

# NORMALARBEITSVERTRAG FÜR DIE LANDWIRTSCHAFT IM KANTON WALLIS

---

AUSGABE 2012

## Kapitel I: GELTUNGSBEREICH

### Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.

<sup>2</sup>Er ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern in landwirtschaftlichen Betrieben und Haushaltungen und den von ihnen dauernd oder vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmern.

### Art. 2 Begriff

<sup>1</sup>Als landwirtschaftliche Betriebe gelten alle Betriebe, unabhängig ihrer Rechtsform, in denen hauptsächlich oder zusätzlich folgende Tätigkeiten ausgeübt werden: Wiesen- und Ackerbau, Fruchtbaumzucht, Weinbau, Gemüseanbau, Beerenanpflanzung, Wartung des Viehs für Zucht und Verkauf sowie Geflügel- und Bienenzucht.

<sup>2</sup>Für das Alppersonal ist dieser Normalarbeitsvertrag nicht anwendbar. In einem Anhang können besondere Bestimmungen erlassen werden.

<sup>3</sup>Als Arbeitnehmer gelten alle Personen, die gegen Entlohnung in einem landwirtschaftlichen Betrieb dauernd oder vorübergehend landwirtschaftliche Arbeiten verrichten.

<sup>4</sup>Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Lehrlinge, die durch einen Lehrvertrag im Sinne der Gesetzgebung über die Berufsbildung angestellt sind.

### Art. 3 Abweichungen

Abweichungen von den Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages, die für die Arbeitnehmer ungünstigere Bedingungen vorsehen betreffend Probezeit (Art. 6), Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 7), täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit (Art. 9), Überstundenarbeit (Art. 10), Arbeit der Schwangeren (Art. 11), wöchentlicher Ruhezeit (Art. 12), Ferien (Art. 13), bezahlter arbeitsfreier Tage (Art. 14), Löhne (Art. 15) sowie Krankenpflege- und Krankentaggeldversicherung (Art. 16) bedürfen zu ihrer Gültigkeit, im Rahmen der Bestimmungen der Artikel 361 und 362 des Schweizerischen Obligationenrechts, der schriftlichen Form.

## Kapitel II: ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN

### Art. 4 Pflichten des Arbeitnehmers

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a, Abs. 1 OR).

<sup>2</sup>Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln (Art. 321a, Abs. 2 OR).

<sup>3</sup>Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321d, Abs. 2 OR).

<sup>4</sup>Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt (Art. 321e, Abs. 1 OR).

<sup>5</sup>Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich 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 sollen (Art. 321e, Abs. 2 OR).

<sup>6</sup>Die Entschädigungen für zugefügte Schäden sind innert kürzester Frist nach deren Feststellung zu verlangen. Der vom Arbeitnehmer geforderte Schadenersatz darf in der Regel die Hälfte seines Monatslohnes nicht übersteigen.

### **Art. 5 Pflichten des Arbeitgebers**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328, Abs. 1 OR).

<sup>2</sup>Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328, Abs. 2 OR).

## **Kapitel II: BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**

### **Art. 6 Probezeit**

<sup>1</sup>Die ersten zwei Wochen gelten als Probezeit.

<sup>2</sup>Wird ein Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit abgeschlossen oder geht eine solche aus dem Zweck der Arbeit hervor, besteht keine Probezeit, sofern sie nicht schriftlich vereinbart wurde.

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

<sup>1</sup>Während der Probezeit kann von beiden Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen aufgelöst werden.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis, das weniger als ein Jahr dauerte, auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.

<sup>3</sup>Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>4</sup>Die Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers betreffend die zur Verfügung gestellte Unterkunft erlöschen mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

<sup>5</sup>Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle und gegebenenfalls andern Unterkunft erforderliche Zeit zu gewähren.

### **Art. 8 Kündigung zur Unzeit und missbräuchliche Kündigung**

<sup>1</sup>Bei obligatorischem Militär- oder Zivildienst sowie Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur auflösen, sofern es ihm die Bestimmungen des Obligationenrechts gestatten (Art. 336c OR).

