

# NORMALARBEITSVERTRAG FÜR DAS PERSONAL DER KÄSEREIEN

---

**AUSGABE 2011**

## **I. ABSCHNITT: GELTUNGSBEREICH**

### **Art. 1** Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Normalarbeitsvertrag ist auf das ganze Gebiet des Kantons Wallis anwendbar.

<sup>2</sup>Er regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen den Dorfsennereien und Käsereien und der von ihnen zur Käseherstellung angestellten Personen.

<sup>3</sup>Er ist nicht anwendbar:

a) auf Alpsennereien (Standort);

b) auf die Dorfsennereien mit ausschliesslich saisonaler und sich nicht mehr als auf fünf aufeinanderfolgende Monate erstreckender Tätigkeit;

c) auf Lehrlinge.

### **Art. 2** Wirkung

<sup>1</sup>Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages sind anwendbar, sofern nicht durch Einzelarbeitsvertrag etwas anderes vereinbart wird.

<sup>2</sup>Abweichungen von den Bestimmungen betreffend Probezeit (Art. 6), Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 7), Arbeitszeit (Art. 8), tägliche Ruhezeit (Art. 10), wöchentliche Ruhezeit (Art. 11), Ferien (Art. 12 Abs. 3 und 4), Grundlöhne (Art. 13), Lohnzuschläge (Art.14) und Krankentaggeldversicherung (Art. 16), bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

<sup>3</sup>Die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen bleiben vorbehalten.

## **ABSCHNITT II: ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN**

### **Art. 3** Verbandsfreiheit

Der Arbeitnehmer darf, wegen seiner Zugehörigkeit zu einem Berufsverband, nicht benachteiligt werden.

### **Art. 4** Berufliche Weiterbildung

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zwei bezahlte freie Tage pro Jahr um Kurse und Vorträge, die seine berufliche Weiterbildung fördern, zu besuchen.

### **Art. 5** Sorgfaltspflicht

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat das ihm anvertraute Gut und die Arbeitsgeräte sorgfältig zu behandeln.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber oder seinen Stellvertreter unverzüglich auf Schäden oder Mängel bei Einrichtungen oder Waren aufmerksam zu machen.

## **ABSCHNITT III: ARBEITSBEDINGUNGEN**

### **Art. 6** Probezeit

<sup>1</sup>Ausser ausdrücklichem schriftlichem Verzicht der Parteien gilt der erste Monat als Probezeit. Diese Frist kann schriftlich bis zu höchstens drei Monaten verlängert werden.

<sup>2</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis durch jede Partei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen aufgelöst werden.

<sup>3</sup>Handelt es sich um einen erneuerten Saisonvertrag, findet die Probezeit nur bei der ersten Anstellung Anwendung. Vorbehalten bleiben die Funktionsänderungen des Angestellten beim gleichen Arbeitgeber.

#### **Art. 7** Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit gilt im ersten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat auf Ende eines Monats; ab zweitem Dienstjahr eine Kündigungsfrist von zwei Monaten auf Ende eines Monats; ab zehntem Dienstjahr eine Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende eines Monats.

<sup>2</sup>Bei Kündigung zur Unzeit (Niederkunft, Militärdienst, Krankheit, Unfall usw. sind die Sonderbestimmungen des Obligationenrechtes anwendbar (Art. 336 e und f OR).

<sup>3</sup>Bei Saisonarbeitsverträgen mit bestimmter Dauer muss der Beginn und das Ende des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien vereinbart werden. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf einen unbestimmten Zeitpunkt muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Ende des Arbeitsverhältnisses mindestens 14 Tage im voraus bekanntgeben.

#### **Art. 8** Arbeitszeit

<sup>1</sup>Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt: 50 Stunden im Jahresdurchschnitt für die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Die wöchentliche Arbeitszeit kann jedoch im gegenseitigen Einverständnis unter Vorbehalt von Kompensierung auf 60 Stunden erhöht werden.

<sup>2</sup>Den Jahresangestellten ist die Ueberzeit im Vergleich zum Jahresdurchschnitt, wenn möglich, alle drei Monate, jedoch spätestens alle sechs Monate zu kompensieren.

<sup>3</sup>Bei der Festsetzung des Arbeitsplanes hat der Arbeitgeber, soweit es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist, den Wünschen des Arbeitnehmers Rechnung zu tragen.

#### **Art. 9** Ueberzeit

Für Ueberzeitarbeit bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnzuschlag von 25 %, sofern die Stunden nicht im Sinne von Artikel 8 des Normalarbeitsvertrages ausgeglichen wurden.

#### **Art. 10** Tägliche

Die ununterbrochene tägliche Ruhezeit beträgt mindestens für Männer 8, für Frauen 11 und für Jugendliche 12 Stunden.

### **ABSCHNITT IV: WÖCHENTLICHE RUHEZEIT, FERIEN**

#### **Art. 11** Wöchentliche Ruhezeit

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf anderthalb Ruhetage pro Woche.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann, im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, einen halben wöchentlichen Ruhetag bei Saison- oder Jahresende zusammenhängend gewähren.

