

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrats des Kantons Basel-Landschaft

Entwurf

Version für Mitbericht und Vernehmlassung, Stand 14. Juni 2019

Nr. wird durch System eingefügt

gt

Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für landwirtschaftliche Arbeitnehmer vom 16. Dezember 1986

1. Zusammenfassung

Den Anstoss für die Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Landschaft (NAV LW BL, geänderter Titel) gab ein überarbeiteter Muster-NAV des Schweizer Bauernverbandes (SBS), des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Arbeitnehmer (ABLA). Im Rahmen dieser Totalrevision wird der NAV LW BL an die aktuelle Rechtslage angepasst, was eine komplette Überarbeitung erfordert. Die Regelungen werden vervollständigt, aktualisiert und präzisiert.

Die wichtigsten Änderungen betreffen eine generelle Anpassung an die Verhältnisse der modernisierten Arbeitswelt. Speziell zu erwähnen sind die Neuerungen im Bereich der Arbeitszeit: Es werden eine Regelung von Überstunden und Überzeit, eine Pausen- und Ruhezeitregelung eingeführt sowie die wöchentliche Arbeitszeit herabgesetzt. Zusätzlich werden auch spezifisch Schutzvorschriften für schwangere Frauen und jugendliche Arbeitnehmende erlassen.

2. Erläuterungen

2.1. Ausgangslage und Revisionsbedarf

Mit Beschluss vom 16. Dezember 1986 erliess der Regierungsrat, gestützt auf § 25 des kantonalen Gesetzes vom 28. Mai 1951 betreffend die Einführung des Bundesgesetzes über die Förderung der Landwirtschaft und die Erhaltung des Bauernstandes, ein Normalarbeitsvertrag (NAV) für landwirtschaftliche Arbeitnehmer. Dieser NAV ist am 1. Januar 1987 in Kraft getreten (GS29.374).

Sowohl das Bundesgesetz als auch das kantonale Einführungsgesetz sind seit 1998 nicht mehr in Kraft. Artikel 359 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) verpflichtet die Kantone jedoch weiterhin, Normalarbeitsverträge für das Arbeitsverhältnis der landwirtschaftlichen Arbeitnehmenden zu erlassen. Sie sollen die Arbeits- und Ruhezeiten beinhalten und insbesondere die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmenden regeln. Gemäss § 13 des Gesetzes vom 17. Oktober 2002 über die Einführung des Obligationenrechts ist der Regierungsrat zuständig für den Erlass von Normalarbeitsverträgen, soweit diese in die Zuständigkeit des Kantons fallen.

In den über 30 Jahren seit Erlass des aktuell geltenden NAV haben sich einerseits sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Bedürfnisse von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden stark gewandelt, andererseits wurden neue Bundesgesetze im Bereich des Jugend- und Mutterschaftschutzes erlassen.

Im Jahr 2008 gab der Schweizer Bauernverband (SBV) einen Muster-NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse heraus. In der Folge haben das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), das Ebenrain-Zentrum für Landwirtschaft, Natur und Ernährung (Ebenrain) und das Amt für Wirtschaft und Arbeit der Kantons Basel-Stadt (AWA BS) beschlossen, gemeinsam die Revision des bestehenden NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmer durchzuführen. Gleichzeitig wurde aber auch entschieden, dass es keinen NAV beider Basel geben wird, sondern je einen NAV LW BL und einen NAV LW BS mit nahezu identischem Wortlaut.

Aufgrund von diversen Vorstössen auf Bundesebene überarbeitete der SBV seinen Muster-NAV zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Arbeitnehmer (ABLA), welcher 2015 fertiggestellt wurde (Muster Normalarbeitsvertrag gemäss OR 359, 359a, 360 für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis in der Schweiz [Empfehlung des Schweizer Bauernverbandes, des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer (ABLA)]). Darauf folgend haben KIGA, Ebenrain und AWA die Erarbeitung des Entwurfes weiterverfolgt und den vorliegenden Entwurf erarbeitet.

Es ist vorgesehen den neuen Normalarbeitsvertrag per 1. Januar 2020 in Kraft zu setzen.

Die Anpassung des NAV LW an die aktuelle Rechtslage erfordert eine komplette Überarbeitung im Rahmen einer Totalrevision.