<sup>2</sup>Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

b) weil die andere Partei verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

c) ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;

d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;

e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt (Art. 336, Abs. 1 OR).

<sup>3</sup>Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmersverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;

b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte (Art. 336, Abs. 2 OR).

<sup>4</sup>Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a OR).

## **Kapitel IV: ARBEITS- UND RUHEZEIT**

### **Art. 9 Wöchentliche Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 48 Stunden. Sie beträgt 55 Stunden für die Arbeitnehmer, die sich ausschliesslich mit der Wartung des Viehs befassen und für jene, die einen Arbeitsvertrag besitzen, der die Dauer von 4 Monaten nicht überschreitet.

<sup>2</sup>Die tägliche Arbeitszeit dauert vom 1. Mai bis 31. Oktober 10 Stunden und während der übrigen Monate 9 Stunden, die üblichen Pausen um 9 und 16 Uhr von 15 Minuten sind darin enthalten.

<sup>3</sup>Es ist eine Mittagspause von einer Stunde, die nicht als Arbeitszeit gilt, zu gewähren.

<sup>4</sup>Die Nachruhe beträgt mindestens 10 Stunden für Jugendliche bis zum erfüllten 19. Altersjahr und 9 Stunden für alle anderen Arbeitnehmer.

<sup>5</sup>Spätestens bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen die im Verhältnis zum Durchschnitt von 48 bzw. 55 Stunden zuviel geleisteten Stunden ausgeglichen sein.

<sup>6</sup>Ist dies nicht der Fall, ist Artikel 10 betreffend Überstundenarbeit anwendbar.

### **Art. 10 Überstundenarbeit**

<sup>1</sup>Ist die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, insbesondere für das Einbringen der Ernte und die Wartung der Tiere während der Nacht, so ist der Arbeitnehmer, auf Anordnung des Arbeitgebers, dazu verpflichtet, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (vgl. Art. 321c, Abs. 1 OR).

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber hat für jeden Monat eine genaue Überstundenkontrolle zu führen, von welcher der Arbeitnehmer jedes Mal Kenntnis erhält.

<sup>3</sup>Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert vier Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Die nicht ausgeglichene Überstundenarbeit gibt Anrecht auf den Normallohn samt einem Zuschlag von 25 %.

<sup>4</sup>Nacharbeit ist in Fällen absoluter Notwendigkeit erlaubt, namentlich für das Bewässern, bei Frostgefahr und Überschwemmungen.

<sup>5</sup>Den Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag die Dauer von 4 Monaten nicht überschreitet, ist der Zuschlag von 25% erst ab der 56. Wochenstunde geschuldet, und zwar ohne Berücksichtigung des Jahresdurchschnitts.

### **Art. 11 Schwangere**

<sup>1</sup>Schwangere dürfen jederzeit auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen. Sie dürfen deswegen nicht entlassen werden.

<sup>2</sup>Wöchnerinnen können erst acht Wochen nach ihrer Niederkunft die Arbeit aufnehmen.

<sup>3</sup>Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Auf alle Fälle ist ihnen zum Stillen die erforderliche Zeit freizugeben.

**Art. 12 Wöchentliche Ruhezeit**

<sup>1</sup>Die wöchentliche Ruhezeit beträgt 1 ½ Tage.

<sup>2</sup>Arbeitnehmer, die sich üblicherweise nicht mit der Wartung des Viehs befassen, haben in der Regel an allen Sonn- und Feiertagen frei.

<sup>3</sup>An einem freien Halbtage soll die Arbeitszeit fünf Stunden nicht überschreiten.

<sup>4</sup>Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen mit der Wartung der Tiere betraut sind, verfügen an diesen Tagen über eine Freizeit von mindestens 7 aufeinander folgenden Stunden zwischen 9.00 Uhr und 16.00 Uhr. Für diese Arbeitnehmer gilt diese Freizeit als halber Ruhetag. Die Arbeitszeit darf an diesen halben Ruhetagen sechs Stunden nicht überschreiten.

