

NORMALARBEITSVERTRAG FÜR DIE KELLERARBEITER

AUSGABE 2011

Kapitel I: GELTUNGSBEREICH

Art. 1 Geltungsbereich

¹Die Einzelarbeitsverträge zwischen Besitzern von Weinhandlungen, Kellereien, usw. (Arbeitgeber) und den Kellerarbeitern (Arbeitnehmer) werden gemäss diesem kantonalen Normalarbeitsvertrag abgeschlossen.

²Der Normalarbeitsvertrag gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, insofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vereinbaren. Die Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers bedürfen jedoch zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

³ **Abweichungen von den Artikeln 6, 8 und 12 des Normalarbeitsvertrages zu Ungunsten des Arbeitnehmers sind ausgeschlossen.**

Kapitel II: PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Art. 2 Pflichten des Arbeitgebers

¹Der Arbeitgeber behandelt seine Arbeitnehmer mit Würde und Wohlwollen. Gerechtigkeit und Strenge schliessen die Güte nicht aus.

²Der Arbeitgeber fördert mit allen Mitteln die persönliche und berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer.

³Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer alle notwendigen Massnahmen zu treffen, die den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Kapitel III: PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

Art. 3 Pflichten des Arbeitnehmers

¹Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

²Der Arbeitnehmer ist für alle Vorkommnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erhält, an das Berufsgeheimnis gebunden. Die Verletzung dieser Vorschrift gilt als wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 4 Sorgfaltspflicht

¹Der Arbeitnehmer trägt Sorge zu Material, Werkzeugen, Apparaten, Lokalen und Waren, die ihm anvertraut sind.

²Wenn er Material beschädigt, Warenverlust (Wein, Marc, usw.) durch Fahrlässigkeit oder durch schwere Verfehlung verursacht, muss er den Schaden ersetzen.

Kapitel IV: DAUER DES ARBEITSVERTRAGES

Art. 5 Probezeit

¹Die ersten zwei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit zwei Wochen Kündigungsfrist auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden.

²Ohne Kündigung während der Probezeit ist der Vertrag für eine unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.

³Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, kann es im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer solchen von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

⁴Die Kündigung erfolgt mündlich und wird durch einen eingeschriebenen Brief bestätigt.

⁵Vorbehalten bleibt die fristlose Entlassung aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 337, 337a, 337b, 337c und 337d des Obligationenrechts.

⁶Der Arbeitgeber darf den Vertrag eines Arbeitnehmers, der Taggelder einer Versicherung erhält, während den ersten 60 Kalendertagen im ersten Dienstjahr, 120 Tagen im zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr und 180 Tagen ab dem fünften Dienstjahr, nicht kündigen.

Kapitel V: ARBEITS- UND RUHEZEIT

Art. 6 Arbeitszeit

¹Die tägliche Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden wird vom Arbeitgeber zwischen 7 und 19 Uhr festgelegt; sie schliesst eine Viertelstunde am Vormittag und eine Viertelstunde am Nachmittag für Zwischenverpflegung ein.

²Am Samstag wird nicht gearbeitet. Wenn aus Gründen der Organisation oder andern wichtigen oder dringenden Gründen am Samstagmorgen gearbeitet werden muss, werden die Arbeitnehmer abwechslungsweise zu dieser Arbeit herangezogen. Dem Arbeitnehmer, der am Samstagmorgen arbeiten musste, wird in der folgenden Woche ein freier Halbttag gewährt. Die Unternehmungen müssen sich so organisieren, damit die Arbeitnehmer mindestens 30 freie Samstage pro Jahr erhalten.

³Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt 43.5 Stunden, die Pausen inbegriffen.

⁴Für höchstens acht Wochen während der Weinlese kann die wöchentliche Arbeitszeit auf 72 Stunden erhöht werden.

⁵Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen, in Notfällen oder während höchstens acht 8 Wochen in der Zeit der Weinlese, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 260 Stunden betragen.

