudem werden auch spezifisch die Schutzvorschriften für schwangere Frauen sowie für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt. Letztlich wird generell der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert, so wie es das Bundesrecht vorschreibt. Dadurch wird eine zeitgemässe Vorlage geschaffen.

#### **4 Wesentliche Revisionspunkte**

Schwerpunkt der Revision bilden wesensbestimmende Regelungen, um der aktuellen Arbeitssituation in der Landwirtschaft Rechnung zu tragen. Sie basieren auf dem Modell NAV des Schweizerischen Bauernverbandes in Abstimmung der Regelungen in den umliegenden Kantonen und unter Absprache bzw. Mitwirkung der kantonalen Bauernverbände und der Vereinigung der 8 Nidwaldner Gemeinalpen.

Die Revision beinhaltet insbesondere folgende neue Punkte:

- Implementierung der Schutzbestimmungen gemäss Arbeitsgesetz;
- Ausbau und Verbesserung der allgemeinen Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Spezifische Schutzbestimmungen für weibliche und jugendliche arbeitnehmende Personen gemäss Arbeitsgesetz (Jugendschutz-, Mutterschutz- und Gesundheitsschutzbestimmungen);
- Abschliessende Regelung der Nacht- Arbeit / Ruhezeiten;
- Pausenregelung;
- Umgang mit Sozialversicherungen;
- Regelung der Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderungen;
- Herabsetzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 57 auf 55 Stunden;
- flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeitregelungen für Alp- Sommerbetriebe;
- Nachtarbeit und deren Entlöhnung;
- Informationspflicht des Obligatoriums Krankenversicherung;
- Klar umschriebene Arbeitsbedingungen, wie Regelung betreffend Unterkunft und Verpflegung;
- Präzisierung bestehender Bestimmungen wie der Dokumentationspflicht;
- Redaktionelle und formelle Anpassungen von Bestimmungen ohne materielle Änderungen;
- Überführung der Vorlage in eine neurechtliche Form.



## 5 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Einleitend ist zu bemerken, dass sich die nachstehenden Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen an der Systematik der revidierten Vorlage NAV Landwirtschaft orientieren, der Abweichungen von der geltenden Fassung aufweist. Die Systematik der Vorlage lehnt sich mehrheitlich an jene des revidierten Normalarbeitsvertrages für Hauswirtschaft (NG 223.1).

Mit diesem Entwurf des totalrevidierten NAV Landwirtschaft wird eine zeitgemässe Vorlage geschaffen, die die aktuellen Gegebenheiten berücksichtigt.

### **Titel des Erlasses**

Um eine Einheitlichkeit der kantonalen Erlasse zu erzielen, wurde der Titel des Erlasses analog dem kantonalen Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgestaltet. Die einheitliche Umbenennung des Erlasses führt zu einer neurechtlichen Form.

### 1.) **Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Abs. 1 und 2:

Der NAV Landwirtschaft findet unverändert auf alle landwirtschaftlichen Verhältnisse Anwendung, die „ausschliesslich oder überwiegend landwirtschaftliche Arbeit“ in einem Betrieb oder Nebenbetrieb auf dem Kantonsgebiet verrichten.

Abs. 3:

Neu werden auch Au-Pair-Verhältnisse und im Grundsatz Lehrverhältnisse vom NAV Landwirtschaft erfasst, da erfahrungsgemäss die jungen Arbeitnehmenden besonders vor potenzieller Ausbeutung geschützt werden müssen.

#### **§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Der besseren Übersicht und Lesbarkeit wegen und in Analogie des Aufbaues zum totalrevidierten NAV Hauswirtschaft wurde ein neuer Paragraph geschaffen, welcher die Ausnahmen des Geltungsbereiches des NAV festhält. Die Änderungen sind nicht bloss redaktioneller Natur, sondern auch inhaltlich wurden Anpassungen zum bisherigen § 1 aNAV Landwirtschaft vorgenommen.

Abs. 1:

In Abs. 1 werden die Ausnahmen, welche die nahen Familienmitglieder vom Geltungsbereich des NAV ausschliesst, neu eingeführt. Dadurch soll verhindert werden, dass sich der Staat in innerfamiliäre Verhältnisse einmischt. Explizit aufgeführt werden nebst dem Ehegatten, Konkubinatspartner in gefestigtem Konkubinat, eingetragene Partner und Partnerinnen, Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie Schwiegersöhne / Schwiegertöchter, sofern sie voraussichtlich den Betrieb zu Selbstbewirtschaftung übernehmen. Die Praxis spricht – auch mit Blick auf andere Rechtsbereiche – dann von einem gefestigtem Konkubinat, wenn es eine Dauer von mindestens fünf Jahren aufweist. Die explizite Nennung des Konkubinats in Ziff. 5 schafft Klarheit. Im konkreten Einzelfall muss nicht durch Auslegung ermittelt werden, ob der NAV Anwendung findet oder nicht. Die Aufzählung des ausgenommenen Personenkreises ist abschliessend.

Zudem ist es sinnvoll und angezeigt, den aufgeführten abschliessende Personenkreis entsprechend dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG; SR 836.1) vom Geltungsbereich des NAV Landwirtschaft auszunehmen, zumal im Sozialversicherungswesen (allfällige Ausnahmen vorbehalten) sie wie die Betriebsleitenden als Selbständigerwerbende betrachtet werden. Sie können somit weder nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) noch nach Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) wie Angestellte versichert werden, was überdies auch in der privaten Krankentaggeldversicherung gilt.

