

Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt

Vom 15. Juni 1993

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911¹⁾ und § 215 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 27. April 1911²⁾, erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt:

I. GELTUNGSBEREICH

Geltungsbereich

§ 1. Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die ausschliesslich oder überwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Basel-Stadt beschäftigt sind (nachstehend Personal genannt), und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgebende oder Arbeitgeberschaft genannt).

²⁾ Sofern kein schriftlicher Vertrag auf der Basis der Richtlinien einer anerkannten schweizerischen Vermittlungsstelle vorliegt, sind Praktika sowie Au-pair-Verhältnisse eingeschlossen, soweit sich aus der besonderen Natur dieser Anstellungsverhältnisse keine Abweichungen zwingend ergeben.

³⁾ Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Lehrlinge und Lehrtöchter, soweit im Lehrvertrag keine abweichenden Bestimmungen vereinbart sind.

II. DAUER UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Probezeit

§ 2. Die ersten zwei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

²⁾ Für Personal, das eine Dienstwohnung bezieht, besteht keine Probezeit.

³⁾ Bei Lehrverträgen beträgt die Probezeit gemäss Art. 15 der Verordnung über die landwirtschaftliche Berufsbildung einen Monat, soweit sich aus dem Lehrvertrag bzw. den Vorschriften über die landwirtschaftliche Berufsbildung keine abweichenden Bestimmungen ergeben.

¹⁾ SR 220.

²⁾ SG 211.100.

Kündigung

§ 3. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:

- a) während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Arbeitstages;
- b) nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats;
- c) ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats;
- d) ab sechstem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats;
- e) bei Personal mit Dienstwohnung in jedem Fall mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten;
- f) bei landwirtschaftlichen Praktika bis einem Jahr jederzeit auf zwei Wochen.

² Wird dem Personal von der Arbeitgeberschaft eine Unterkunft überlassen, wird mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohngelegenheit hinfällig. Bei einer Entlassung während der Probezeit bleibt die Kündigungsfrist für das Zimmer gemäss Art. 266e und 266g OR vorbehalten.

³ Das Erlöschen des Rechts auf Benützung der Wohngelegenheit muss dem betroffenen Personal gemäss den Art. 266l–n OR durch schriftliche Kündigung auf dem vom Kanton genehmigten Formular durch die Arbeitgeberschaft ausdrücklich eröffnet werden.

III. EINSATZ UND WEITERBILDUNG DES PERSONALS

Einsatz

§ 4. Das Personal ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.

Weiterbildung

§ 5. Die Arbeitgebenden fördern die berufliche Weiterbildung des Personals. Berufsbezogene Weiterbildung, die auf Veranlassung der Arbeitgebenden erfolgt, gilt als Arbeitszeit.

IV. ARBEITS- UND FREIZEIT, FERIEN UND ABSENZEN

Arbeitszeit

§ 6. Die tägliche Arbeitszeit beträgt zehn Stunden.

² Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt:

- a) in Betrieben mit Viehhaltung 55 Stunden
- b) in Betrieben ohne Viehhaltung 50 Stunden

³ An öffentlichen Ruhetagen bleibt die Arbeit auf die unerlässlichen Verrichtungen beschränkt. In Betrieben mit mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen ist eine Sonntagsdienstordnung aufzustellen.

⁴ Das Personal hat bei Bedarf die ihm zumutbaren Überstunden zu leisten. Sie werden mit zusätzlicher Freizeit kompensiert oder durch zusätzliche Lohnzahlung mit 25% Lohnzuschlag abgegolten. Die Arbeitgebenden haben eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats abzurechnen und im Verlauf von drei Monaten zu kompensieren, sofern sie nicht mit Lohnzuschlag entschädigt werden.

⁵ Dem Personal, welches das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt hat, muss eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

Freizeit

§ 7. Pro Arbeitswoche hat das Personal mindestens Anspruch auf einen freien Tag. In der Regel sollen wenigstens zwei freie Tage pro Monat auf einen Sonntag fallen.