Inhaltlich wurde ein grosser Teil des heute bestehenden NAV übernommen. Einige zwingende gesetzliche Regelungen, insbesondere Schutzvorschriften für weibliche und jugendliche Arbeitnehmende, wurden zur Vervollständigung des Inhalts mit aufgenommen und veraltete Paragraphen wurden gestrichen. Damit sind Unklarheiten beseitigt und Lücken geschlossen worden.

Die neue systematische Strukturierung des Erlasses erlaubt eine bessere Übersicht über die einzelnen Themen. Neu- oder Umformulierungen des Textes dienen der besseren Lesbarkeit und dem besseren Verständnis. Insgesamt wurde auf eine anwenderfreundliche und adressatengerechte Gestaltung und Wortwahl sowie, im Sinne der Transparenz, auf Vollständigkeit der geltenden Bestimmungen, geachtet.

Die wichtigsten Änderungen betreffen eine grundlegende Anpassung an die Verhältnisse der modernen Arbeitswelt. Besonders hervorzuheben sind die Neuerungen im Bereich der Arbeitszeit: Es werden Regelungen zu Überstunden und Überzeit, eine Pausen- sowie Ruhezeitregelungen eingeführt sowie die wöchentliche Arbeitszeit herabgesetzt. Zudem werden auch spezifisch die Schutzvorschriften für schwangere Frauen sowie für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt. Letztlich wird generell der Schutz der Arbeitnehmenden verbessert.

2.2. Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen

Titel

Der NAV wird umbenannt von ‚Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer‘ zu ‚Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Landschaft‘.

§ 1 Geltungsbereich

Der NAV findet Anwendung auf alle landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse mit ausschliesslich oder überwiegend bäuerlich-hauswirtschaftlicher Beschäftigung. Die Beibehaltung dieser Abgrenzung ist notwendig: bei nicht landwirtschaftlichen oder bäuerlich-hauswirtschaftlichen Tätigkeiten auf einem Landwirtschaftsbetrieb gelten die Regelungen der jeweiligen Berufe. Der NAV gilt auch für Lernende, Praktikanten und Au-Pairs. Hingegen werden die im Betrieb beschäftigten Familienmitglieder vom Geltungsbereich des NAV ausgenommen, analog Art. 4 des Arbeitsgesetzes, ArG,

wonach Familienangehörige nicht vom Arbeitsgesetz erfasst sind. Explizit aufgeführt werden die Konkubinatspartner in gefestigtem Konkubinat. Die Praxis spricht - auch mit Blick auf andere Rechtsbereiche - dann von einem gefestigtem Konkubinat, wenn es eine Dauer von mindestens fünf Jahren aufweist.

Weiter wurde die Terminologie grundlegend angepasst. Statt im NAV zu Beginn darauf hinzuweisen, dass die Personenbezeichnungen geschlechtsneutral sind, wird neu im Text generell von Arbeitnehmenden bzw. Arbeitgebenden gesprochen, mit Ausnahme der Bereiche, wo lediglich Arbeitnehmerinnen betroffen sind.

Neu erwähnt werden die Au-Pair-Verhältnisse, da erfahrungsgemäss die jungen Arbeitnehmenden besonders vor potenzieller Ausbeutung geschützt werden müssen.

§ 2 Abweichungen

Abweichungen vom NAV bedürfen neu zwingend der Schriftlichkeit. Im Weiteren ist auch ein pauschales Wegbedingen von Vorschriften nicht mehr möglich. Beides dient der Klarheit, der Rechtssicherheit sowie dem besseren Schutz der Arbeitnehmenden.

§ 3 Ergänzendes Recht

Der Verweis auf das subsidiär geltende Obligationenrecht (OR) wurde – als wichtiger Hinweis für beide Parteien - übernommen (bisher § 18).