Abs. 2:

Dieser Abschnitt wird neu eingeführt und dient der Regelung und Klarstellung des Verhältnisses zwischen Normalarbeitsvertrag und einem Gesamtarbeitsvertrag. Eine solche Regelung fehlte bis anhin gänzlich. Der NAV Landwirtschaft ist gemäss Art. 359 Abs. 3 OR i.V.m. Art. 358 OR sowie Art. 360 OR subsidiär. Ein Hinweis auf allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge ist vollständigkeithalber angezeigt. Der NAV Landwirtschaft ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse und Sachverhalte, welche in einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) geregelt sind. Arbeitet beispielsweise eine Person in verschiedenen Bereichen und einer davon ist in einem ave GAV geregelt, so gilt für diesen Bereich der ave GAV. (Bsp: "Besenbeizen"; es ist darauf hinzuweisen, dass der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) für alle Betriebe gilt, die gastgewerbliche Leistungen anbieten, somit auch für deren Arbeitnehmer (Teilzeit, Aushilfen). Als Mischbetriebe gelten Unternehmen mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen sowie Betriebe mit selbständigen Betriebsteilen aus anderen Branchen. Der L-GAV gilt für denjenigen Teil des Mischbetriebes, der gastgewerbliche Leistungen anbietet (vgl. Art. 2 Abs. 1 L-GAV).

Zudem gilt der NAV Landwirtschaft nicht auch für Hauswirtschaftsangestellte auf Landwirtschaftsbetrieben. Entsprechend gelten auch für Hauswirtschaftsangestellte auf Landwirtschaftsbetrieben die Mindestlöhne gemäss Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft; SR 221.215.329.4).

### **§ 3 Wirkung**

In Analogie und Anlehnung des Aufbaues des NAV Hauswirtschaft wurde dieser Paragraph neu geschaffen. Er ist deklaratorischer Natur und entspricht Art. 360 OR.

### **§ 4 Abweichende Abreden**

Übersichts- und lesbarkeitshalber wird in Anlehnung an den NAV Hauswirtschaft in separaten Paragraphen die allfälligen Möglichkeiten einer Abweichung des NAV und das ergänzende Recht festgehalten (§ 5). Inhaltlich entspricht es der alten Regelung. Anpassungen waren lediglich redaktioneller Natur.

Abs. 1:

Dieser Paragraph entspricht sinngemäss mehrheitlich der Bestimmung § 1 Abs. 2 und 4 des aNAV Landwirtschaft. Zwingende gesetzliche Bestimmungen des Bundes und des Kantons können nie wegbedungen werden. Dieser Abschnitt wurde zur Verbesserung der Systematik des NAV Landwirtschaft am Anfang und in einem separaten Paragraphen eingefügt. Im bestehenden NAV wurde dieser Abschnitt der zulässigen Abweichungen im § 1 aNAV Landwirtschaft geregelt.

Auf die unnötige Wiederholung von zwingendem bzw. teilzwingendem Bundesrecht (Art. 361 und 362 OR), welches wiederum auf einzelne Bestimmungen im OR verweist, wird aufgrund der Übersichtlichkeit wie im NAV Hauswirtschaft verzichtet. Art. 361 und Art. 362 OR sind in jedem Fall zu berücksichtigen. Der vorliegende kantonale NAV ist im Grundsatz dispositiver Natur. Der dispositive Charakter des kantonalen Normalarbeitsvertrages bedeutet, dass die Bestimmungen des kantonalen Normalarbeitsvertrages nur dann Gültigkeit haben, wenn keine anderslautende Regelung abgemacht wurde (Art. 360 Abs. 1 OR). Sofern die Vertragsparteien einen Einzelarbeitsvertrag abschliessen, können sie im Grundsatz daher von den vorliegenden Bestimmungen abweichende Regelungen treffen. Dies ist für eine flexible und bedürfnisorientierte Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse unumgänglich. Im Rahmen der Rechtsordnung darf somit von einzelnen Bestimmungen des NAVs abgewichen werden. Abreden, die von einzelnen Bestimmungen des kantonalen NAV abweichen und zuungunsten der arbeitnehmenden Person sind, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass von zwingenden Vorschriften des OR sowie des ArG, sofern anwendbar, nicht abgewichen werden darf. Zu erwähnen sind hier vor allem Art. 361 und Art. 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 Landwirtschaft oder davon abweichende schriftliche Abreden keine Vorschriften enthalten, gelten ergänzend die Bestimmungen des OR.

Abs. 2:

Hier wird festgehalten, dass das pauschale Wegbedingen von Vorschriften nicht zulässig ist. Zum besseren Schutz der Arbeitnehmenden wird die zwingende Schriftlichkeit zur Abweichung von allen Bestimmungen des NAV Landwirtschaft explizit vorgesehen.

## **§ 5 Ergänzendes Recht**

Zur besseren Übersicht wird der Verweis auf das subsidiär geltende Obligationenrecht neu in einem eigenen Artikel aufgenommen und nicht mehr unter § 1 Geltungsbereich eingegliedert. Auf die unnötige Wiederholung von zwingendem bzw. teilzwingendem Bundesrecht (Art. 361 und 362 OR), welches wiederum auf einzelne Bestimmungen im OR verweist, wird aufgrund der Übersichtlichkeit verzichtet. Art. 361 und Art. 362 OR sind in jedem Fall zu berücksichtigen und sind bereits vom Verweis auf die Bestimmungen des OR über den Einzelarbeitsvertrag in § 5 erfasst (siehe Ausführungen in § 4).

