

**REGLEMENT
über den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer¹**

(vom 1. Oktober 1973; Stand am 1. Januar 2007)

Der Regierungsrat des Kantons Uri,

gestützt auf Artikel 359 des Obligationenrechts² und Artikel 18 des Gesetzes betreffend die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches³,

beschliesst:

1. Abschnitt: **Geltungsbereich, Wirkung, Pflichten**

Artikel 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle im Kanton bestehenden Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts (nachstehend Arbeitnehmer genannt), die ausschliesslich oder überwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebern.

² Der NAV gilt nicht:

- a) für Landwirtschaftslehrverhältnisse,
- b) für landwirtschaftliche Arbeitnehmer, die dem öffentlichen Recht des Bundes oder des Kantons oder einem besonderen NAV unterstellt sind.

Artikel 2 Wirkung

Die Bestimmungen dieses NAV gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit zwischen den Parteien nicht schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

¹ Fassung des Titels gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985. Danach wurden die mit grossen Buchstaben bezeichneten Zwischentitel als «Abschnitt» bezeichnet und mit arabischen Ziffern numeriert.

² SR 220

³ RB 9.2111

20.1321

Artikel 3 Allgemeine gegenseitige Pflichten

¹ Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. In besonderem Masse hat er sich der jugendlichen Arbeitnehmer anzunehmen. Er hat die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahr vorzukehren (Artikel 328 OR⁴).

² Der Arbeitnehmer übt seine Tätigkeit sorgfältig aus. Er hat sich an die Hausordnung zu halten und ist nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet (Artikel 321a OR⁵).

³ Haftung des Arbeitnehmers (Artikel 321e OR⁶):

Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Bei unbedeutenden Schäden besteht eine Ersatzpflicht nur im Wiederholungsfall. Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich auch sonst nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen müssen.

2. Abschnitt: Probezeit, Kündigung

Artikel 4⁷ Probezeit

Die ersten vier Wochen nach Stellenantritt gelten als Probezeit.

Artikel 5⁸ Kündigung

¹ Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Arbeitstages kündigen.

² Nach der Probezeit kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis auf Ende eines Monats gekündigt werden. Es gelten die folgenden Kündigungsfristen:

- a) zwei Monate bis und mit fünftem Dienstjahr;
- b) drei Monate vom sechsten Dienstjahr an.

⁴ SR 220

⁵ SR 220

⁶ SR 220

⁷ Fassung gemäss RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

⁸ Fassung der Überschrift gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985

³ Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wohnung, so verliert der Arbeitnehmer mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht, die Wohnung zu benutzen.

3. Abschnitt: **Zeit, Freizeit und Ferien**⁹

Artikel 6 Arbeitszeit

1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 55 Stunden in Betrieben mit Viehhaltung und 50 Stunden in Betrieben ohne Viehhaltung¹⁰.

2 Der Arbeitnehmer hat bei Bedarf die ihm zumutbaren Überstunden zu leisten. Sie werden mit vermehrter Freizeit, längeren Ferien oder entsprechend der Lohnzahlung mit 25 Prozent Lohnzuschlag kompensiert.¹¹

3 Der Arbeitgeber hat eine Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jeden Monats abzurechnen und im Verlauf von drei Monaten zu kompensieren, sofern sie nicht mit Lohnzuschlag abgegolten werden.¹²

4 Arbeitnehmern, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.¹³

Artikel 7 Freizeit

1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jede Woche einhalb Tage frei zu geben. In der Regel sollen mindestens zwei freie Tage im Monat auf einen Sonntag fallen¹⁴.

2 Die angemessene Freigabe der üblichen Zeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten, zur Erledigung von Familienangelegenheiten, zur Teilnahme an Familienanlässen und dringenden persönlichen Anliegen wie Heirat, Aufsuchen einer neuen Stelle usw. ist vorbehalten. Dabei ist auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen.

