



Normalarbeitsvertrag über das Arbeitsverhältnis in der Landwirtschaft

Vom 24. November 2004 (Stand 1. Januar 2018)

Der Regierungsrat des Kantons Aargau,

gestützt auf Art. 359 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 ¹⁾ sowie § 94 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (EG ZGB) vom 27. Juni 2017 ²⁾, *

erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag:

§ 1 Geltungsbereich

¹⁾ Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton eingegangen werden.

²⁾ Der Normalarbeitsvertrag kommt zur Anwendung, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart wurde. Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Obligationenrechts.

³⁾ Für Lehrverhältnisse gelten die vorliegenden Bestimmungen soweit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine für den Lehrling besseren Regelungen vorsehen.

§ 2 Probezeit

¹⁾ Die Probezeit wird nach Absprache festgelegt. Sie darf jedoch drei Monate nicht übersteigen.

²⁾ Ohne gegenseitige Absprache beträgt die Probezeit einen Monat.

§ 3 Einsatz

¹⁾ Arbeitnehmende sind ihren Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebs einzusetzen.

¹⁾ SR [220](#)

²⁾ SAR [210.300](#)

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses
AGS 2004 S. 342

§ 4 Aus- und Weiterbildung

- ¹ Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung ist zu fördern.
- ² Lohnabzüge oder eine Anrechnung an Ferien oder Freizeit sind nicht statthaft, wenn der Besuch solcher Veranstaltungen von den Arbeitgebenden angeordnet oder bewilligt wurde.

§ 5 Arbeitszeit

- ¹ Die tägliche Arbeitszeit darf normalerweise 10 Stunden nicht überschreiten. Darin eingeschlossen ist eine viertelstündige Pause pro Halbttag. Über die Mittagszeit ist eine Pause von einer Stunde zu gewähren, die nicht an die tägliche Arbeitszeit angerechnet wird.
- ² Die Vertragsparteien können kürzere oder saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Bei saisonal unterschiedlichen Arbeitszeiten darf die tägliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt die in Absatz 1 festgelegte Maximaldauer nicht überschreiten.
- ³ Die Arbeitnehmenden haben bei Bedarf ihnen zumutbare Überstunden zu leisten. Die Arbeitgebenden haben eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jeden Monats abzurechnen. Überstunden sind im Verlauf des Dienstjahrs mit zusätzlicher Freizeit oder Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 % abzugelten.
- ⁴ Arbeitnehmenden, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

§ 6 Freizeit

- ¹ Pro Woche besteht Anspruch auf eineinhalb freie Tage. Können diese ausnahmsweise nicht gewährt werden, sind sie nach Möglichkeit in den kommenden drei Monaten mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Nicht gewährte Freizeit ist innerhalb eines Jahrs gemäss Überstundenregelung von § 5 Abs. 3 zu entschädigen; wird das Anstellungsverhältnis früher beendet, ist die Auszahlung spätestens im Zeitpunkt des Austritts vorzunehmen.
- ² Innert eines Monats müssen mindestens zwei ganze Sonntage als Ruhetage gewährt werden. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich, erhöht sich der Freizeitanspruch für jeden nicht gewährten freien Sonntag um einen Vierteltag.
- ³ An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken. Beträgt die Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag weniger als vier Stunden und fällt sie lediglich entweder auf den Vormittag oder auf den Abend, wird der Sonn- oder Feiertag als freier Halbttag angerechnet.
- ⁴ Bei Beanspruchung und Gewährung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 7 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

- | | | |
|----|--|----------|
| a) | für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr | 5 Wochen |
| b) | für über 50-jährige Arbeitnehmende | 5 Wochen |
| c) | für alle übrigen Arbeitnehmenden | 4 Wochen |

² Für ein bei Antritt oder Verlassen der Stelle angebrochenes Dienstjahr wird der Ferienanspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr berechnet.

³ Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Auf die Wünsche der Arbeitnehmenden ist soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebs oder des Haushalts vereinbar ist. Die Ferien können im gegenseitigen Einvernehmen aufgeteilt werden, wobei aber mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr zusammenhängen müssen.