⁶Der Arbeitgeber darf ohne behördliche Bewilligung bis zu 120 Überstunden pro Kalenderjahr anordnen. Für weitere Überstunden bedarf er einer Bewilligung der kantonalen Behörde.

⁷Während der Weinlese und für höchstens 8 Wochen kann der Arbeitgeber ohne behördliche Bewilligung Nachtarbeit anordnen.

⁸Den Arbeitnehmern ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit zu gewähren, die im Durchschnitt von zwei Wochen mindestens zehn Stunden betragen muss.

⁹Während der Weinlese und für höchstens 8 Wochen kann der Arbeitgeber ohne behördliche Bewilligung Sonntagsarbeit anordnen.

¹⁰Fällt Sonntagsarbeit auf den Vormittag und den Nachmittag oder dauert sie länger als 5 Stunden, so ist spätestens im folgenden Kalenderquartal eine auf einen Werktag fallende Ersatzruhe von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Innerhalb 4 Wochen muss wenigstens ein Mal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag freigegeben werden.

¹¹Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage in der Zeit der Weinlese für höchstens sechs Wochen und in der übrigen Zeit des Jahres für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchst arbeit ist im Durchschnitt einzuhalten.

¹²Für die berufsmässigen Motorfahrzeugführer bleiben die diesbezüglichen eidgenössischen Bestimmungen vorbehalten.

Art. 7 Wöchentliche Ruhezeit

¹Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine wöchentliche Ruhezeit von 24 aufeinander folgenden Stunden. Diese Ruhezeit erhalten alle Arbeitnehmer am Sonntag (kantonales Gesetz vom 9. Juli 1936 über die Ruhe an Sonn- und Feiertagen).

²Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen von Artikel 6.

Kapitel VI: LÖHNE**Art. 8 Löhne**

¹Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages werden, gemäss nachstehender Skala, erhöht und stabilisiert auf den Landesindex der Konsumentenpreise Ende Oktober 2010, mit Inkrafttreten am 1. Januar 2011.

a) Berufsarbeiter, d.h. Arbeitnehmer, die eine Berufslehre mit Erfolg abgeschlossen haben oder im Besitze eines Diploms einer schweizerischen Weinbauschule sind, sowie die bis jetzt als Berufsarbeiter betrachteten Arbeitnehmer, Kellermeister Vereinbarung	gemäss
Kellerarbeiter, die fähig sind, selbständig zu arbeiten, Mechaniker qualifizierte Kellerarbeiter, Maschinisten und Chauffeure	4'975.-- im Monat 4'892.-- im Monat
b) übrige Arbeitnehmer	4'659.-- im Monat
c) gelegentliche Arbeitnehmer Jugendliche unter 20 Jahren bei Anstellung	4'402.-- im Monat 4'107.-- im Monat
d) Arbeitnehmer, die Hilfsarbeiten ausführen	3'983 -- im Monat

²Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen dreizehnten Lohn im Umfange von 8,33% des Bruttojahreslohnes.

³Wird ein Arbeitnehmer im Aussendienst eingesetzt und muss er deshalb Verpflegungskosten tragen, hat er Anspruch auf eine Entschädigung, welche die ausgewiesenen Kosten deckt, jedoch mindestens auf Fr. 18.--.

Art. 9 Militärdienst

¹Einem Schweizer kann wegen Militärdienst nicht gekündigt werden.

²Während der Wiederholungskurse wird den Arbeitnehmern, die mehr als 3 Monate im Betrieb gearbeitet haben oder deren Anstellung für mehr als 3 Monate abgeschlossen wurde, der volle Lohn ausbezahlt. Dasselbe gilt für Militärinspektionen. Wegen Militärdienst oder Inspektion kann die Dauer der Ferien nicht gekürzt werden.

³Während der Rekrutenschule ist denjenigen Arbeitnehmern die Hälfte des Lohnes zu bezahlen, die 12 Monate und mehr gearbeitet haben und die sich auch nach der Rekrutenschule für zwei Jahre verpflichten.