## **2.) Arbeitszeitregelung**

### **§ 6 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit wurde bisher in § 6 aNAV Landwirtschaft rudimentär geregelt und betrug 57 Stunden. Neu wird in Anlehnung an die Empfehlungen des Muster- NAV des Bauernverbandes und unter Mitwirkung des kantonalen Bauern- und des Bäuerinnenverbandes und des Vereins der 8 Nidwaldner Gemeinalpen die Höchstarbeitszeit von 57 Stunden auf 55 Stunden herabgesetzt und gleichzeitig flexibler ausgestaltet, damit sie den Bedürfnissen der verschiedenen Betriebsarten (insbesondere Alpbetriebe / Sommerbetriebe) gerecht werden kann, ohne dabei den Schutz der Arbeitnehmer zu gefährden. Eine erneute Senkung der Höchstarbeitszeit (50 Stunden-Woche), die stets kontrovers diskutiert wird und in der Landwirtschaft aufgrund der Vorgaben in der Natur und unregelmässigen Arbeitsanfalles notorisch hoch ist, wurde im Rahmen der Erstanthörung von den betroffenen Verbänden nicht gestützt, mit der Begründung, eine erneute Senkung würde die realen Gegebenheiten nicht abbilden und die Besonderheiten in der Landwirtschaft nicht gerecht. Eine Ausbeutung der arbeitnehmenden Personen ist dadurch trotzdem ausgeschlossen und ein Missbrauch kann verhindert werden. Eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeiten nach Bedürfnissen der Betriebe konnte durch die präzise Formulierung verankert und sichergestellt werden, wie dies in der Vernehmlassung von den kantonalen Verbänden gefordert wurde. Diese Forderung wurde hiermit aus der Vernehmlassung umgesetzt. Die Festsetzung 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. Der geforderte Arbeitnehmerschutz ist somit nicht gefährdet.

Abs. 1:

Eine Definition der Arbeitszeit wird neu in der Vorlage verankert. Sie dient der Klarstellung, was unter Arbeitszeit erfasst ist.

Abs. 2:

Wurde neu eingeführt und dient der Präzisierung, was als Arbeitszeit gilt und was zu entlöhnen ist. In der Praxis hat sich gezeigt, dass diese Problematik des Arbeitgeberverzuges immer wieder zu Streitigkeiten und Unsicherheiten führten. Die Bestimmung schafft Klarheit.

Abs. 3:

Hält fest, was nicht unter Arbeitszeit fällt und verhilft zu Abgrenzungen. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

## § 7 Höchstarbeitszeit

Abs. 1:

Um eine flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeiten zu gewähren, wurde neu verankert, dass sich die Arbeitszeit nach den Anforderungen des Betriebes zu richten hat.

Abs. 2 und 3:

Hält den Umfang der Höchstarbeitszeit neu fest und lässt Raum für flexible Ausgestaltung der Arbeitszeiten, welche den besonderen Erfordernissen der Betriebe in der Landwirtschaft gerecht werden können. Die im Vorfeld mehrfach bemängelte und kontrovers diskutierte wöchentliche Höchstarbeitszeit von 57 Stunden in § 6 aNAV Landwirtschaft wurde entsprechend den Empfehlungen des Schweizerischen Bauernverbandes auf 55 Stunden gesenkt. Um eine flexible Ausgestaltung zu gewähren, wird die wöchentliche und jährliche Höchstarbeitszeit festgelegt. Ziel dieser neuen Regelung ist es, den Betrieben eine Flexibilität zu gewähren: Der Arbeitseinsatz soll saisongerecht erfolgen können. Trotzdem aber soll die Arbeitszeit bzw. die Höchstarbeitszeit geregelt sein, d.h. der Durchschnitt muss letztlich wieder bei höchstens 55 Stunden pro Woche liegen. Ausgegangen wird von der Festlegung einer 55- Stunden- Woche (5,5 Arbeitstage à 10 Stunden) mit unterschiedlichen Sommer- und Winterarbeitszeiten. Damit verfügen die Betriebe über Flexibilität, um Arbeitsspitzen zu brechen.

Die vertragliche tägliche Arbeitszeit liegt im Grundsatz bei zehn Stunden. Es wird aber keine Tageshöchst arbeitszeit von zehn Stunden festgesetzt, da im Hinblick auf die landwirtschaftlichen Umstände diese etwas knapp angesetzt wäre. Eine Tageshöchst arbeitszeit wird deshalb im Entwurf weggelassen. Zentral ist, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten werden muss. Neu wird aber eine jährliche Höchstarbeitszeit als Obergrenze festgehalten, was eine grössere Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig eine Obergrenze einführt. Bei der Berechnung der jährlichen Höchstarbeitszeit als Obergrenze von 2'750 Stunden wurde die tägliche Arbeitszeit mit 5.5 Arbeitstagen multipliziert, um die wöchentliche Arbeitszeit von 55 Stunden (10 mal 5.5) festzulegen. Dabei wird von einer 5.5-Tageweche ausgegangen. Dadurch steht dem Arbeitnehmer jede Woche ein ganzer und ein halber Tag Freizeit zu (vgl. weitere Ausführungen zu § 12 und § 20).

Durch die flexible Ausgestaltung der Höchstarbeitszeiten wird auf die besonderen Erfordernisse, welche eine Arbeit auf der Alp mit sich bringt, Rücksicht genommen. Entsprechend gibt die Bestimmung unverbindlich und empfehlend die Richtwerte der täglichen Arbeitszeit und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten vor.

## § 8 Überstunden

Die Überstunden wurden bisher in § 7 aNAV Landwirtschaft geregelt. Bisher wurde begrifflich nicht zwischen Überstunden und Überzeit unterschieden, da auch keine Höchstarbeitszeit definiert gewesen ist. Inhaltlich wurden keine weiteren Anpassungen vorgenommen und § 7 aNAV Landwirtschaft weitgehend inhaltlich in die neue Vorlage überführt. In § 15 wird der Lohnzuschlag explizit klarheits- und definitionshalber separat festgehalten.

Abs. 1 und 2:

Die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit wäre grundsätzlich auch nicht nötig, da das ArG nicht anwendbar ist. Dennoch wird die Unterscheidung zum Schutz der Arbeitnehmenden gemacht. Dies, da es für die Anordnung von Überstunden weniger hohe Anforderungen braucht als für die Anordnung von Überzeit (für diese braucht es eine Dringlichkeit oder Ausserordentlichkeit und nicht nur eine betriebliche Notwendigkeit). Zudem darf diese nur in einem klar limitierten Umfang geleistet werden, womit auch eine Ausbeutung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindert werden soll.

Abs. 3:

Eine Dokumentationspflicht wurde hier neu explizit festgehalten. In einem separaten § 28 wird diese genauer umschrieben.