3 Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen des möglichen vom Arbeitgeber gestattet und gefördert werden. Der Besuch von solchen Veranstaltungen soll in der Regel nach der Arbeitszeit erfolgen.

⁹ Fassung der Überschrift gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985

¹⁰ Fassung der Überschrift gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985

¹¹ Fassung gemäss RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

¹² Eingefügt durch RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

¹³ Fassung gemäss RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

¹⁴ Fassung gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985

20.1321

4 Für ganze freie Tage und Halbtage hat der Arbeitnehmer bei Ausfall der Verpflegung Anspruch auf Verpflegungsentschädigung gemäss den Ansätzen der AHV.

Artikel 8 Ferien

1 Der erwachsene Arbeitnehmer hat jährlich folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) vier Wochen vom 1. Dienstjahr an;
- b) fünf Wochen vom Kalenderjahr an, in dem der Arbeitnehmer das 50. Altersjahr und mindestens fünf Dienstjahre vollendet.¹⁵

2 Jugendliche Arbeitnehmer bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien im Jahr.¹⁶

3 Der Arbeitnehmer hat während den Ferien Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die ausfallende Verpflegung. Die Ansätze der AHV gelten als Richtlinien.

4 Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festgesetzt. Die Ferien werden in der Regel ganz oder in zwei Teilen, wovon mindestens zwei Wochen zusammenhängend sein müssen, im betreffenden Dienstjahr, spätestens aber im folgenden Dienstjahr, gewährt.

5 Für weitere Einzelheiten wird auf das Gesetz hingewiesen (Artikel 329a ff. OR¹⁷).

4. Abschnitt: **Lohn, Sozialabzüge**

Artikel 9 Art und Höhe des Lohnes

1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich ist (Barlohn). Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen.

2 Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes (Naturallohn).

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

¹⁵ Fassung gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985

¹⁶ Fassung gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985. Danach wurden die nachfolgenden Absätze um je eine Ziffer verschoben.

¹⁷ SR 220

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

⁵ Der Barlohn samt Zulagen ist spätestens am Ende jedes Monats auszuführen.

⁶ Dem Arbeitnehmer ist auf Ende Monat eine schriftliche Lohnabrechnung mit dem Bruttolohn und den Abzügen sowie den nicht beanspruchten Naturalleistungen und den Überstundenentschädigungen auszuhändigen.¹⁸

Artikel 10 Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, jedoch ohne eigenes Verschulden, an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber den vollen Lohn, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, während folgender Dauer zu entrichten:¹⁹

- a) im 1. und 2. Dienstjahr insgesamt einen Monat;
- b) vom 3. bis 5. Dienstjahr an je zwei Monate;
- c) vom 6. bis 10. Dienstjahr an je drei Monate;
- d) vom 11. Dienstjahr an je vier Monate²⁰.

² Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Lohnzahlung bis zu acht Tagen.

³ Hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert oder ist es für mehr als drei Monate eingegangen, so hat der Arbeitnehmer bei einer Militärdienstleistung bis zu 22 Tagen Anspruch auf volle Lohnentschädigung. Die Erwerbsersatzentschädigung fällt in diesem Falle dem Arbeitgeber zu.²¹

Artikel 11 Sozialabzüge

Die Beitragspflicht gegenüber der AHV, IV und EO richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften. Abrechnungspflichtig ist der Arbeitgeber. Er hat sich hiezu bei der Zweigstelle der kantonalen Ausgleichskasse seines Wohnortes oder gegebenenfalls bei seiner Verbandsausgleichskasse zu melden. Vom beitragspflichtigen Lohn (Bar- und Naturallohn gemäss Ansätzen der AHV) hat der Arbeitgeber die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge

¹⁸ Eingefügt durch RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

¹⁹ Fassung gemäss RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

²⁰ Fassung gemäss Regierungsratsbeschluss vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985

²¹ Fassung gemäss RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

20.1321

ge in der jeweils geltenden Höhe zu entrichten. Der Beitrag des Arbeitnehmers ist diesem jeden Monat vom Lohn abzuziehen.