<sup>5</sup>Für Arbeitnehmer, die für die Wartung der Tiere verantwortlich sind, muss ein Mal pro Monat die wöchentliche Ruhezeit von 24 aufeinander folgenden Stunden auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.

<sup>6</sup>Dem Arbeitnehmer ist die Möglichkeit einzuräumen, an Sonn- und Feiertagen am Gottesdienst teil zu nehmen.

**Kapitel V: FERIEN - UND BEZAHLTE FREIE TAGE****Art. 13 Dauer der Ferien**

<sup>1</sup>Jugendliche bis zum erfüllten 20. Altersjahr haben jedes Dienstjahr Anrecht auf 5 Wochen bezahlte Ferien (10,6% des Lohnes). Ab erfülltem 20. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch mindestens 4 Wochen (9% des Lohnes)

<sup>2</sup>Ab 50. Altersjahr oder 20 Jahren Tätigkeit im Unternehmen sind dem Arbeitnehmer fünf Wochen bezahlte Ferien zu gewähren (10,6% des Lohnes).

<sup>3</sup>Die bezahlten freien Tage gemäss Artikel 14 gelten nicht als Ferien.

<sup>4</sup>Für ein unvollständiges Dienstjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

<sup>5</sup>Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten (Art. 329d, Abs. 1 OR).

<sup>6</sup>Ist 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 (Art. 329b, Abs. 1 OR).

<sup>7</sup>Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden (Art. 329b, Abs. 2 OR).

<sup>8</sup>Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist (Art. 329c, Abs. 2 OR).

**Art. 14 Bezahlte arbeitsfreie Tage**

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

a) Heirat .....	3	Tage
b) Geburt eines Kindes .....	2	Tage
c) Heirat eines Kindes .....	1	Tag
d) Todesfall von Gatte, Gattin, Kindern .....	3	Tage
e) Todesfall von Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern .....	2	Tage
f) Todesfall von Schwager, Schwägerin .....	1	Tag
g) Wohnungsumzug .....	1	Tag
h) Militärische Inspektion .....	½	Tag

**Kapitel VI: LÖHNE**

**Art. 15 Löhne**

<sup>1</sup>Der Lohn soll der Tätigkeit, der beruflichen Ausbildung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen.

<sup>2</sup>Der Lohn ist monatlich, spätestens bis zum fünften des folgenden Monats, zu bezahlen. Auf Verlangen wird dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung ausgehändigt.

<sup>3</sup>Der Naturallohn wird auf Grund der Normen der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) berechnet.

<sup>4</sup>Alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis werden bei dessen Beendigung fällig.

<sup>5</sup>Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages werden gemäss nachfolgender Skala angepasst (Landesindex der Konsumentenpreise Ende Dezember 2011).

Betriebsverantwortlicher mit höherer oder gleichwertiger Ausbildung, der regelmäßig MitarbeiterINNEN beschäftigt (Verantwortlicher für die Anstellung von Personal und die Lohnabrechnungen) gemäss Vereinbarung, jedoch mindestens Vorarbeiter mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder mit mindestens 4-jähriger praktischer Erfahrung in der Landwirtschaft, dem mindestens drei MitarbeiterINNEN unterstellt sind		Fr. 26,10
	ab dem ersten Jahr	Fr. 22,30
	ab dem zweiten Jahr	Fr. 23,90
	ab dem dritten Jahr	Fr. 24,95
Qualifizierter Arbeitnehmer mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder Diplom der landwirtschaftlichen Schule und Arbeitnehmer mit gleichwertigen Qualifikationen in der Landwirtschaft		
	ab dem ersten Jahr	Fr. 18,60
	ab dem zweiten Jahr	Fr. 19,70
	ab dem dritten Jahr	Fr. 21,80
Nicht qualifizierter Arbeitnehmer		
nicht qualifizierter Arbeitnehmer bis zum fünfter Tätigkeitsmonat		Fr. 12,50
nicht qualifizierter Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag		
ab dem vierten Tätigkeitsmonat in der Landwirtschaft		Fr. 13,25
ab dem zwölften Tätigkeitsmonat in der Landwirtschaft		Fr. 14,00
ab dem vierundzwanzigsten Tätigkeitsmonat in der Landwirtschaft		Fr. 15,05