Ferien

§ 8. Das Personal hat folgende Ferienansprüche pro Dienstjahr:

- a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen;
- b) nach vollendetem 50. Altersjahr – sofern schon mindestens fünf Dienstjahre im gleichen Betrieb – fünf Wochen;
- c) alle übrigen vier Wochen.

² Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr, wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dienstdauer gekürzt.

³ Gesetzliche Feiertage und Abwesenheit, für welche die Arbeitgebenden gemäss den §§ 9 und 13 zur Lohnzahlung verpflichtet sind, dürfen nicht auf die Ferien angerechnet werden.

⁴ Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Sie nehmen dabei auf die Wünsche des Personals so weit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist. Die Ferien sind jährlich, ausnahmsweise innert der ersten sechs Monate des folgenden Jahres, zu gewähren.

⁵ Während der Ferien sind der Barlohn und, soweit freie Verpflegung gewährt wird, eine Kostgeldentschädigung zu entrichten. Letztere richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelvertrag vereinbarten Betrag.

Bezahlte Absenzen

§ 9. Das Personal hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlte Freizeit, ohne dass ihm diese Tage an die Ferien oder die freien Tage angerechnet werden:

- | | |
|---|------------|
| a) Heirat des Personals | 2 Tage |
| b) Heirat von Söhnen, Töchtern, Geschwistern, Grosskindern | 1 Tag |
| c) Niederkunft der Gattin oder Partnerin | 1 Tag |
| d) Erkrankung von Angehörigen, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt | bis 2 Tage |
| e) Todesfall von Ehegatte, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern oder von Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben: vom Todestag an bis und mit dem Tage der Bestattung | bis 4 Tage |
| f) Bestattung von anderen Verwandten oder andern nahestehenden Personen:
während der hierzu erforderlichen Zeit, für Bestattung in Basel und Umgebung | bis ½ Tag |
| bei grösserer Entfernung | 1 Tag |
| g) Wohnungswechsel | 1 Tag |

V. LOHN

Art und Höhe des Lohnes

§ 10. Die Arbeitgebenden haben dem Personal den Lohn zu entrichten, der verabredet oder mangels Abrede üblich ist. Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Personals entsprechen. Er ist regelmässig zu überprüfen und unter Berücksichtigung der Leistungen und Dienstjahre des Personals sowie einer allfälligen Teuerung neu festzusetzen.

² Lebt das Personal in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberschaft, bildet der Wert für Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes. Dieser Wert richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag.

³ Allfällige Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

Lohnauszahlung

§ 11. Dem Personal ist auf Ende jedes Monats eine detaillierte schriftliche Lohnabrechnung mit Bruttolohn sowie Zuschlägen und Abzügen sowie nicht beanspruchten Naturalleistungen auszuhändigen. Der Lohnabrechnungsblick des Schweizerischen Bauernverbandes erfüllt die entsprechenden Anforderungen.

² Der Barlohn samt Sozialzulagen sowie der allfällige Lohnzuschlag für Überstunden und ausserordentliche Sonn- und Feiertagsarbeit sind spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen.

Lohnrückbehalt

§ 12. Von den ersten beiden Monatslöhnen kann je ein Zehntel des Bruttolohnes (Bar- und Naturallohn) zurückbehalten werden.

² In Fällen, in denen die Arbeitgeberschaft eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten auslegen musste, darf der Lohnrückbehalt im ersten Monat entsprechend höher sein; er darf jedoch insgesamt höchstens die Hälfte eines Bruttomonatslohnes ausmachen.

³ Lohnrückbehalte sind spätestens nach sechs Monaten dem Personal auszubezahlen, soweit sie zwei Zehntel eines Bruttomonatslohnes überschreiten.

Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Personals

§ 13. Wird das Personal aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat es in folgendem Umfang Anspruch auf Unterhalt und Lohn (Art. 324a OR):

- | | |
|--|---------------------|
| a) bis zu einer Arbeitsdauer von drei Monaten, vorbehältlich lit. b., ¼ der bis zur Krankheit ununterbrochenen Anstellungsdauer, im Maximum | 1 Woche |
| b) bis zu einer Arbeitsdauer von drei Monaten, wenn ein Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate vereinbart ist, ¼ der bis zur Krankheit ununterbrochenen Anstellungsdauer, im Maximum | 3 Wochen |
| c) bei einer Arbeitsdauer von mehr als drei Monaten im | |
| 1. Dienstjahr | 4 Wochen |
| d) im 2. und 3. Dienstjahr | 2 Monate |
| e) im 4. bis 10. Dienstjahr | 3 Monate |
| f) im 11. bis 15. Dienstjahr | 4 Monate |
| g) im 16. bis 20. Dienstjahr | 5 Monate |
| h) nach mehr als 20 Dienstjahren | mindestens 6 Monate |

² Bei Schwangerschaft, Niederkunft und Mutterschaft der Angestellten haben die Arbeitgebenden den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

³ Die Arbeitgebenden können vom Personal ein ärztliches Zeugnis verlangen, wenn dieses aus gesundheitlichen Gründen (im Sinne von Abs. 1 und 2) während mehr als drei Tagen an der Arbeitsleistung verhindert ist. In Zweifelsfällen können die Arbeitgebenden vom ersten Tag an ein Zeugnis verlangen.

⁴ Wohnt das Personal bei der Arbeitgeberschaft, hat es Anspruch auf angemessene Pflege, soweit die Arbeitgebenden diese zu leisten vermögen.

VI. VERSICHERUNGEN

Krankenversicherung (Krankenpflege und Krankentaggeld)

§ 14. Das im Kanton Basel-Stadt wohnhafte Personal hat sich gemäss Gesetz über die Krankenversicherung im Kanton Basel-Stadt (GKV) vom 15. November 1989 obligatorisch für Krankenpflege (Arzt, Arznei, Spitalkosten in der Allgemeinen Abteilung) zu versichern.

² Die Arbeitgebenden haben den Lohn gemäss § 13 nicht zu entrichten, wenn sie mindestens zur Hälfte auf eigene Kosten zugunsten des Personals eine bei weiblichem Personal auch Schwangerschaft und Mutterschaft einschliessende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen haben, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen mindestens 80% des Bruttolohnes erbringt, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. Wird diese Krankentaggeldversicherung mit einer Wartezeit von mehr als zwei Tagen abgeschlossen, so haben die Arbeitgebenden während der Karenztage 80% der Leistungen gemäss § 13 zu erbringen.

³ Falls das Personal während der Krankheit Naturallohnleistungen der Arbeitgebenden erhält, so können sie die entsprechenden Beträge gemäss § 10 Abs. 2 vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

Unfallversicherung

§ 15. Jede einzelne Arbeitgeberschaft hat das Personal, auch wenn es bei mehreren beschäftigt ist, gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 und den zugehörigen Verordnungen gegen Unfälle zu versichern.

² Personal, dessen wöchentliche Arbeitszeit bei einer Arbeitgeberschaft nicht mindestens zwölf Stunden beträgt, muss von dieser nur für Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert werden.

³ Die Prämie für die Berufsunfallversicherung unter Einschluss der Versicherung gegen Berufskrankheiten übernehmen die Arbeitgebenden, die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung das Personal.

⁴ Die Arbeitgebenden haben den Lohn nicht zu entrichten, soweit die Unfallversicherung mindestens 80% des Lohnausfalles vergütet. § 14 Abs. 3 gilt sinngemäss.

AHV, IV, EO, ALV

§ 16. Die Arbeitgebenden haben vom Bruttolohn (Bar- und Naturallohn) des Personals die gesetzlichen Beiträge an ihre Ausgleichskasse zu überweisen.