## **§ 9 Überzeit**

Siehe Erläuterungen zu § 8.

§ 9 entspricht inhaltlich Art. 12 f. ArG. Die Voraussetzungen zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sind viel höher als die Voraussetzungen für Überstunden. Die Überzeit muss wegen Dringlichkeit der Arbeit, ausserordentlichen Arbeitsanfalls sowie zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen – beispielsweise zur Vermeidung von Ernteverlusten – notwendig sein. Die 100 Stunden-Regelung steht analog für die Überzeit-Regelung nach Art. 12 Abs. 2 ArG. 100 Stunden entsprechen jährlich elf zusätzlichen Tagen. Angesichts der strengen Voraussetzungen der Überzeit ist dies ausreichend.

## **§ 10 Pause**

Abs. 1 und 2:

Bisher fehlte eine Bestimmung betreffend Regelung der Pausen. Mit Blick auf die notorisch hohen Arbeitszeiten in der Landwirtschaft wurde neu eine Pausenregelung eingeführt. Die tägliche Arbeit ist durch angemessene Pausen zu unterbrechen. Neu gilt als Faustregel für angemessene Pausen, dass eine arbeitnehmende Person in Anlehnung an Art. 15 Abs. 1 lit. c ArG Anspruch auf je insgesamt eine Stunde unbezahlte Pause je Tag hat. Als angemessen wird erachtet, dass die arbeitnehmende Person Anspruch auf mindestens 15 Minuten Pause je Halbtage hat und ihr mindestens eine halbe Stunde Mittagspause eingeräumt wird.

Abs. 3:

Definiert, was als Pause gilt. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

## **§ 11 Nachtruhe**

Neu wurde ein Paragraph für die Nachtruhe geschaffen. Dieser fehlte zuvor gänzlich. Die fehlende Schutzbestimmung wird neu in den NAV aufgenommen. Dies ist aufgrund der notorisch hohen Arbeitszeiten in der Landwirtschaft notwendig. Der Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 05:00 Uhr wird als Nachtruhe festgelegt und entspricht dem zulässigen Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz (Art. 10 / Art. 17 ArG). In dieser Zeit soll keine Arbeitszeit im Voraus geplant werden. Spontaneinsätze sind trotzdem möglich, was in der Landwirtschaft durchaus möglich und nicht unüblich ist.

## **§ 12 Ruhezeit**

Abs. 1 und 2:

Die Ruhezeiten enthalten nicht nur den spezifischen Jugendschutz, sondern auch eine durchschnittlich einzuhaltende Ruhezeit von 10 Stunden in einem Zeitraum von zwei Wochen für alle Arbeitnehmenden (abgeschwächte tägliche Ruhezeit analog Art. 15a ArG). Dabei lehnt man sich in der Regelung an die Bestimmungen des ArG, welche so integriert werden.

Abs. 3:

Jugendliche (als solche gelten Personen bis 18 Jahren) bedürfen eines besonderen Schutzes. Deshalb wird hier im NAV Landwirtschaft eine besondere Regelung eingeführt. Die Bestimmung von § 7 Abs. 2 aNAV Landwirtschaft wurde überführt.

## **3.) Lohn**

### **§ 13 Lohn**

Abs 1 und 2:

Die Kriterien der Höhe des Lohnes wurde in § 11 aNAV Landwirtschaft geregelt und mehrheitlich unverändert in die neue Vorlage überführt. Neu wird festgelegt, dass sich der Mindestansatz nach den aktuellen Lohnrichtlinien für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft richtet. Diese Richtlinien gelten als Empfehlungen und sollen ein gesamtschweizerischer Mindestansatz garantieren. Die Lohnrichtlinien des Schweizerischen Bauernverbandes dienen als Mindestansatz.

Abs. 3:

Entspricht dem bisherigen § 11 Abs. 3 aNAV Landwirtschaft. Die bisherige Regelung wird präzisiert, indem zugefügt wird, dass sämtliche Familienzulagen sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG, SR, 831.1) richten.

## **§ 14 Naturallohn**

Abs. 1:

Der Naturallohn wird präziser definiert und die verschiedenen Regelungen werden in einer eigenen Bestimmung zur Verbesserung der Systematik und Übersicht zusammengefasst. § 12 aNAV Landwirtschaft wird in die neue Vorlage überführt und präzisiert. In Abs. 1 wird definiert, was als Naturallohn gilt.

Abs. 2:

Neu wird festgehalten, dass die Festsetzung der Höhe eines Naturallohnes sich nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) richtet. Es wird dabei auf die aktuellen Gesetzesbestimmungen verwiesen und begrifflich den neuen gesetzlichen Bestimmungen angepasst.

Abs. 3:

Neu wird festgehalten, dass die Festsetzung eines allfälligen Naturallohns schriftlich zu erfolgen hat. In der Praxis hat sich gezeigt, dass dies immer wieder ein strittiger Punkt war. Sie schafft Klarheit.

Abs. 4 und 5:

Wurden neu in Anlehnung an die Empfehlungen des Muster- NAV Bauernverbandes in die neue Vorlage ergänzend aufgenommen. Klarheit und Rechtssicherheit können dadurch geschaffen werden.

## **§ 15 Lohnzuschläge**

Übersichtshalber und in Analogie zum NAV Hauswirtschaft wird ein neuer Paragraph zu Lohnzuschlägen geschaffen.

Abs. 1:

Es wird festgelegt, dass ein Nachtzeitzuschlag von 25 Prozent sowie ein Zuschlag von 25 Prozent bei der Überschreitung der vertraglichen Wochenarbeitszeit sowie der wöchentlichen Höchstarbeitszeit geschuldet ist. Als Nachtzeitraum gilt in der Landwirtschaft der Zeitraum vom 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr (vgl. Art. 17 ArG).

Abs. 2:

Es wird in Anlehnung an das ArG an Zuschlägen für die Überstunden festgehalten. Der Verweis auf das ArG ist deklaratorischer Natur.