§ 4 Probezeit

Die Probezeit wird neu nach Dauer des Arbeitsverhältnisses aufgeschlüsselt und damit an die Bestimmungen des OR angenähert. Sie beträgt neu zwei Wochen bei Arbeitsverhältnissen von weniger als 4 Monaten und vier Wochen bei längeren Arbeitsverhältnissen. Die Probezeit ist auf maximal drei Monate verlängerbar. Bei Lehrverträgen beträgt sie weiterhin vier Wochen. Dies ist bereits von Art. 344a Abs. 3 OR so festgelegt, wird hier aber explizit nochmals aufgeführt, um der Anforderung von Art. 359 Abs. 2 OR gerecht zu werden, welcher von den Kantonen verlangt, dass sie Arbeitsbedingungen zum Schutz von jugendlichen Arbeitnehmenden erlassen.

Ist das Arbeitsverhältnis mit einer eigenen Wohnung verbunden, gibt es neu keine Probezeit mehr. Dies deshalb, weil die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit lediglich eine Woche beträgt und die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Kündigung der Unterkunft einhergeht - und auch weiterhin einhergehen soll. Innerhalb einer Woche ist im Normalfall keine neue Wohnung zu finden. Hier soll der Arbeitnehmende mehr geschützt werden. Zur Abgrenzung Wohnung zu Unterkunft siehe Erläuterungen zu § 6.

§ 5 Kündigung

Die Fristen werden an diejenigen im OR angepasst. Die Kündigungsfrist während der Probezeit wird auf sieben Tage erhöht (heute drei Tage), im 1. Dienstjahr auf 1 Monat gesenkt (heute 2 Monate), im 2./3. Dienstjahr wurden 2 Monate beibehalten und ab dem 4. Dienstjahr wurde sie auf 3 Monate erhöht (heute 2 Monate). Praktika werden nicht mehr gesondert behandelt, sondern wie alle anderen Arbeitsverhältnisse.

Neu aufgenommen werden die zwingende Schriftlichkeit der Kündigung sowie die Möglichkeit der Kündbarkeit auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, wenn dies schriftlich so festgehalten wurde.

§ 6 Kündigung der Unterkunft

Neu wird die Kündigung der Unterkunft in einem separaten Paragraphen geregelt. Übernommen wird die Regelung, dass mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benutzung der Unterkunft endet.

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung bezüglich Dienstwohnungen im Arbeitsrecht und der dazugehörigen Problematik der Anwendung des Arbeits- oder Mietrechtes sind Verträge einheitlich nach dem Regelungsschwerpunkt des 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. In der Regel handelt es sich bei den Unterkünften nicht um Wohnungen, weshalb die (kürzeste) Kündigungsfrist gemäss NAV LW von einem Monat auf Ende Monat mit der Bestimmung des Mietrechtes 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 Mietdauer kündigen.)

Neu wird unterschieden zwischen Unterkunft/Zimmer (meist in der Wohnung des Arbeitgebers) und eigenständiger Wohnung. Die Definition der Wohnung erfolgt gemäss Zweitwohnungsgesetz und gemäss Ertragswertschätzungsreglement. Sie weist zumindest ein eigenes Bad und eine eigene Küche auf.

Besteht die Unterkunft aus einer eigenständigen Wohnung, dann hat - zum Schutz des Arbeitnehmers - zusätzlich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Kündigung der Wohnung auf dem vom Kanton genehmigten Formular zu erfolgen. Trotz Verwendung des mietrechtlichen Kündigungsformulars sollte der Arbeitgeber klarstellen, dass der Kündigungsschutz gemäss Mietrecht aber nicht anwendbar ist (Streiff/von Känel/Rudolph, Arbeitsvertrag: Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Zürich 2012, Art 319 N11).

§ 7 Kündigungsschutz

Auf die zwingenden Schutzvorschriften des OR betreffend eine Kündigung wird als Hinweis für beide Parteien verwiesen. Dies dient der Information und der Schaffung von Klarheit.

§ 8 Arbeitszeugnis

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

§ 9 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wurde bisher in § 6 geregelt: die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit wurde unterschieden zwischen Betrieben mit Viehhaltung (max. 55 Stunden) und Betrieben ohne Viehhaltung (max. 50 Stunden).

Die Unterscheidung von Betrieben mit und ohne Viehhaltung wird neu weggelassen, da die Abgrenzung zu Schwierigkeiten führen kann und auch nicht mehr zeitgemäss ist. Überstunden und Pausen werden neu in einem eigenen Paragraphen geregelt.