Art. 10 Abwesenheitsentschädigungen

¹Den Arbeitnehmern werden folgende berechnete Abwesenheiten bezahlt:

a) Todesfall: Vater, Mutter, Gatte, Gattin, Kinder	3 Tage
b) Todesfall: Bruder, Schwester, Schwiegermutter, Schwiegervater, Schwager, Schwägerin	2 Tage
c) Geburt eines Kindes oder Verheiratung	1 Tag
d) Todesfall: Grossvater, Grossmutter, Tante, Onkel	1 Tag
e) Wohnungswechsel des Arbeitnehmers	1 Tag

²Diese freien Tage werden entschädigt, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

Art. 11 Familienzulagen

Der Arbeitnehmer erhält die im kantonalen Gesetz vorgesehenen Familienzulagen.

Art. 12 Bezahlte Ferien

¹Der Arbeitnehmer erhält 4 Wochen oder 20 Arbeitstage bezahlte Ferien im Jahr.

²Dem Arbeitnehmer werden nach 15 Jahren Tätigkeit im gleichen Betrieb oder ab dem 45. Altersjahr 22 Arbeitstage Ferien gewährt.

³Dem Arbeitnehmer werden nach 20 Jahren Tätigkeit im gleichen Betrieb oder ab dem 50. Altersjahr 25 Arbeitstage Ferien gewährt.

⁴Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Jugendliche bis zum vollendeten 19. Altersjahr erhalten ebenfalls 25 Werkstage Ferien.

⁵Als Arbeitstage gelten alle Tage ausser die, die in Artikel 13 des Normalarbeitsvertrages erwähnt sind. 20 Arbeitstage entsprechen also 4 Wochen. Wenn es in diesen 4 Wochen einen offiziellen Feiertag zwischen Montag und Freitag gibt, haben die Arbeitnehmer Anrecht auf einen zusätzlichen Ferientag ausserhalb der 4 Wochen. Dies gilt auch für längere Ferien.

⁶Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

⁷In der Regel müssen die Ferien nacheinander genommen werden. Wenn der Arbeitnehmer die Unternehmung im Laufe des Jahres verlässt, wird die Feriendauer, auf die er Anrecht hat, im direkten Verhältnis zur Arbeitsdauer berechnet.

⁸Der Arbeitnehmer, der seine Ferien für das laufende Jahr erhalten hat und vor Jahresende den Betrieb verlässt, ist verpflichtet, die zuviel bezogenen Ferien in bar oder durch Arbeit zurückzuerbüßen.

⁹Bei der Festlegung der Ferien berücksichtigt der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen die Wünsche der Arbeitnehmer.

¹⁰Diese Ferien sind zur Erholung des Arbeitnehmers bestimmt. Während der Ferien ist es ihm untersagt, für Drittpersonen bezahlte oder nicht bezahlte Arbeit auszuführen.

Art. 13 Feiertage

¹Als bezahlte Feiertage gelten: Neujahr, 2. Januar, Sankt Josef, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten.

²Für die Feiertage wird eine Entschädigung in der Höhe des entgangenen Lohnes bezahlt.

³Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, ist keine Entschädigung geschuldet.

Art. 14 Überzeit

¹Wird die in Artikel 6 vorgesehene Höchstarbeitszeit überschritten, sind folgende Lohnzuschläge zu bezahlen:

25 % für Überzeitarbeit an Werktagen

50 % für Nachtarbeit

50 % für Arbeit an Sonn- und Feiertagen

²Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr.

³Überzeitarbeit ist, wenn möglich, zu vermeiden. Der Lohnzuschlag ist nicht geschuldet, wenn die Überzeit in den zwei folgenden Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird.

⁴Lohnzuschlag für Überzeit beträgt während der Weinlese höchstens 25 %. Er wird an Gelegenheitsarbeiter nicht ausbezahlt. Der Zuschlag von 25 % wird ab der 49. Stunde und in industriellen Betrieben ab der 47. Stunde entrichtet.