² Die Beitragspflicht richtet sich insbesondere nach den Vorschriften über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, die Erwerbsersatzordnung, die Familienzulagen in der Landwirtschaft und die Arbeitslosenversicherung.

³ Die Beiträge gehen – ausser für die Familienzulagen – je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgebenden und des Personals. Die Beitragspflicht beginnt mit dem 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres des Personals folgt. Die Beiträge für die Familienzulagen in der Landwirtschaft gehen zu Lasten der Arbeitgebenden.

Berufliche Vorsorge

§ 17. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, das der obligatorischen Vorsorge unterstellte Personal nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

² Die Arbeitgebenden haben mindestens gleich hohe Beiträge zu entrichten wie das Personal.

Abgangsentschädigung

§ 18. Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre altem Personal nach zwanzig oder mehr Dienstjahren bei der selben Arbeitgeberschaft, so hat dieses Personal Anrecht auf eine Abgangsentschädigung entsprechend dem Bruttolohn von zwei bis acht Monaten gemäss der nachstehenden Tabelle.

² Die Abgangsentschädigung gemäss Abs. 1 beträgt in Monatslöhnen:

nach Dienst- jahren	nach zurückgelegtem Altersjahr																
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	
32	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	
33	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	
34	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	
35	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	
36	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	
37		6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	
38			6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	
39					7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	
40						7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	

³ Die sich aus Beiträgen der Arbeitgeberschaft ergebenden Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden.

VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Auskunft

§ 19.³⁾ Auskünfte über die Anwendung des Normalarbeitsvertrages können beim Einigungsamt eingeholt werden. Ebenso ist dort der Text des Normalarbeitsvertrages erhältlich.

Schriftenkontrolle, Fremdenpolizei und Steuerverwaltung

§ 20. Arbeitgebende und Personal haben die Vorschriften über die Einwohnerkontrolle (Schriftenabgabe) zu beachten.

² Arbeitgebende, die ausländisches Personal anstellen wollen, haben sich vor Vertragsabschluss bei der Fremdenpolizei⁴⁾, dem Arbeitsamt und der Steuerverwaltung über die erforderlichen Bewilligungen und Auflagen zu erkundigen.

Abweichungen vom Normalarbeitsvertrag

§ 21. Die Arbeitgeberschaft übergibt dem Personal ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages.

² Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert oder wegbedungen werden, soweit sie nicht durch Gesetze (OR, UVG usw.) zwingend vorgeschrieben werden.

³ Vereinbarungen, die von den §§ 6–13 dieses Normalarbeitsvertrages abweichen, bedürfen der schriftlichen Form.

⁴ Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können zudem nur wegbedungen werden, soweit ausdrücklich eine andere Regelung der betreffenden Punkte vereinbart wird; das pauschale Wegbedingen der Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages ist unzulässig.

⁵ In allen Fällen, in denen dieser Normalarbeitsvertrag keine Regelung aufstellt, gelangen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts zur Anwendung.

Aufgehobener Normalarbeitsvertrag

§ 22. Durch diesen Normalarbeitsvertrag wird der Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis im Kanton Basel-Stadt vom 11. März 1955 aufgehoben.

Inkrafttreten

§ 23. Dieser Normalarbeitsvertrag ist zu publizieren; er wird am 1. Juli 1993 wirksam.

³⁾ § 19: Ausdruck «Amt für Gewerbe, Industrie und Berufsbildung» geändert in «Einigungsamt» durch RRB vom 13. 1. 1998 (wirksam seit 1. 1. 1998, publiziert am 17. 1. 1998).

⁴⁾ § 20 Abs. 2: Umbenennung der Fremdenpolizei anlässlich der Organisationsstrukturänderung (RRB vom 14. 1. 1997) in «Einwohnerdienste Basel-Stadt, Internationale Kundschaft».