Abs. 3:

Es wird in Anlehnung an das ArG an Zuschlägen für die Überzeit festgehalten.

## **§ 16 Auszahlung des Lohnes**

Abs. 1:

Diese Bestimmung entspricht § 13 aNAV Landwirtschaft und ist inhaltlich meist unverändert. § 14 aNAV Landwirtschaft bezüglich Lohnrückbehalt wurde ersatzlos gestrichen, da die Gründe für einen Lohnrückbehalt nicht präzisiert wurden und mit der Streichung Unklarheiten beseitigt werden können. Wenn ein Schaden entstünde, so wäre dieser zu beweisen und über den üblichen Weg zu ersetzen bzw. einzufordern. Dies erwies sich in der Praxis als unpraktisch und war von keiner grosser Bedeutung.

Abs. 2:

Um eine Abrechnung der flexiblen Arbeitsgestaltung bei saisonal bedingten Arbeitszeiten zu gewähren, wurde dieser Absatz neu geschaffen.

## **§ 17 Sozialversicherungen**

Diese Bestimmung dient der Klarstellung, dass die arbeitgebende Person die geschuldeten Sozialversicherungsbeträge zu entrichten hat. Zu dieser Pflicht gehört insbesondere die Abklärung, wer als arbeitgebende Person gilt und ob überhaupt Sozialversicherungsabgaben durch diese zu entrichten sind. Es wird auf die separaten bisherigen Aufzählungen der verschiedenen Sozialversicherungen verzichtet. § 16 – 19 aNAV Landwirtschaft sind selbstredend und werden einfachheitshalber unter dem Titel Sozialversicherungen aufgeführt. Eine separate Aufzählung ist nicht mehr angezeigt. Dieser Paragraph hat lediglich informativen bzw. deklaratorischen Charakter. Er wurde in Anlehnung an eine gleichlautende Bestimmung im NAV Hauswirtschaft geschaffen.

## **§ 18 Lohnfortzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit**

Da die Arbeitnehmenden aufgrund der im Bereich der Landwirtschaft ausgerichteten Minimallöhne in aller Regel auf die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses finanziell angewiesen sind, wird dies zur Verhinderung von existenzbedrohenden Situationen im NAV verankert. Im Weiteren wird auf die Bestimmungen von Art. 324a und Art. 324b OR verwiesen. Damit kann ein Mindestschutz der Arbeitnehmenden bei Krankheit oder Unfall gewährleistet werden. § 15 aNAV Landwirtschaft wird somit ersetzt und präzisiert. Inhaltlich sind keine grossen Änderungen vorgenommen worden. Die darin enthaltene Regelung kommt nur zur Anwendung, sofern keine Krankentaggeldversicherung (siehe § 27) abgeschlossen wurde, die als gleichwertig eingestuft wird.

## **§ 19 Versicherung bei Krankheit**

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 17 aNAV Landwirtschaft und wurde in die Vorlage überführt.

Abs. 1:

Diese Kontrollpflicht wird vor dem Hintergrund, dass viele Arbeitnehmende aus dem Ausland kommen und wenig Kenntnisse über das schweizerische Versicherungssystem mitbringen (obligatorische Krankenversicherung), neu geschaffen. Eine Einführung der Kontrollpflicht ist vor diesem Hintergrund sinnvoll.

Abs. 2 - 4:

Das Abschliessen einer Krankentaggeldversicherung wird als Standard wie bisher beibehalten. § 17 Abs. 4 aNAV Landwirtschaft wird gestrichen, da dies selbstredend und zulässig ist. So können allfällige Doppelzahlungen verhindert werden.

## **4.) Freizeit, bezahlter Urlaub und Ferien**

### **§ 20 Freizeit**

#### **1. Wöchentliche Freizeit**

Der Titel "Freizeit" wird terminologisch beibehalten und entspricht grösstenteils inhaltlich § 8 aNAV Landwirtschaft. Um dem heutigen ArG zu entsprechen, wurden die freien Tage pro Woche auf 1.5 erhöht mit der Möglichkeit, diese Halbtage zusammenhängend zu gewähren. Ebenfalls sind zwei freie Sonntage pro Monat zu gewähren (analog Art. 20 ArG und Art. 16 ArGV15). Aus betrieblichen Gründen und auf die Besonderheiten und Bedürfnissen in der Landwirtschaft Rücksicht zu nehmen, wurde festgehalten, dass die Freizeit, wenn sie nicht gewährt werden kann, spätestens innerhalb von drei Monaten kompensiert werden muss. Damit verfügen die Betriebe über Flexibilität, um Arbeitsspitzen zu brechen (Abs. 3).

## **§ 21 2. zusätzliche Freizeit**

Bis anhin wurden Sonntage und gesetzliche Feiertage lediglich in § 6 aNAV Landwirtschaft erwähnt. Die Feiertage wurden in § 9 aNAV Landwirtschaft mit den Ferien geregelt. Eine abschliessende Regelung fehlte.

Es handelt sich deshalb um eine neue Regelung für Sonn- und Feiertage, welche auch der Klarheit und besseren Lesbarkeit dienen. Deshalb soll ein eigener Paragraph geschaffen werden.

Nach Abs. 1 soll zum Schutze der arbeitnehmenden Personen grundsätzlich an Sonn- und Feiertagen nicht gearbeitet werden, ansonsten ist eine Arbeit auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken. In der Landwirtschaft fallen immer wieder Arbeiten (bspw. zur Viehversorgung), auch an Sonn- und Feiertagen, an. Diese notwendigen Arbeiten dürfen sonntags und an Feiertagen verrichtet werden und die dafür aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Zudem wird festgehalten, wie Feiertage an die Arbeitszeit anzurechnen sind. Dabei wurde die Empfehlung des Muster- NAV des Bauernverbandes umgesetzt.