Art. 15 Unfallversicherung

Die Arbeitnehmer sind gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern. Die Verpflichtung, Prämien zu bezahlen, und ihre An-

wendung der Erhebung werden nach den vorgeschriebenen Massnahmen in Artikel 91 dieses Gesetzes ausgeführt.

Art. 16 Krankenversicherung

¹Jeder Arbeitnehmer muss gegen Krankheit gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung versichert sein. Überdies muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse versichern, die mindestens eine Entschädigung von 80 % des Lohnes anerkennt.

²Der Arbeitgeber übernimmt 2/3 der Prämien. So wird er von seinen Verpflichtungen aus Artikel 324a des Obligationenrechts entbunden. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers von einem Drittel wird ihm jeden Monat vom Lohn in Abzug gebracht.

³Hat der Arbeitnehmer eine eigene Versicherung, muss er dem Arbeitgeber den Mitgliedschaftsausweis vorlegen. In diesem Fall vergütet der Arbeitgeber zwei Drittel der Prämien der privaten Krankenkasse an den Arbeitnehmer.

Art. 17 Berufliche Vorsorge

Die Arbeitnehmer sind gemäss dem Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.

Kapitel VII: ARBEITSSTREITIGKEITEN

Art. 18 Streitfälle

Entstehen Meinungsverschiedenheiten zwischen den interessierten Parteien in der Auslegung oder Anwendung dieses Vertrages, gilt folgendes Verfahren:

- a) Durch persönliche Kontaktnahme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder zwischen Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, wird eine friedliche Regelung des Streitfalls versucht;
- b) Kann keine Einigung erzielt werden, wird der Streitfall den Berufsorganisationen und, wenn ihre Vermittlung erfolglos bleibt, der paritätischen Berufskommission unterbreitet;
- c) Gegen den Entscheid der paritätischen Berufskommission kann innert 20 Tagen nach Zustellung des Urteils Beschwerde beim Arbeitsgericht eingereicht werden. Der Entscheid des Kantonalen Schiedsgerichtes wird von den Parteien als endgültig anerkannt (kant. Arbeitsgesetz 1966).

Kapitel VIII: DIE PARITÄTISCHE BERUFSSKOMMISSION

Art. 19 Paritätische Berufskommission

¹Durch das Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Energie wird eine paritätische Berufskommission gebildet, die sich aus je 4 Arbeitgebern und 4 Arbeitnehmern zusammensetzt, welche durch die Berufsorganisationen im Verhältnis zur Mitgliederzahl bezeichnet werden.

²Die paritätische Berufskommission hat sich mit allen Fragen des Berufes zu befassen: Berufsbildung, Fähigkeitsprüfungen, Arbeitsverträge usw.

³Sie schlichtet und entscheidet auch in Streitfällen, die aus diesem Normalarbeitsvertrag oder aus Einzelarbeitsverträgen entstehen.

⁴Die Kommission wird aufgelöst, sobald durch einen vom Staatsrat genehmigten Gesamtarbeitsvertrag eine paritätische Kommission ernannt wird und ihre Tätigkeit aufnimmt.

Kapitel IX: VERSCHIEDENES

Art. 20 Anwendung des Obligationenrechts und günstigere Bedingungen

¹Für alle nicht in diesem Vertrag geregelten arbeitsrechtlichen Fragen sind die Bestimmungen des Obligationenrechts, besonders diejenigen über den Arbeitsvertrag und die Vorschriften des Eidgenössischen Arbeitsgesetzes anwendbar.

²Günstigere Bedingungen für den Arbeitnehmer, die vor Inkrafttreten dieses Vertrages bestanden haben, dürfen nicht gekürzt werden.

Art. 21 Abgabe eines Normalarbeitsvertrages

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jedem seiner Arbeitnehmer ein Exemplar des Normalarbeitsvertrages auszuhändigen, spätestens beim Arbeitsantritt. Er trägt die Verantwortung für die Schäden, die bei Nichterfüllung dieser Pflicht entstehen.