<sup>3</sup>Ist ein Ausgleich der Ruhetage nicht möglich, kommen die Bestimmungen betreffend die Bezahlung der Ueberzeit zur Anwendung.

#### **Art. 12** Ferien

<sup>1</sup>Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien im Jahr (Art. 329 a OR).

<sup>2</sup>Ab vollendetem 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer mindestens vier Wochen (Art. 329 a OR).

<sup>3</sup>Ab 50. Altersjahr oder 40. Alterjahr und 10 Jahren Berufstätigkeit besteht ein Ferienanspruch von fünf Wochen.

<sup>4</sup>Freie Tage und Abwesenheiten, die gemäss Artikel 4 und 14 vom Arbeitgeber vergütet werden, gelten nicht als Ferientage.

<sup>5</sup>Bei Arbeitsverhältnissen unter einem Jahr, werden die Ferien im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer gewährt.

## ABSCHNITT V: LÖHNE

### Art. 13 Löhne

<sup>1</sup>Der Lohn soll den Aufgaben und der Funktion des Arbeitnehmers entsprechen.

<sup>2</sup>Der Lohn ist monatlich zu bezahlen. Die Auszahlung hat bis spätestens am 3. des folgenden Monats zu erfolgen.

<sup>3</sup>Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages werden, gemäss nachstehender Skala, erhöht und stabilisiert auf den Landesindex der Konsumentenpreise Ende Oktober 2010.

	Jahr	Monat	Stunden
Verantwortlicher Käser	Fr. 68'019.--	Fr. 5'671.--	Fr. 26,95
Hilfskäser	Fr. 57'567.--	Fr. 4'800.--	Fr. 22,95
<sup>4</sup> Aushilfe	Fr. 51'035.--	Fr. 4'255.--	Fr. 21,45

<sup>4</sup>Jede weitere zusätzliche Entlohnung wie Beteiligung an der Qualitätsprämie oder Naturallohn in Form von Milchprodukten, sind von den Parteien schriftlich zu vereinbaren.

<sup>5</sup>Diese Löhne werden jedes Jahr in Berücksichtigung der Wirtschaftslage sowie der eventuellen Teuerung (Indexierung) geprüft.

<sup>6</sup>Die Familienzulagen richten sich nach der in Kraft stehenden kantonalen Gesetzgebung und sind in den gemäss Absatz 3 vorgesehenen Löhne nicht inbegriffen.

### Art. 14 Lohnzahlung während Kurzabsenzen

Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte freie Tage:

a) Heirat	drei Tage
b) Geburt eines Kindes	ein Tag
c) Todesfall : Ehegatte, Kind, Vater oder Mutter	drei Tage
d) Todesfall : Bruder, Schwester, Schwiegereltern	zwei Tage
e) Todesfall : Schwager oder Schwägerin	ein Tag
f) Todesfall : Grossvater, Grossmutter, Tante, Onkel	ein Tag
g) Wohnungswechsel	ein Tag

## ABSCHNITT VI: VERSICHERUNGEN

### Art. 15 Krankentaggeldversicherung

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse, welche die Freizügigkeit zusichert, für ein Taggeld von 80 % des Lohnes für 720 Tage innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

<sup>2</sup>Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine um höchstens fünfzehn Tage aufgeschobene Taggeldversicherung vereinbaren. Während der Wartezeit bezahlt der Arbeitgeber 80 % des Lohnes.

<sup>3</sup>Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen je die Hälfte der Prämie.

<sup>4</sup>Hat der Arbeitnehmer bereits vorher eine Versicherung abgeschlossen, beteiligt sich der Arbeitgeber an der Bezahlung der Prämien im gleichen Verhältnis gemäss Absatz 3.

**Art. 16** Unfallversicherung

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmer sind gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer bezahlt die Prämien der obligatorischen Nichtberufsunfallversicherung.

**Art. 17** Berufliche Vorsorge

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

**ABSCHNITT VII: VERSCHIEDENES**

**Art. 18** Streitfälle

<sup>1</sup>Zivilstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden durch das Kantonale Schiedsgericht gemäss den Bestimmungen von Artikel 343 des Obligationenrechtes entschieden.

<sup>2</sup>Streitfälle, deren Streitwert Fr. 20'000.-- übersteigt, sind dem ordentlichen Richter zu unterbreiten.

**Art. 19** Schlussbestimmungen

<sup>1</sup>Die Bestimmungen des Obligationenrechtes betreffend den Arbeitsvertrag sind für alle Fragen anwendbar, die nicht durch diesen Normalarbeitsvertrag geregelt sind.

<sup>2</sup>Vorbehalten bleiben die bei Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages für den Arbeitnehmer bereits bestehenden günstigeren Vereinbarungen.

**Art. 20** Inkraftsetzung

<sup>1</sup>Vorliegender Normalarbeitsvertrag tritt nach dem Entscheid des Staatsrates mit der Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

<sup>2</sup>Der frühere Normalarbeitsvertrag vom 27. Februar 1980 wird damit aufgehoben.