Abs. 2 / 3:

Was den Anspruch auf arbeitsfreie gesetzliche Feiertage angeht, so fällt nur der 1. August in die Alpzeit. Dieser Tag ist – sofern er nicht bezogen werden kann – mit einem Zuschlag abzugelten, unabhängig, ob er auf einen Sonntag fällt oder nicht (Bundesgerichtsurteil: 1. August für Angestellte im Stundenlohn ist zwingend zu entschädigen, sofern er nicht auf einen Sonntag fällt, vlg. Entscheid 4E 54 / 2010)

## **§ 22 Bezahlter Urlaub**

Dieser Paragraph entspricht mehrheitlich § 10 aNAV Landwirtschaft und hatte sich bewährt. Er wird inhaltlich bezüglich der Dauer leicht angepasst und auch dem NAV Hauswirtschaft gleichgestellt. Zudem werden zeitgemässe Bezeichnungen verwendet. Redaktionelle Anpassungen waren notwendig.

## **§ 23 Ferien**

Die Ferien wurden bisher in § 9 aNAV Landwirtschaft geregelt. Inhaltlich wird die Ferienregelung mehrheitlich übernommen. Sie hat sich in der Praxis bewährt. Er wurde in Anlehnung an die Empfehlung des Musters des Schweizerischen Bauernverbandes ergänzt und analog der Regelung von Art. 329a bis d OR ausgestaltet. In Anlehnung an den totalrevidierten NAV Hauswirtschaft wird in Abs. 2 die Ferienregelung ab 50 Jahren marginal angepasst, indem auf die zusätzlichen fünf Dienstjahre verzichtet wird. Dieser Zusatz wurde in Anlehnung an die Bestimmungen des Obligationenrechts gestrichen.

Ferien dürfen in der Regel nicht abgegolten werden. Ausnahmsweise, namentlich bei unregelmässiger Arbeit mit Ferienberechnungsschwierigkeiten (kurze Anstellungsdauer, Teilzeit mit sehr unregelmässigen Einsätzen aufgrund von Arbeitsanfall und betrieblichen Notwendigkeiten in einer Saisonstelle / Alpbetrieb), darf eine Entschädigung erfolgen. Bei vier Wochen Ferien gilt ein Zuschlag von 8,33%, bei fünf Wochen 10,64 %, der gesondert ausgewiesen werden muss.

## **5.) Arbeitsbedingungen, Fürsorge und Dokumentationspflicht**

### **§ 24 Schutz der Persönlichkeit**

Die generellen Schutzbestimmungen gemäss OR und ArG wurden neu in die Vorlage aufgenommen und ein neuer Paragraph geschaffen.



## § 25 Arbeitssicherheit, Arbeitshygiene, Unterkunft

Abs. 1 bis 3

Schutzbestimmungen fehlten gänzlich und sind wie gesetzlich gefordert in den NAV aufzunehmen, da das ArG nicht automatisch anwendbar ist. Da das Unfall- und Gesundheitsrisiko in landwirtschaftlichen Betrieben hoch ist und die Schutzbestimmungen von Gesetzes wegen gefordert sind, wurde diese Forderung mit Schaffung dieses Paragraphen umgesetzt

Abs. 4

Auch auf der Alp soll eine – den Umständen entsprechende – hinreichende Unterkunft sichergestellt werden. Unter einer hinreichenden Unterkunft wird verstanden, dass diese den minimalen wohnhygienischen Anforderungen gerecht wird. Natürlich ist den besonderen Umständen bei Alpunterkünften Rechnung zu tragen. Die Kosten für die Unterkunft bilden Teil des Lohnes (siehe Ausführungen unter Naturallohn). Ausgerichteter Naturallohn bzw. Naturalbezüge wie Logis sind Bestandteil des Bruttolohnes und somit auch sozialversicherungspflichtig. Betreffend die Höhe bzw. den Wert des Naturallohnes gelten vorgegebene Ansätze, die nicht überschritten werden dürfen. Der Anspruch auf Logis gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

## § 26 Gesundheitsschutz, Schwangerschaft, Mutterschaft

Im aNAV fehlen die entsprechenden Schutzvorschriften für den besagten Personenkreis. Mit diesem Artikel werden neu diese allgemeinen und spezifischen Schutzvorschriften analog zum Arbeitsgesetz eingeführt.

Das OR sowie das Arbeitsgesetz trägt den Grundsätzen Rechnung, wonach schwangere Frauen und stillende Mütter besonderen Schutz bedürfen. Es ist daher sinnvoll, die elementaren Grundsätze auch im NAV Landwirtschaft zu verankern, um den Schutz von weiblichen Arbeitnehmern Rechnung zu tragen. Die Regelung erfolgt analog dem Arbeitsgesetz sowie der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 35 und Art. 35a ArG und Art. 60 ArGV1). Sie ist zwingend in den NAV aufzunehmen. Ohne Aufnahme in den NAV hätten die entsprechenden Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes keine Geltung (vgl. Art. 2 ArG).

Neu wird ein genereller Verweis auf die zwingend anzuwendenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes (Art. 6. Art. 35 und Art. 36a) gemacht. Dieser Verweis schafft Rechtssicherheit und ist notwendig, da das Arbeitsgesetz – mit Ausnahme dieser drei Bestimmungen zum Gesundheitsschutz – nicht auf die Arbeitsverhältnisse Anwendung findet.

## § 27 Schutz für Jugendliche

Durch die Einführung dieses neuen Artikels wird die vom Bundesgesetz (Art. 359 Abs. 2 OR) geforderte Schutzbestimmung auch für diesen Personenkreis neu geschaffen.

Die vom Gesetz geforderten Schutzbestimmungen für den erwähnten Personenkreis werden durch den neuen Artikel umgesetzt (Art. 359 Abs. 2 OR).