Neu wird keine Tageshöchstarbeitszeit (bisher 10 Stunden) mehr festgelegt, sondern eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden, welche nötigenfalls mit Überstunden überschritten werden kann. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt neu 49.5 Stunden (5.5 Tage à 9 Stunden) und die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die nicht überschritten werden darf, 55 Stunden. Mit dem Verzicht auf eine Tageshöchstarbeitszeit, gleichzeitig aber der Einführung einer wöchentlichen Obergrenze, wird eine grössere Flexibilität ermöglicht, um dem unterschiedlichen Arbeitsanfall auf einem Landwirtschaftsbetrieb gerecht zu werden. Die bisherige Tageshöchstarbeitszeit von 10 Stunden war etwas knapp angesetzt, wenn man die landwirtschaftlichen Umstände berücksichtigt. Mit der neuen Regelung wird die mögliche Tagesarbeit, resp. die Leistung und Beanspruchung von Überstunden, flexibilisiert (möglich zwischen 49.5 Stunden Normalarbeitszeit und 55 Stunden Höchstarbeitszeit pro Woche).

Darüber hinaus können die Vertragsparteien saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren, damit der Arbeitseinsatz auch saisongerecht erfolgen kann. Im Durchschnitt eines Dienstjahres oder bei kürzeren Arbeitsverhältnissen während der gesamten Anstellung ist gleichwohl die wöchentliche Arbeitszeit von 49.5 Stunden einzuhalten. Wer krank ist, soll die vereinbarten Stunden gutgeschrieben erhalten.

Um die wöchentliche Normalarbeitszeit festzulegen, wurde die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden mit 5.5 Arbeitstagen multipliziert, was 49.5 Stunden ergibt. 5.5 Arbeitstage pro Woche sind heute zeitgemäss und entsprechen der Regelung im Arbeitsgesetz. (§ 16)

Bei der Arbeitszeiterfassung ist Schriftlichkeit neu verpflichtend. Dies erfolgt in Analogie zur Arbeitsgesetzgebung, welche dadurch den Arbeitnehmenden schützt. Er soll seine geleisteten Arbeitsstunden mittels eines Beleges überprüfen können.

Die Ruhezeit gemäss § 6 Abs. 4 aNAV BL wird neu separat in § 13 geregelt. Die geltende Regelung wurde beibehalten, aber auf alle Arbeitnehmenden ausgedehnt.

§ 10 Pausen

Pausen sind heute im NAV nicht geregelt. Mit Blick auf die oft hohen Arbeitszeiten in der Landwirtschaft und die körperlich anstrengende Arbeit werden neu Pausenzeiten festgelegt. Pro Halbtage ist je eine viertelstündige Pause zu gewähren. Diese sind nicht Bestandteil der Arbeitszeit. Diese Regelung entspricht jener im Musternormalarbeitsvertrag, welchen der Schweizer Bauernverband (SBV) zusammen mit dem Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) sowie der Arbeitsgemeinschaft Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) erarbeitet hat.

Die wöchentliche Arbeitszeit gemäss aktuellem NAV beträgt 55 Stunden bei Betrieben mit Viehhaltung. Da der NAV keine Pausenregelung enthält, entspricht dies der Nettoarbeitszeit. Mit dem neuen NAV wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 49.5 Stunden gesenkt, was einer Reduktion um genau 10% entspricht. Wären die neu zu gewährenden Pausen Teil der Arbeitszeit, würde sich die wöchentliche Nettoarbeitszeit auf 46.75 Stunden verringern, was einen Rückgang der Nettoarbeitszeit von 15% entsprechen würde. Eine Arbeitszeitverkürzung von 15% in einem Schritt ist für die landwirtschaftlichen Betriebe angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation der Landwirtschaft nicht zumutbar. Deshalb wird vorgeschlagen, die Regelung des Muster-NAV des Schweizer Bauernverbandes zu übernehmen, gemäss welchem Pausen nicht Teil der Arbeitszeit sind.