§ 8 Urlaub

¹ Arbeitnehmende erhalten bezahlten Kurzurlaub für:

- | | | |
|------|---|--------|
| a) * | eigene Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft; Tod des Ehegatten oder eingetragenen Partners;
Tod von Kindern und Eltern | 3 Tage |
| b) | Geburt eigener Kinder | 2 Tage |
| c) | Wechsel der Wohnung | 1 Tag |
| d) * | Taufe, Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes; Tod von weiteren Familienangehörigen sowie von Verwandten und nahen Bekannten | 1 Tag |

§ 9 Kost und Logis

¹ Haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser auch während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, ist ihnen eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Eidg. AHV ¹⁾ zu entrichten.

§ 10 Art und Höhe des Lohns

¹ Der Lohn hat dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden zu entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen sowie den Dienstjahren anzupassen. Die Teuerung ist bei der Neufestsetzung des Lohns zu berücksichtigen.

¹⁾ Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 (SR [831.101](#))

² Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit Arbeitgebenden, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohns. Unterkunft und Verpflegung werden nach den Ansätzen der Eidg. AHV ¹⁾ bewertet.

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

§ 11 Auszahlung des Lohns

¹ Der Lohn ist samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

² Spätestens bei der Auszahlung des Lohns haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, woraus Abzüge und Zuschläge klar ersichtlich sind. Die Lohnabrechnung enthält auch eine Kontrolle der Überstunden, der arbeitsfreien Tage und des Ferienbezugs.

§ 12 Lohnrückbehalt

¹ Die Arbeitgebenden können einen Viertel des Monatslohns zurück-behalten. Haben die Arbeitgebenden eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten entrichtet, darf zusätzlich ein Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten werden. Insgesamt darf jedoch höchstens die Hälfte des ersten Monatslohns zurückbehalten werden.

² Soweit der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren und Reisekosten vorgenommen wurde, gilt er als Sicherheit für Forderungen der Arbeitgebenden und ist nach den Vorschriften über die Kautions (Art. 330 OR) zu verwalten.

§ 13 Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ Ist das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von mehr als drei Monaten eingegangen oder dauert es länger als drei Monate und werden Arbeitnehmende aus persönlichen Gründen, aber ohne eigenes Verschulden wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert, so besteht folgender Anspruch auf Lohnfortzahlung:

- | | | |
|----|-----------------------|---------------|
| a) | 1. und 2. Dienstjahr | 1 Monatslohn |
| b) | 3. bis 5. Dienstjahr | 2 Monatslöhne |
| c) | 6. bis 10. Dienstjahr | 3 Monatslöhne |
| d) | ab 11. Dienstjahr | 4 Monatslöhne |

² Bei Schwangerschaft und Niederkunft gilt dieselbe Lohnfortzahlungspflicht.

³ Die Lohnausfallentschädigung aus einer Erwerbsausfallversicherung, die mindestens zur Hälfte von den Arbeitgebenden mitfinanziert wurde, fällt diesen in dem Rahmen zu, in welchen sie zur Lohnfortzahlung verpflichtet sind.

¹⁾ Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 (SR [831.101](#))

§ 14 Dienstaltersgeschenke

¹ Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- | | | |
|----|----------------------|------------------------------|
| a) | nach 5 Dienstjahren | ein Fünftel des Monatslohns |
| b) | nach 10 Dienstjahren | ein Drittel des Monatslohns |
| c) | nach 15 Dienstjahren | die Hälfte des Monatslohns |
| d) | nach 20 Dienstjahren | drei Viertel des Monatslohns |
| e) | nach 25 Dienstjahren | ein Monatslohn |

² Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise in Form von Ferien bezogen werden. Ein Dienstaltersgeschenk von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch.

§ 15 Staatliche Sozialwerke

¹ Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV ¹⁾, IVG ²⁾, EO ³⁾, ALV ⁴⁾, FLG ⁵⁾) zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, zumindest die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, ALV und die ganze Prämie für die Familienzulagen zu übernehmen.

§ 16 Berufliche Vorsorge

¹ Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 5. Juni 1982 ⁶⁾ bei einer Pensionskasse zu versichern und zumindest die halbe Prämie zu übernehmen.

§ 17 Unfallversicherung

¹ Die Arbeitnehmenden sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 ⁷⁾ zu versichern. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist von den Arbeitgebenden zu tragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung kann den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

¹⁾ Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946 (SR [831.10](#))

²⁾ Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) vom 19. Juni 1959 (SR [831.20](#))

³⁾ Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleitende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 (SR [834.1](#))

⁴⁾ Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) vom 25. Juni 1982 (SR [837.0](#))

⁵⁾ Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG) vom 20. Juni 1952 (SR [836.1](#))

⁶⁾ SR [831.40](#)

⁷⁾ SR [832.20](#)

§ 18 Krankenversicherung

¹ Die Arbeitgebenden versichern die Arbeitnehmenden gegen die Folgen des Erwerbsausfalls infolge Krankheit.