## § 28 Dokumentationspflichten

Die Erfassung der Arbeitszeit ist wichtig, da aufgrund der Besonderheiten und Erfordernissen in der Landwirtschaft auch unvorhergesehene Einsätze notwendig sein können. Die bisherige Dokumentationspflicht hat sich bewährt. Die Arbeitszeiterfassung dient der Arbeitgeberschaft einerseits zur Erstellung einer konkreten Lohnabrechnung. Andererseits können die Arbeitnehmenden damit überprüfen, ob die Arbeitgebenden die effektiven Aktivitäten korrekt erfasst haben. Eine weitere Verankerung im NAV ist daher zielführend und berechtigt. Dies sieht auch der Muster- NAV des Schweizerischen Bauernverbandes vor.

Abs. 1 regelt die Arbeitszeitdokumentation, welche monatlich durch alle Vertragsparteien zu visieren ist. Auf eine wöchentliche Arbeitszeitdokumentation wird verzichtet, da sie nicht praxistauglich ist.

Abs. 2 hält fest, dass die detaillierte Lohnabrechnung mindestens monatlich zu erfolgen hat und der arbeitnehmenden Person auszuhändigen ist. In der Praxis führen fehlende, unvollständige oder verspätete Arbeitsdokumentationen und Lohnabrechnungen immer wieder zu erheblichen Unstimmigkeiten und späteren Beweisschwierigkeiten zwischen den Parteien. Es ist deshalb entscheidend, dass die arbeitgebende Person diese Dokumentationen zeitnah und umfassend zu erstellen hat, damit die arbeitnehmende Person bei Widersprüchen unverzüglich intervenieren kann.

## **§ 29 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages und der Lohnrichtlinie**

Die Praxis zeigt, dass oft den Arbeitnehmenden die Existenz des NAV Landwirtschaft des Kantons Nidwalden bekannt ist. Daher ist die bereits heute existierende Verpflichtung zur Aushändigung der erwähnten Normalarbeitsverträge weiterhin angezeigt (vgl. § 22 NAV Landwirtschaft).

### **Abs. 1**

Dieser Absatz wurde unverändert aus dem bisherigen NAV übernommen (§ 22 aNAV) und stellt eine wichtige Schutzfunktion der arbeitnehmenden Person dar. Damit die arbeitnehmende Person überhaupt beim Abschluss eines Arbeitsvertrages seine Rechte und Pflichten aus diesem NAV kennt, muss sie über dessen Inhalt informiert sein. Mit der Übergabe eines Exemplars des NAV durch die arbeitgebende Person an die arbeitnehmende Person vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages wird dieser Informationsfluss sichergestellt.

### **Abs. 2**

Es wird neu die Informationspflicht der arbeitgebenden Person auf allfällige Änderungen des NAV gegenüber der arbeitnehmenden Person erweitert. Neu muss die arbeitgebende Person auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages diesen aushändigen.

### **Abs. 3**

Neu hat die arbeitgebende Person der arbeitnehmenden Person die Lohnrichtlinien für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft bei Beginn des Anstellungsverhältnisses auszuhändigen. Diese Bestimmung verschafft Klarheit und dient der Transparenz der Löhne.

## **6.) Aus- und Weiterbildung und Nebenbeschäftigung**

### **§ 30 Aus- und Weiterbildung**

Die Weiterbildung wurde bisher rudimentär in § 5 aNAV Landwirtschaft geregelt. Der bestehende Paragraph wird in die neue Vorlage integriert. Es erfolgten redaktionelle Anpassungen und Präzisierungen.

### **Abs. 2:**

Dieser Absatz soll Klarheit über die allgemein gültige Regelung schaffen, wonach die von der arbeitgebenden Person veranlassten Weiterbildungen Arbeitszeit darstellen und diese Kosten im Sinne von Art. 327a OR von dieser zu übernehmen sind.

### **§ 31 Nebenbeschäftigungen**

Neu wurde eine Bestimmung geschaffen, da eine entsprechende Regelung fehlte und dies in der Praxis oft zu Diskussionen führte. Es dient der Klarheit.

Als Nebenerwerb wird eine Erwerbstätigkeit bezeichnet, die neben einer zeitlich überwiegender hauptberuflichen Beschäftigung, einem Studium oder einer vorwiegenden Tätigkeit in Haushalt und Familie ausgeübt wird. Im Nebenerwerb tätig sind unselbständige arbeitnehmende Personen oder selbständig Erwerbstätige, die in Ergänzung zu ihrer hauptberuflichen Beschäftigung zusätzlich einer weiteren beruflichen Tätigkeit nachgehen. Vorausgesetzt wird per Definition also das Vorliegen eines Haupterwerbs. Dies kann neben einer beruflichen Erwerbstätigkeit zum Beispiel auch die Tätigkeit als Hausfrau sein, mit welcher kein Einkommen

erzielt wird. Selbst Studierende können im Rahmen einer Teilzeittätigkeit eine Nebenbeschäftigung ausüben. Der Nebenerwerb wird meist bei einer anderen arbeitgebenden Person und in einem anderen Tätigkeitsgebiet ausgeübt. Zudem ist es auch möglich, im Rahmen einer selbständigen unternehmerischen Erwerbstätigkeit nebenbei eine solche Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Damit eine Erwerbstätigkeit als Nebenbeschäftigung qualifiziert wird, gilt des Weiteren folgende Voraussetzung: Das Einkommen aus dieser Beschäftigung muss niedriger sein als das Haupteinkommen.

## **7.) Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 32 Probezeit**

Die Probezeit wurde bisher in § 2 und 5 aNAV Landwirtschaft rudimentär geregelt.

Abs. 1 und 2:

Die Probezeit wird neu je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses aufgeschlüsselt, womit eine Annäherung an die zwingenden Bestimmungen des OR erfolgt (vier Wochen bis maximal drei Monate).

Art. 359 Abs. 2 OR verlangt von den Kantonen explizit, dass sie Arbeitsbedingungen zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmenden erlassen, weshalb hier explizit nochmals auf Art. 344a Abs. 3 OR, gemäss welchem die Probezeit bei Lehrverträgen mindestens vier Wochen betragen muss, verwiesen wird.