§ 11 Überstunden

Die Überstunden wurden bisher im § 6 aNAV LW geregelt. Dabei wurde begrifflich nicht zwischen Überstunden und Überzeit unterschieden, da auch keine Höchstarbeitszeit definiert gewesen ist. Überstunden sind diejenigen Stunden, welche die tägliche Sollarbeitszeit übersteigen, Überzeit sind diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreiten.

Die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit wäre grundsätzlich nicht nötig, da das ArG nicht anwendbar ist. Dennoch wird die Unterscheidung zum Schutz der Arbeitnehmenden gemacht, 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 bloss eine Notwendigkeit und Zumutbarkeit).

Die heutige Formulierung "Überstunden nach Bedarf des Betriebes" zu leisten, ist zu offen. Die Überstunden müssen auch notwendig und zumutbar sein (analog Art. 321c OR). Ebenfalls wird neu festgehalten, dass die Überstunden zu erfassen und neu auch in der Lohnabrechnung wiederzugeben sind. Die Bestimmung dient dem Schutz der Arbeitnehmenden. Zwar müssen die Überstunden unter den genannten Voraussetzungen geleistet werden, aber sie erhalten mehr Lohn für ihre Arbeit, bzw. können die Stunden wieder kompensieren.

§ 12 Überzeit

Siehe auch Erläuterungen zu § 11.

§ 12 entspricht Art 12f ArG. Die Voraussetzungen zur Überschreitung der wöchentlichen Höchst- arbeitszeit sind entsprechend der arbeitsgesetzlichen Regelung höher als die Voraussetzungen für die Leistung von Überstunden. Überzeit darf nur ausnahmsweise geleistet werden und muss dringend notwendig sein, zum Beispiel zur Vermeidung von Ernteverlusten. Die Überzeit darf im Jahr aufsummiert maximal 100 Stunden (also ca. 11 Tage) betragen. Angesichts der strengen Voraussetzungen der Überzeit ist dies ausreichend.

§ 13 Ruhezeiten

Die geltende Regelung wurde beibehalten, jedoch auf alle Arbeitnehmenden ausgedehnt. Die Ruhezeiten enthalten neu nicht nur den spezifischen Jugendschutz mit zwingend 11 Stunden Ruhezeit pro Nacht, sondern auch eine im Durchschnitt über zwei Wochen einzuhaltende Ruhezeit von 11 Stunden für alle Arbeitnehmenden. Dies ist eine abgeschwächte bzw. flexiblere Version von täglich 11 Stunden Ruhezeit nach Art. 15a ArG. Genügend Ruhe- resp. Erholungszeit ist einer der wichtigsten Punkte hinsichtlich des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmenden.

§ 14 Freie Tage

Der Titel wurde von "Freizeit" in 'Freie Tage' abgeändert und entspricht § 7 aNAV LW. Die freien Tage pro Woche werden analog dem Arbeitsgesetz auf 1.5 erhöht, mit der Möglichkeit, die Halbtage zusammenhängend zu gewähren. Eine 6-Tage-Woche ist heute nicht mehr die Regel. Weil von einer 5.5-Tageswoche ausgegangen wird, muss auch der Halbtage neu definiert werden. Ebenfalls sind zwei freie Sonntage fix zu gewähren (heute „in der Regel“, analog 20 ArG und 16 ArGV1).

§ 15 Sonntage und gesetzliche Feiertage

Heute gibt es keine Regelung für Sonn- und Feiertage. Grundsätzlich soll an Sonn- und Feiertagen nicht gearbeitet werden. In der Landwirtschaft fallen aber immer wieder Arbeiten (beispielsweise in der Viehhaltung) auch an Sonn- und Feiertagen an. Diese Arbeiten sollen an diesen Tagen auf das Notwendigste beschränkt werden, so dass sich die Arbeitnehmenden angemessen erholen können. Weiter wird festgehalten, wie Feiertage an die Arbeitszeit anzurechnen sind. Die Feiertage wurden bisher im § 8 aNAV LW mit den Ferien geregelt.

§ 16 Ferien

Die Ferien wurden bisher in § 8 aNAV LW geregelt. Inhaltlich wird die Ferienregelung übernommen. Neu erhalten alle Arbeitnehmenden ab dem 50. Altersjahre fünf Wochen Ferien, die Bedingung von fünf Dienstjahren wurde gestrichen.