² Zu versichern ist ein Krankentaggeld in Höhe von 80 % des vereinbarten Bruttolohns (Bar- und Naturallohn) ab 31. Krankheitstag für die Dauer von 720 Tagen. Mindestens die Hälfte der Prämie wird von den Arbeitgebenden getragen.

³ Die Arbeitgebenden informieren die Arbeitnehmenden über die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 ¹⁾.

§ 19 Meldung von Arbeitsunfähigkeiten

¹ Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert diese mehr als drei Arbeitstage, ist unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

§ 20 Arbeitsschutz,-sicherheit und -hygiene

¹ Die Sonderschutzvorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964 ²⁾ für jugendliche Arbeitnehmende sowie für schwangeren Frauen und stillende Mütter sind anwendbar.

² Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

³ Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die sich auf Art. 83 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 ³⁾ stützende Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen.

§ 21 Kündigung

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Kündigungsfristen aufgelöst werden:

- a) bis 5. Dienstjahr 2 Monate
- b) ab 6. Dienstjahr 3 Monate

³ Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet auch ein allfälliger Anspruch auf Benützung einer Unterkunft beim Arbeitgebenden.

¹⁾ [SR 832.10](#)

²⁾ [SR 822.11](#)

³⁾ [SR 832.20](#)

⁴ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 337–337d) sowie über den Kündigungsschutz (Art. 336–336d).

§ 22 Abgangsentschädigung

¹ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses von mindestens 50-jährigen Arbeitnehmenden mit 20 oder mehr Dienstjahren haben die Arbeitgebenden folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

- | | | |
|----|---------------------------|---------------|
| a) | nach 20–25 Dienstjahren | 2 Monatslöhne |
| b) | nach 26–30 Dienstjahren | 3 Monatslöhne |
| c) | nach 31–35 Dienstjahren | 4 Monatslöhne |
| d) | nach 36–40 Dienstjahren | 5 Monatslöhne |
| e) | nach über 40 Dienstjahren | 6 Monatslöhne |

² Beziehen die Arbeitnehmenden Leistungen einer Personalvorsorge-einrichtung, so können diese von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen durch Arbeitgeberbeiträge finanziert worden sind (Art. 339d Abs. 1 OR).

³ Die Arbeitgebenden haben auch insoweit keine Entschädigungen zu leisten, als sie den Arbeitnehmenden künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichern oder durch Dritte zusichern lassen (Art. 339d Abs. 2 OR).

§ 23 Gerichtsstand

¹ Streitigkeiten aus dem landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis sind beim Arbeitsgericht des Bezirks, in dem der Wohn- beziehungsweise der Arbeitsort liegt, anhängig zu machen.

§ 24 Tripartite Kommission

¹ Werden orts-, berufs- oder branchenübliche Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten oder die üblichen Arbeitsbedingungen nicht eingehalten, kann beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), Geschäftsstelle der Tripartiten Kommission (Art. 360b OR), Meldung erstattet werden.

§ 25 Inkrafttreten, Aufhebung bestehendes Recht

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

² Der Normalarbeitsvertrag über das Arbeitsverhältnis in der Landwirtschaft und in Freilandgärtnereien vom 8. Januar 1973 ¹⁾ ist aufgehoben.

Aarau, 24. November 2004

Regierungsrat Aargau

Landammann
BROGLI

Staatsschreiber
DR. GRÜNENFELDER

¹⁾ AGS Bd. 8 S. 465; Bd. 10 S. 303; Bd. 11 S. 561; 1996 S. 67

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	AGS Fundstelle
13.09.2006	01.01.2007	§ 8 Abs. 1, lit. a)	geändert	AGS 2006 S. 180
13.09.2006	01.01.2007	§ 8 Abs. 1, lit. d)	geändert	AGS 2006 S. 180
27.09.2017	01.01.2018	Ingress	geändert	AGS 2017/9-15

Änderungstabelle - Nach Paragraph

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	AGS Fundstelle
Ingress	27.09.2017	01.01.2018	geändert	AGS 2017/9-15
§ 8 Abs. 1, lit. a)	13.09.2006	01.01.2007	geändert	AGS 2006 S. 180
§ 8 Abs. 1, lit. d)	13.09.2006	01.01.2007	geändert	AGS 2006 S. 180