Abs. 3:

Die Kündigungsfrist während der Probezeit wird revidiert. Die Kündigungsfrist während der Probezeit wird neu von drei auf sieben Tage erhöht. Dadurch lehnt man sich an die Bestimmungen des OR an, welche subsidiär zur Anwendung erklärt wurden. Die Empfehlungen des Muster-NAV des Bauernverbandes im Punkt Kündigung werden umgesetzt.

Die Kündigungsfrist von sieben Tagen gemäss OR Bestimmungen wird neu übernommen. Diese allgemein geltenden Bestimmungen schaffen Klarheit.

### **§ 33 Kündigung**

Die Kündigung wurde bisher in § 5 aNAV Landwirtschaft geregelt. In Abstimmung mit dem NAV Hauswirtschaft und unter Berücksichtigung der Bestimmungen nach Obligationenrecht wurden die Kündigungsfristen des NAV Landwirtschaft neu ausgestaltet.

Abs. 1:

Neu wird der guten Ordnung halber auf die geltende Kündigungsmöglichkeit bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen hingewiesen, in Abstimmung der Bestimmungen und Systematik des NAV Hauswirtschaft.

Abs. 2:

Neu wird unter Kündigungsmöglichkeiten bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen unterschieden. Die Kündigungsfristen gemäss § 3 aNAV Landwirtschaft wurden an die Bestimmungen des OR angepasst und auf die Allgemeinen Bestimmungen des OR hingewiesen.

Vollständigkeitshalber wird zum Schutz der Arbeitnehmenden auf die Bestimmungen des OR bezüglich des Kündigungsschutzes (bspw. missbräuchliche Kündigung, Kündigung zur Unzeit sowie fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses) verwiesen. Dieser Verweis fehlte im bisherigen NAV Landwirtschaft. Ein expliziter Verweis erscheint sinnvoll, zumal erfahrungsgemäss in der Praxis der Kündigungsschutz Gegenstand von strittigen Verfahren bildet. Er dient der abschliessenden Klarheit. Den Empfehlungen des Muster-NAV des Bauernverbandes wird gefolgt.

Abs 3:

Hier wird die Kündigung bei Bestehen einer Dienstwohnung (vorher in § 3 Abs. 2 aNAV Landwirtschaft) geregelt. Materiell werden keine Änderungen vorgenommen.

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung bezüglich Dienstwohnungen im Arbeitsrecht und der dazugehörigen Problematik der Anwendung des Arbeits- oder Mietrechts sind Verträge einheitlich nach dem Regelungsschwerpunkt anwendbaren Rechts zu behandeln. Bei der Kündigung kämen die Regeln desjenigen Vertrages zur Anwendung, der den überwiegenden Teil der Leistung ausmacht. Aufgrund des engen, sachlich gerechtfertigten und zwingenden Zusammenhanges zwischen Wohn- und Arbeitsort ist vorliegend Arbeitsrecht anwendbar.

Im Weiteren handelt es sich in der Regel bei den Unterkünften nicht um Wohnungen, weshalb die Kündigungsfrist gemäss Arbeitsrecht von einem Monat auf Ende des Monats mit der Bestimmung des Mietrechts korreliert (Art. 266e OR. Beendigung des Mietverhältnisses / II. Kündigungsfristen und -termine / 5. Möblierte Zimmer und Einstellplätze): Bei der Miete von möblierten Zimmern und von gesondert vermieteten Einstellplätzen oder ähnlichen Einrichtungen können die Parteien mit einer Frist von zwei Wochen auf Ende einer einmonatigen Mietdauer kündigen. Der entsprechende Kündigungsschutz des Mietrechtes findet deshalb keine Anwendung.

### **§ 34 Arbeitszeugnis**

Der bisherige NAV Landwirtschaft hat die Regelung bezüglich der Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nicht wiedergegeben. Neu wird auf diese Pflicht aus dem OR im NAV Landwirtschaft vollständigshalber hingewiesen.

### **§ 35 Abgangsentschädigung**

Die Abgangsentschädigung war bisher in § 20 aNAV Landwirtschaft geregelt. Neu ist sie in § 34 festgehalten und richtet sich nach den einschlägigen Bestimmungen des OR.

Die Einführung des BVG-Obligatoriums hat die Bedeutung der Abgangsentschädigung stark reduziert. Aufgrund der Anrechnungsmöglichkeit der Leistungen an Personalfürsorgeeinrichtungen wird heutzutage eine Abgangsentschädigung wohl kaum je zur Auszahlung gelangen. Übersteigt der Wert der Vorsorgeleistung (BVG) die auszurichtende Abgangsentschädigung, so entfällt dieselbe nämlich vollständig. Unter Umständen kann eine Abgangsentschädigung jedoch für Kleinverdiener – namentlich Teilzeitbeschäftigte, deren Einkommen sich ausserhalb des koordinierten bzw. des versicherten Lohnes befindet – weiterhin von Bedeutung sein. Deshalb ist sie beizubehalten.

## **8.) Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **§ 36 Bestehende Arbeitsverhältnisse**

Der bestehende NAV vom 14. April 1997 wird mit Inkraftsetzung des vorliegenden NAV vollständig ersetzt. Um in der Praxis Klarheit zu schaffen, wird in der Übergangsregelung von § 34 festgehalten, dass der neue NAV auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse Anwendbarkeit findet.

## **IV.) Inkraftsetzung**

Entspricht den gängigen Formulierungen.

## **6 Finanzielle und personelle Auswirkungen auf den Kanton**

Es sind keine personellen und finanziellen Auswirkungen auf den Kanton zu erwarten.

## 7 Terminplan

<b>Zeitplan</b>	Verabschiedung durch RR: mit Publikation im Amtsblatt (OR 359a Stellungnahme)	13. Dezember 2022
	Publikation im Amtsblatt:	Januar 2023
	Auswertung allfälliger Stellungnahmen und definitive Verabschiedung durch RR:	Februar 2023
	Inkrafttreten:	März / April 2023

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landammann

Joe Christen

Landschreiber

Armin Eberli