Die Regelung bezüglich der Feiertage wird neu in einem separaten Paragraphen geregelt (§ 15), der bisherige Absatz 4 bezüglich Kostgeldentschädigung wird neu in § 21 geregelt.

§ 17 Bezahlter Urlaub

Diese Regelung entspricht § 9 aNAV LW und wurde grundsätzlich mit ein paar Änderungen übernommen. Die Adoption eines Kindes wird der Niederkunft und der Tod des Lebenspartners wird dem Tod des eingetragenen Partners / Ehegatten gleichgestellt. Für einen Wohnungswechsel erhält man neu 1 statt höchstens 2 Tage. Die Formulierung „höchstens“ wird weggelassen, da damit Unklarheiten verbunden waren. Die Bestimmung zur Taufe wird erweitert auf vergleichbare Glaubensbekenntnisse anderer Religionen, um der kulturellen Vielfalt der Arbeitnehmenden Rechnung zu tragen.

Bewusst wurden keine weiteren Verwandten oder Bekannten in die Todesfall- und Hochzeit-Regelung mitaufgenommen. Will ein Arbeitnehmender an einer solchen Beerdigung oder Hochzeit teilnehmen, ist dem Arbeitnehmenden die übliche Freizeit zu gewähren, allerdings unbezahlt.

§ 18 Mutterschaftsurlaub

Das Thema Mutterschaftsurlaub wird neu aufgenommen. Gemäss Art. 359 OR haben die Kantone im NAV Regeln zu erlassen, die spezifisch auch die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmenden regeln. Dies wird hier umgesetzt.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

Die Weiterbildung wurde bisher in § 5 aNAV LW geregelt. Grundsätzlich hat die Regelung inhaltlich keine Änderung erfahren. Mit Absatz 2 soll Klarheit über die allgemein gültige Regelung geschaffen werden, wonach die vom Arbeitgeber veranlassten Weiterbildungen Arbeitszeit darstellen und diese Kosten im Sinne von Art 327a OR vom Arbeitgeber zu übernehmen sind.

§ 20 Höhe des Lohnes

Die Höhe des Lohnes wurde bisher in § 10 aNAV LW geregelt. Die heutige Regelung wird grösstenteils übernommen. Neu wird festgehalten, dass die Festlegung der Löhne schriftlich zu erfolgen hat und dass die Monatslöhne gemäss Lohnrichtlinien des Schweizer Bauernverbandes (SBV Lohnrichtlinie) als Mindestansatz pro Arbeitsstunde dienen. Weil die SBV Lohnrichtlinie auf einer anderen Wochenarbeitszeit basiert (aktuell 52.25 Stunden) als der NAV BL ist eine entsprechende Umrechnung der Monatslöhne erforderlich.

Im Weiteren sind neu nur die „Familienzulagen“ explizit im Text genannt (Kinderzulagen werden nicht mehr erwähnt); gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG) umfassen sie die Haushaltszulage, Kinderzulage und Ausbildungszulage.

§ 21 Naturallohn

Der Naturallohn wird präziser definiert (analog der OR-Regelung), inklusive der Entschädigung bei Ausfall der Naturallohn-Leistung. Bisher war lediglich die Kostgeldentschädigung festgehalten, was in der Praxis zu Fragen führte.

Die verschiedenen bisherigen Regelungen werden in einem eigenen Paragraphen zur Verbesserung der Systematik und Übersicht zusammengefasst.

§ 22 Lohnauszahlung und Lohnabrechnung

Diese Bestimmung entspricht § 11 aNAV LW und ist inhaltlich unverändert.

§ 12 aNAV LW bezüglich Lohnrückbehalt wurde ersatzlos gestrichen, da die Gründe für einen Lohnrückbehalt nicht präzisiert wurden und mit der Streichung folgende Unklarheiten beseitigt werden können: wenn ein Schaden entstünde, so wäre dieser zu beweisen und über den üblichen Weg zu ersetzen oder einzufordern. In Abs. von § 12 aNAV LW handelt es sich zudem eher um einen Lohnabzug als einen Lohnrückbehalt. Die Vermittlungsgebühr geht grundsätzlich zulasten der Arbeitgebenden.