5. Abschnitt: **Versicherungen**²²

Artikel 12^{23 24} Unfallversicherung

1 Die Unfallversicherung des Arbeitnehmers richtet sich nach den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung²⁵.

2 Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

Artikel 13²⁶ Krankentaggeld

1 Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer gegen die Folgen des Erwerbsausfalls infolge Krankheit.

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

3 Die Prämie der Krankentaggeldversicherung geht je zur Hälfte zulasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

Artikel 14 Haftpflichtversicherung

Dem Arbeitgeber wird der Abschluss einer Haftpflichtversicherung empfohlen.

Artikel 15²⁷ Anrechnung der Versicherungsleistungen

Die Leistungen der Unfall- und Krankenversicherung darf der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen gemäss Artikel 10 dieses NAV anrechnen.

²² Fassung der Überschrift gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985

²³ Fassung gemäss RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998

(AB vom 8. Mai 1998)

²⁴ Fassung gemäss Artikel 1 des Reglements über die Einführung der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung (RB 20.2216)

²⁵ SR 832.20; 832.202

²⁶ Fassung gemäss RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998

(AB vom 8. Mai 1998)

²⁷ Fassung gemäss Artikel 1 des Reglements über die Einführung der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung (RB 20.2216)

Artikel 15a Berufliche Vorsorge

1 Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer eine berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung abzuschliessen.²⁸

2 Die Prämien gehen je zur Hälfte zulasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.²⁹

3 Die Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung bleiben vorbehalten.³⁰

6. Abschnitt: **Abgangsentschädigung, Zeugnis**

Artikel 16³¹ Abgangsentschädigung

Untersteht ein wenigstens fünfzig Jahre alter Arbeitnehmer nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge und hat er auch keinen Anspruch auf eine gleichwertige zusätzliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, so ist ihm folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

- a) im 20. bis 25. Dienstjahr 2 Monatslöhne
- b) im 26. bis 30. Dienstjahr 3 Monatslöhne
- c) im 31. bis 35. Dienstjahr 4 Monatslöhne
- d) im 36. bis 40. Dienstjahr 5 Monatslöhne
- e) vom 41. Dienstjahr an 6 Monatslöhne

Artikel 17 Zeugnis

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jederzeit auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf Wunsch auch über Leistung und Verhalten ausspricht.

7. Abschnitt: **Schlussbestimmungen**

Artikel 18 Vorbehalt des Gesetzes

Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Obligationenrechts sowie die Vorschriften des öffentlichen Rechts bleiben vorbehalten.

²⁸ Fassung gemäss RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

²⁹ Eingefügt durch RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

³⁰ Eingefügt durch RRB vom 21. April 1998, in Kraft seit 1. Mai 1998 (AB vom 8. Mai 1998)

³¹ Fassung gemäss RRB vom 8. Juli 1985, in Kraft seit 1. August 1985

20.1321

Artikel 19 Streitigkeiten aus dem NAV

Die Zuständigkeit zum Entscheid privatrechtlicher Streitigkeiten aus dem NAV richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften der Zivilprozessordnung³² betreffend Arbeitsvertrag.

Artikel 20 Aushändigung eines NAV

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages zu übergeben.

Artikel 21 Schriftenkontrolle

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die geltenden Vorschriften über die Schriftenabgabe und der Einwohnerkontrolle zu befolgen.

Artikel 22 Inkrafttreten

¹ Der NAV tritt mit der Veröffentlichung im Amtsblatt des Kantons Uri in Kraft³³.

² Der Normalarbeitsvertrag für Betriebs- und Hausangestellte in der Landwirtschaft vom 12. Dezember 1955 wird aufgehoben.

Im Namen des Regierungsrates

Der Landammann: Josef Brücker

Der Kanzleidirektor: Dr. Hans Muheim

³² SR 272

³³ AB vom 11. Oktober 1973