<sup>6</sup>Als Gelegenheitsarbeiter gilt diejenige Person, die nicht mehr als 4 Monate im Jahr in der Landwirtschaft arbeitet.

<sup>7</sup>Der Monatslohn wird berechnet, indem die in diesem Normalarbeitsvertrag vorgesehene Anzahl Stunden mit dem in Absatz 5 vorgesehenen Stundenlohn vermehrt wird. Vorbehalten bleiben eventuelle Überstunden gemäss besonderer Abrechnung.

<sup>8</sup>Dem Arbeitnehmer im ganzjährigen Anstellungsverhältnis wird eine Treueprämie pro Arbeitsstunde von 5 Rappen für das zweite Jahr, 10 Rappen für das dritte Jahr und 15 Rappen für das vierte Jahr ausgerichtet.

**Kapitel VII: VERSICHERUNGEN****Art. 16 Krankenpflege- und Krankentaggeldversicherung**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse, welche die Freizügigkeit garantiert, insofern der Arbeitnehmer nicht durch einen Mitgliedschaftsausweis nachweisen kann, dass er für folgende Leistungen versichert ist:

a) Arzt- und Arzneikosten;

b) Spitalkosten in einer allgemeinen Abteilung eines öffentlichen Spitals sowie alle übrigen gemäss eidgenössischer Gesetzgebung für die Krankenversicherung üblichen Minimalleistungen.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse, welche die Freizügigkeit garantiert, für ein Taggeld von mindestens 80 % des Lohnes während 720 Tagen innerhalb 900 aufeinander folgenden Tagen, insofern der Arbeitsvertrag einen Monat dauerte oder für mehr als einen Monat abgeschlossen wurde.

<sup>3</sup>Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung ab 15. Tag vereinbaren. Während der Aufschubszeit übernimmt der Arbeitgeber die Zahlung von 80 % des Lohnes.

<sup>4</sup>Hat der Arbeitgeber eine Kollektivversicherung für Arzt, Arznei- und Spitalkosten sowie für Taggeldentschädigung abgeschlossen, wird die Hälfte der Prämie vom Lohn des Arbeitnehmers in Abzug gebracht.

#### **Art. 17 Unfallversicherung**

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers.

#### **Art. 18 Berufliche Vorsorge**

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

### **Kapitel VII: VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN**

#### **Art. 19 Zeugnis**

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a, Abs. 1 OR).

<sup>2</sup>Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a, Abs. 2 OR).

#### **Art. 20 Zivilstreitigkeiten**

Zivilstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden durch das Kantonale Arbeitsgericht, gemäss dem in Artikel 343 des Obligationenrechtes und Art. 29 ff. des Kantonalen Arbeitsgesetzes vorgeschriebenen Verfahren beurteilt.

#### **Art. 21 Übergabe des Normalarbeitsvertrages**

Bei Abschluss des Arbeitsvertrages übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages.

#### **Art. 22**

Vorbehalten bleiben die bei Inkrafttreten des Normalarbeitsvertrages bereits bestehenden günstigeren Bedingungen für den Arbeitnehmer.

### **Kapitel IX: SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### **Art. 23 Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Dieser Normalarbeitsvertrag tritt mit seiner Veröffentlichung im kantonalen Amtsblatt in Kraft.

<sup>2</sup>Mit Inkrafttreten dieses Vertrages werden der Normalarbeitsvertrag für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer des Kantons Wallis vom 24. Januar 1973 und alle späteren Abänderungen dieses Vertrages aufgehoben.