§ 23 Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung

Diese Bestimmung entspricht § 13 aNAV LW. Inhaltlich sind keine grossen Änderungen vorgenommen worden. Die darin enthaltene Regelung kommt nur zur Anwendung, sofern keine Krankentaggeldversicherung (§ 29) abgeschlossen wurde, welche als gleichwertig eingestuft wird.

Die (alte) Militärregelung ist redundant und wurde gestrichen.

Gemäss Abs. 4 des Entwurfs müssen die Arbeitnehmenden bei einer mehr als drei Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit unaufgefordert ein Arzteugnis vorlegen. Die Fassung im Entwurf entspricht der üblichen Handhabung bei Arbeitsunfähigkeit in der Mehrheit der Unternehmen.

§ 24 Dienstalergeschenk

Diese Regelung entspricht dem Muster-NAV für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis von SBV,

SBLV und ABLA aus dem Jahr 2015. Einzige (geringfügige) Änderung ist, dass der Bezug in Form von Ferien nicht "rechtzeitig", sondern anfangs Jahr generell die Bezugsart mitzuteilen ist, damit der Arbeitgeber über den Umfang, wie lange der Arbeitnehmende abwesend ist, informiert ist.

§ 25 Sozialabzüge

Diese zwingend geltenden Bestimmungen aufgrund diverser gesetzlicher Grundlagen wurden zur Erhöhung der Transparenz und Klarheit neu aufgenommen.

§ 26 Berufliche Vorsorge

Die berufliche Vorsorge wurde bisher in § 16 aNAV LW geregelt. Inhaltlich sind keine Änderungen vorgenommen worden.

§ 27 Abgangsentschädigung

Die Abgangsentschädigung wurde bisher in § 17 a NAV LW geregelt. 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 seltenen Umständen kann eine Abgangsentschädigung jedoch für Kleinverdiener, namentlich Teilzeitbeschäftigte, deren Einkommen sich ausserhalb des koordinierten beziehungsweise des versicherten Lohnes befindet, weiterhin von Bedeutung sein.

§ 28 Unfallversicherung

Die Regelung zur zwingenden Unfallversicherung, bisher § 14 aNAV LW, wurde beibehalten.

Die Pflicht zum Abschluss einer Haftpflichtversicherung wurde gestrichen. Eine solche ist freiwillig. Ohne Haftpflichtversicherung finden für den Ersatz von Schäden die Regelungen des OR Anwendung.

§ 29 Krankentaggeldversicherung

Bisher in § 15 aNAV LW geregelt, bleiben diese Bestimmungen inhaltlich unverändert. Weiterhin ist eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Neu ist die Regelung der Konsequenz, falls dies nicht vorgenommen wurde. In diesem Fall haftet der Arbeitgebende für den vollen Lohn. Um Unklarheiten zu verhindern, wird ausserdem die Lohnfortzahlung während der Wartefrist verbindlich gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung geregelt.

§ 30 Mutterschaftsversicherung

Neu wird die Mutterschaftsversicherung im Sinne von Art. 359 OR für weibliche Arbeitnehmende aufgenommen.

§ 31 Schutz der Persönlichkeit

§31 ersetzt den bisherigen § 4 aNAV LW bezüglich Einsatz des Arbeitnehmers. Die neue Bestimmung wird inklusive Titel umformuliert. Neu ist der Persönlichkeitsschutz (Art. 328 OR) enthalten. Die Art und Weise, wie die Arbeitnehmenden einzusetzen sind, wird aus dem NAV LW gestrichen, da der Einsatz eher nach den Bedürfnissen des Betriebs zu erfolgen hat als nach der Ausbildung den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden.

§ 32 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

Neu werden diese allgemeinen Schutzvorschriften analog zum ArG eingeführt. Arbeitgebende sind verpflichtet Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit zu ergreifen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet diese Massnahmen einzuhalten.

§ 33 Schutz für Schwangere Frauen und stillende Mütter

Diese Bestimmung wird im Sinne von Art. 359 Abs. 2 OR (spezifische Schutzbestimmungen für

jugendliche und weibliche Arbeitnehmende sind zu erlassen) eingeführt. Es gelten die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnungen analog.

§ 34 Schutz für Jugendliche

Auch diese Bestimmung wird im Sinne von Art. 359 Abs. 2 OR (spezifische Schutzbestimmungen für jugendliche und weibliche Arbeitnehmende sind zu erlassen) eingeführt. Es gelten die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Jugendschutzverordnung analog.

§ 35 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages und Auskunft

Inhaltlich übernommen wurde die Pflicht des Arbeitgebenden zur Aushändigung des NAV. Sie wurde ergänzt mit der Pflicht zur Aushändigung der Mindestlohnvorschriften. Auskünfte geben wie bisher das Ebenrain-Zentrum für Landwirtschaft, Natur und Ernährung und das KIGA.

§ 36 Gerichtsstandsklausel

Diese Bestimmung wird neu i.S. der Leserfreundlichkeit aufgenommen und gibt die Regelung von Art. 34 ZPO wieder.

§ 37 Aufhebung

Der aktuelle NAV wird mit der Inkraftsetzung des revidierten NAV aufgehoben.

§ 38 Inkrafttreten

Es ist ein Inkrafttreten des NAV auf den 1. Januar 2020 vorgesehen.

2.3. Rechtsgrundlagen

Art. 359, Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Titel: Obligationenrecht), (OR, SR 220)

§ 13 des Gesetzes vom 17. Oktober 2002 über die Einführung des Obligationenrechtes (EG OR, SGS 212)

Das OR verpflichtet in Art. 359, Abs. 2 die Kantone, Normalarbeitsverträge für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis zu erlassen. Gemäss § 13 des EG OR ist der Regierungsrat zuständig für den Erlass von Normalarbeitsverträgen.

2.4. Finanzielle Auswirkungen

Voraussichtliche Mehr- oder Minderausgaben (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja Nein

Die vorliegende Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse hat keine finanziellen Auswirkungen für den Kanton. Es fallen weder Einnahmen noch Ausgaben an.

Auswirkungen auf den Aufgaben- und Finanzplan (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja Nein

Auswirkungen auf den Stellenplan (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja Nein

Die vorliegende Revision des Normalarbeitsvertrages für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse hat keinen Einfluss auf das Personal des Kantons. Gelegentliche Auskünfte zum NAV LW erfolgen schon heute und werden zukünftig mit dem gleichen Personal erfolgen.

2.6 Regulierungsfolgenabschätzung

Von der Revision des Normalarbeitsvertrages betroffen sind die landwirtschaftlichen Arbeitgebenden und -arbeitnehmenden. Die Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit, insbesondere bei Betrieben mit Viehhaltung, führt bei den Arbeitgebenden zu höheren Lohnkosten pro Arbeitsstunde, bei den Arbeitnehmenden zu mehr Freizeit. Das genaue Ausmass ist nicht abschätzbar, da der NAV LW nicht zwingend ist und von ihm durch einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden kann. Somit kann auch von der Lohnempfehlung abgewichen werden. Bei vollständiger Übernahme der Bestimmungen des NAV LW steigen die Lohnkosten pro Arbeitsstunde um 5 Prozent bei einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um 10 Prozent (bei Betrieben mit Viehhaltung). Bei Betrieben ohne Viehhaltung bleiben die Differenzen marginal.

Der revidierte NAV LW wurde zusammen mit dem Kanton Basel-Stadt erarbeitet, womit die Regelungen voraussichtlich ähnlich ausfallen werden. Die umliegenden Kantone haben ähnliche oder leicht höhere Wochenarbeitszeiten, so dass den Baselbieter Landwirtschaftsbetrieben keine oder keine grossen Nachteile entstehen werden.

3. Ergebnis des Mitberichtsverfahrens

Wird nach dem Mitberichts- und Vernehmlassungsverfahren ergänzt.

Rechtsdienst von Regierungsrat und Landrat

Text

Landeskanzlei

Text

4. Beschluss

://: Die Totalrevision des "Normalarbeitsvertrags für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Landschaft (NAV LW)" gemäss Beilage wird beschlossen.

Beilagen:

- Entwurf Erlassänderung (Lex-Work-Version)

Verteiler mit Beilage:

- Landeskanzlei (Gesetzessammlung)
- Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion