

## Normalarbeitsvertrag (NAV) für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt - Synopse

Bisherige Fassung	Neue Fassung
<p>Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 <sup>1)</sup> und § 215 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 27. April 1911 <sup>2)</sup>, erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt:</p>	<p>Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf Artikel 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 und § 215 des Gesetzes betreffend die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 27. April 1911, beschliesst:</p>
<p><b>§ 1. Geltungsbereich</b>  <sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die ausschliesslich oder überwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Basel-Stadt beschäftigt sind (nachstehend Personal genannt), und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgebende oder Arbeitgeberschaft genannt).  <sup>2</sup> Sofern kein schriftlicher Vertrag auf der Basis der Richtlinien einer anerkannten schweizerischen Vermittlungsstelle vorliegt, sind Praktika sowie Au-pair-Verhältnisse eingeschlossen, soweit sich aus der besonderen Natur dieser Anstellungsverhältnisse keine Abweichungen zwingend ergeben.  <sup>3</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Lehrlinge und Lehrtöchter, soweit im Lehrvertrag keine abweichenden Bestimmungen vereinbart sind.</p>	<p><i>I. Allgemeine Bestimmungen</i></p> <p><b>§ 1. Geltungsbereich</b>  <sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Basel-Stadt.  <sup>2</sup> Keine Anwendung findet dieser Normalarbeitsvertrag auf die folgenden mitarbeitenden Familienmitglieder des Arbeitgebenden:  a) Ehegatten, Ehegattinnen;  b) eingetragene Partner, eingetragene Partnerinnen;  c) Verwandte in auf- und absteigender Linie;  d) Schwiegersöhne und Schwiegertöchter, sofern sie voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden.  e) Konkubinatspartner in gefestigtem Konkubinat  <sup>3</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Praktika, Au-Pair- und für Lehrverhältnisse, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen.</p>
<p><b>§ 21. Abweichungen vom Normalarbeitsvertrag</b>  <sup>1</sup> Die Arbeitgeberschaft übergibt dem Personal ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages.  <sup>2</sup> Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert oder wegbedungen werden, soweit sie nicht durch Gesetze (OR, UVG usw.) zwingend vorgeschrieben werden.  <sup>3</sup> Vereinbarungen, die von den §§ 6–13 dieses Normalarbeitsvertrages abweichen, bedürfen der schriftlichen Form.  <sup>4</sup> Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können zudem nur wegbedungen werden, soweit ausdrücklich eine andere Regelung der betreffenden Punkte vereinbart wird; das pauschale Wegbedingen der Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages ist unzulässig.  <sup>5</sup> In allen Fällen, in denen dieser Normalarbeitsvertrag keine Regelung aufstellt, gelangen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts zur Anwendung.</p>	<p><b>§ 2. Abweichungen</b>  <sup>1</sup> Vom Normalarbeitsvertrag kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden. Das pauschale Wegbedingen von Vorschriften ist unzulässig.  <sup>2</sup> Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert werden, soweit sie nicht durch Gesetze des Bundes oder der Kantone als zwingend vorgeschrieben werden.</p>

<p>Siehe § 21</p>	<p><b>§ 3. Ergänzendes Recht</b>  <sup>1</sup> Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, finden die Bestimmungen des OR Anwendung.</p>
<p><b>§ 2. Probezeit</b>  <sup>1</sup> Die ersten zwei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.  <sup>2</sup> Für Personal, das eine Dienstwohnung bezieht, besteht keine Probezeit.  <sup>3</sup> Bei Lehrverträgen beträgt die Probezeit gemäss Art. 15 der Verordnung über die landwirtschaftliche Berufsbildung einen Monat, soweit sich aus dem Lehrvertrag bzw. den Vorschriften über die landwirtschaftliche Berufsbildung keine abweichenden Bestimmungen ergeben.</p>	<p><i>II. Antritt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i></p> <p><b>§ 4. Probezeit</b>  <sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als vier Monate eingegangen, beträgt die Probezeit zwei Wochen. Wird eine längere oder eine unbestimmte Dauer vereinbart, beträgt die Probezeit vier Wochen. Die Probezeit gilt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis.  <sup>2</sup> Die Probezeit kann durch schriftliche Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.  <sup>3</sup> Bei Lehrverträgen beträgt die Probezeit vier Wochen.  <sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, besteht keine Probezeit.</p>
<p><b>§ 3. Kündigung</b>  <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:  a) während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Arbeitstages;  b) nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats;  c) ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats;  d) ab sechstem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats;  e) bei Personal mit Dienstwohnung in jedem Fall mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten;  f) bei landwirtschaftlichen Praktika bis einem Jahr jederzeit auf zwei Wochen.  <sup>2</sup> Wird dem Personal von der Arbeitgeberschaft eine Unterkunft überlassen, wird mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohngelegenheit hinfällig. Bei einer Entlassung während der Probezeit bleibt die Kündigungsfrist für das Zimmer gemäss Art. 266 e und 266 g OR vorbehalten.  <sup>3</sup> Das Erlöschen des Rechts auf Benützung der Wohngelegenheit muss dem betroffenen Personal gemäss den Art. 266 l–n OR durch schriftliche Kündigung auf dem vom Kanton genehmigten Formular durch die Arbeitgeberschaft ausdrücklich eröffnet werden.</p>	<p><b>§ 5. Kündigung</b>  <sup>1</sup> Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.  <sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.  <sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:  a) im 1. Dienstjahr ein Monat;  b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate;  c) ab dem 4. Dienstjahr drei Monate.  <sup>4</sup> Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.</p>

	<p><b>§ 6. Kündigung der Unterkunft</b></p> <p><sup>1</sup> Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Die Kündigung der Unterkunft gemäss den Artikeln 266 l–n OR muss auf dem vom Kanton genehmigten Formular eröffnet werden.</p>
	<p><b>§ 7. Kündigungsschutz</b></p> <p><sup>1</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen über den Kündigungsschutz (missbräuchliche Kündigung, Kündigung zur Unzeit sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses) gemäss den Artikeln 336 ff. OR.</p>
	<p><b>§ 8. Arbeitszeugnis</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können von der Arbeitschaft jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses ist Arbeitszeugnis unaufgefordert auszuhändigen.</p>
	<p><i>III. Arbeits- und Ruhezeit, Freie Tage und Ferien</i></p>
<p><b>§ 6. Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt zehn Stunden.</p> <p><sup>2</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt:</p> <p>a) in Betrieben mit Viehhaltung 55 Stunden</p> <p>b) in Betrieben ohne Viehhaltung 50 Stunden</p> <p><sup>3</sup> An öffentlichen Ruhetagen bleibt die Arbeit auf die unerlässlichen Verrichtungen beschränkt. In Betrieben mit mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen ist eine Sonntagsdienstordnung aufzustellen.</p> <p><sup>4</sup> Das Personal hat bei Bedarf die ihm zumutbaren Überstunden zu leisten. Sie werden mit zusätzlicher Freizeit kompensiert oder durch zusätzliche Lohnzahlung mit 25% Lohnzuschlag abgegolten. Die Arbeitgebenden haben eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats abzurechnen und im Verlauf von drei Monaten zu kompensieren, sofern sie nicht mit Lohnzuschlag entschädigt werden.</p> <p><sup>5</sup> Dem Personal, welches das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt hat, muss eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.</p>	<p><b>§ 9. Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 49.5 Stunden.</p> <p><sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 55 Stunden.</p> <p><sup>3</sup> Die Vertragsparteien können saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Dabei darf die in Abs. 1 festgelegte Arbeitszeit im Durchschnitt eines Dienstjahres oder bei kürzeren Arbeitsverhältnissen während der gesamten Dauer der Anstellung nicht überschritten werden. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung entstehen dadurch keine Über- oder Minusstunden.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen. Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, diese Unterlagen einzusehen. Kommt der Arbeitgebende dieser Pflicht nicht nach, werden Aufzeichnungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Streitfall als Beweismittel zugelassen.</p>
	<p><b>§ 10. Pausen</b></p> <p><sup>1</sup> In der Arbeitszeit ist eine viertelstündige Pause pro Halbtag inbegriffen. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Stunde, mindestens jedoch eine halbe Stunde, zu gewähren. Darin inbegriffen ist die Essenszeit.</p>

	<p><b>§ 11. Überstunden</b></p> <p><sup>1</sup> Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Arbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit übersteigen.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben Überstunden zu leisten, wenn sie betrieblich notwendig und zumutbar sind.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitgebenden haben die Überstunden schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.</p> <p><sup>4</sup> Allfällige Überstunden werden mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch Freizeit von gleicher Dauer innerhalb desselben Dienstjahres kompensiert oder durch entsprechende monatliche Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten.</p>
	<p><b>§ 12. Überzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit übersteigen.</p> <p><sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 55 Stunden darf ausnahmsweise wegen Dringlichkeit der Arbeit, ausserordentlichen Arbeitsanfalls sowie zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen überschritten werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Überzeit darf im Kalenderjahr nicht mehr als 100 Stunden betragen.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitgebenden haben die Überzeit schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.</p> <p><sup>5</sup> Kompensation und Abgeltung erfolgen analog den Überstunden.</p>
	<p><b>§ 13. Ruhezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden ist im Durchschnitt über einen Zeitraum von zwei Wochen eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup> Arbeitnehmenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist immer eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.</p>
<p><b>§ 7. Freizeit</b></p> <p><sup>1</sup> Pro Arbeitswoche hat das Personal mindestens Anspruch auf einen freien Tag. In der Regel sollen wenigstens zwei freie Tage pro Monat auf einen Sonntag fallen.</p>	<p><b>§ 14. Freie Tage</b></p> <p><sup>1</sup> Pro Arbeitswoche besteht Anspruch auf eineinhalb freie Tage. Hiervon ist ein Tag zusammenhängend zu gewähren. Freie Halbtage können für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.</p> <p><sup>2</sup> Pro Monat müssen mindestens zwei ganze Ruhetage auf einen Sonntag fallen.</p> <p><sup>3</sup> Der Halbttag gilt als frei, wenn die arbeitsfreie Zeit entweder zwischen 00.00 - 12.00 Uhr oder 12.00 - 24.00 Uhr liegt und die tägliche Arbeitszeit höchstens sechs Stunden beträgt.</p> <p><sup>4</sup> Bei der Beanspruchung und der Gewährung der freien Tage, Ruhe- und Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Parteien angemessen Rücksicht zu nehmen.</p>

	<p><b>§ 15. Sonntage und gesetzliche Feiertage</b></p> <p><sup>1</sup> An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken.</p> <p><sup>2</sup> Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.</p> <p><sup>3</sup> Feiertage, die während einer Krankheit, eines Unfalls, eines Mutterschaftsurlaubs oder eines Militär-, Schutz- oder Zivildienstes anfallen, können nicht nachbezogen werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Nationalfeiertag am 1. August und die vom Kanton festgelegten gesetzlichen Feiertage gelten als zusätzliche freie Tage.</p>
<p><b>§ 8. Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal hat folgende Ferienansprüche pro Dienstjahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen;</p> <p>b) nach vollendetem 50. Altersjahr – sofern schon mindestens fünf Dienstjahre im gleichen Betrieb – fünf Wochen;</p> <p>c) alle übrigen vier Wochen.</p> <p><sup>2</sup> Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr, wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dienstdauer gekürzt.</p> <p><sup>3</sup> Gesetzliche Feiertage und Abwesenheit, für welche die Arbeitgebenden gemäss den §§ 9 und 13 zur Lohnzahlung verpflichtet sind, dürfen nicht auf die Ferien angerechnet werden.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Sie nehmen dabei auf die Wünsche des Personals so weit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist. Die Ferien sind jährlich, ausnahmsweise innert der ersten sechs Monate des folgenden Jahres, zu gewähren.</p> <p><sup>5</sup> Während der Ferien sind der Barlohn und, soweit freie Verpflegung gewährt wird, eine Kostgeldentschädigung zu entrichten. Letztere richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelvertrag vereinbarten Betrag.</p>	<p><b>§ 16. Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Dienstjahr:</p> <p>a) Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen;</p> <p>b) Arbeitnehmende nach vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen,</p> <p>c) alle übrigen Arbeitnehmenden vier Wochen.</p> <p><sup>2</sup> Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien anteilmässig entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht. Mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr müssen zusammenhängend gewährt werden.</p>
<p><b>§ 9. Bezahlte Absenzen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlte Freizeit, ohne dass ihm diese Tage an die Ferien oder die freien Tage angerechnet werden:</p> <p>a) Heirat des Personals 2 Tage</p> <p>b) Heirat von Söhnen, Töchtern, Geschwistern, Grosskindern 1 Tag</p> <p>c) Niederkunft der Gattin oder Partnerin 1 Tag</p> <p>d) Erkrankung von Angehörigen, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 2 Tage</p> <p>e) Todesfall von Ehegatte, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern oder von Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben: vom Todestag an bis</p>	<p><b>§ 17. Bezahlter Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben ohne Anrechnung an die Ferien oder freien Tage Anrecht auf bezahlten Urlaub bei folgenden Ereignissen:</p> <p>a) 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft;</p> <p>b) 3 Tage bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners;</p> <p>c) 3 Tage bei Tod eines Kindes oder eines Elternteils;</p> <p>d) 2 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebenspartnerin;</p> <p>e) 2 Tage bei Adoption eines Kindes;</p>

<p>und mit dem Tage der Bestattung bis 4 Tage</p> <p>f) Bestattung von anderen Verwandten oder anderen nahestehenden Personen:</p> <p>1) während der hierzu erforderlichen Zeit, für Bestattung in Basel und Umgebung 3) bis ½ Tag</p> <p>2) bei grösserer Entfernung 1 Tag</p> <p>g) Wohnungswechsel 1 Tag</p>	<p>f) 1 Tag bei Taufe oder bei vergleichbaren Glaubensbekenntnissen anderer Religionen eines Kindes;</p> <p>g) 1 Tag bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes;</p> <p>h) 1 Tag bei Tod von Geschwistern, Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Schwägerin und Schwager;</p> <p>i) 1 Tag bei Wechsel der eigenen Wohnung.</p>
	<p><b>§ 180. Mutterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p>
<p><b>§ 5. Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden fördern die berufliche Weiterbildung des Personals. Berufsbezogene Weiterbildung, die auf Veranlassung der Arbeitgebenden erfolgt, gilt als Arbeitszeit.</p>	<p><b>§ 19. Aus- und Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden.</p> <p><sup>2</sup> Weiterbildungen, die auf Veranlassung der Arbeitgebenden erfolgen, gelten als Arbeitszeit. Die Kosten sind vom Arbeitgeber vollumfänglich zu übernehmen.</p>
	<p><i>IV. Lohn und unverschuldete Arbeitsverhinderung</i></p>
<p><b>§ 10. Art und Höhe des Lohnes</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben dem Personal den Lohn zu entrichten, der verabredet oder mangels Abrede üblich ist. Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Personals entsprechen. Er ist regelmässig zu überprüfen und unter Berücksichtigung der Leistungen und Dienstjahre des Personals sowie einer allfälligen Teuerung neu festzusetzen.</p> <p><sup>2</sup> Lebt das Personal in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberschaft, bildet der Wert für Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes. Dieser Wert richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag.</p> <p><sup>3</sup> Allfällige Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.</p>	<p><b>§ 20. Höhe des Lohnes</b></p> <p><sup>1</sup> Der Brutto-Monatslohn (Bar- und Naturallohn) ist schriftlich zu vereinbaren und soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren der Arbeitnehmenden sowie einer Teuerung anzupassen.</p> <p><sup>2</sup> Die "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft" <sup>1</sup> gilt als Mindestansatz.</p> <p><sup>3</sup> Allfällige Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft<sup>2</sup>. Diese dürfen bei der Festsetzung des Grundlohnes nicht berücksichtigt werden und sind den Arbeitnehmenden ohne Abzüge auszurichten.</p>

<sup>1</sup> "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft" des Schweizerischen Bauernverbands (SBV), Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA).

<sup>2</sup> Bundesgesetz vom 20. Juni 1952 über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG), SR 836.1.

	<p><b>§ 21. Naturallohn</b></p> <p><sup>1</sup> Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberschaft, so hat dieser für ausreichende Verpflegung und/oder einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Diese Leistungen gelten als Naturallohn.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch auf Naturallohn besteht auch während der Ferien, der freien Tage, des bezahlten Urlaubs, des Mutterschaftsurlaubs und bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung.</p> <p><sup>3</sup> Beziehen Arbeitnehmende einen Teil des Lohnes in Form von Naturallohn, richtet sich der Wert dieser Leistungen nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag, wobei dieser den Naturallohn gemäss AHV nicht übersteigen darf. Bei Ausfall einer Naturallohn-Leistung haben die Arbeitgebenden eine entsprechende Entschädigung zu bezahlen.</p>
<p><b>§ 11. Lohnauszahlung</b></p> <p><sup>1</sup> Dem Personal ist auf Ende jedes Monats eine detaillierte schriftliche Lohnabrechnung mit Bruttolohn sowie Zuschlägen und Abzügen sowie nicht beanspruchten Naturalleistungen auszuhändigen. Der Lohnabrechnungsblock des Schweizerischen Bauernverbandes erfüllt die entsprechenden Anforderungen.</p> <p><sup>2</sup> Der Barlohn samt Sozialzulagen sowie der allfällige Lohnzuschlag für Überstunden und ausserordentliche Sonn- und Feiertagsarbeit sind spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen.</p>	<p><b>§ 22. Lohnauszahlung und Lohnabrechnung</b></p> <p><sup>1</sup> Lohn und Zulagen sind spätestens am Ende des Monats auszuzahlen.</p> <p><sup>2</sup> Den Arbeitnehmenden ist mit der Lohnzahlung eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, woraus alle Zulagen, Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.</p> <p><sup>3</sup> Die Lohnabrechnung hat den Überstunden-, Überzeit- und Feriensaldo auszuweisen.</p>
<p><b>§ 12. Lohnrückbehalt</b></p> <p><sup>1</sup> Von den ersten beiden Monatslöhnen kann je ein Zehntel des Bruttolohnes (Bar- und Naturallohn) zurückbehalten werden.</p> <p><sup>2</sup> In Fällen, in denen die Arbeitgeberschaft eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten auslegen musste, darf der Lohnrückbehalt im ersten Monat entsprechend höher sein; er darf jedoch insgesamt höchstens die Hälfte eines Bruttomonatslohnes ausmachen.</p> <p><sup>3</sup> Lohnrückbehalte sind spätestens nach sechs Monaten dem Personal auszuzahlen, soweit sie zwei Zehntel eines Bruttomonatslohnes überschreiten.</p>	
<p><b>§ 13. Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Personals</b></p> <p><sup>1</sup> Wird das Personal aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat es in folgendem Umfang Anspruch auf Unterhalt und Lohn (Art. 324 a OR):</p> <p>a) bis zu einer Arbeitsdauer von drei Monaten, vorbehältlich lit. b., ¼ der bis zur Krankheit ununterbrochenen Anstellungsdauer, im Maximum 1 Woche</p>	<p><b>§ 23. Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung unter dem Vorbehalt von Regelungen über Versicherungsleistungen Anspruch auf die nachfolgenden Leistungen gemäss Abs. 2, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch entsteht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus Gründen, die in ihrer beziehungsweise seiner Person liegen, wie Krankheit, Un-</p>

<p>b) bis zu einer Arbeitsdauer von drei Monaten, wenn ein Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate vereinbart ist, <math>\frac{1}{4}</math> der bis zur Krankheit ununterbrochenen Anstellungsdauer, im Maximum 3 Wochen</p> <p>c) bei einer Arbeitsdauer von mehr als drei Monaten im 1. Dienstjahr 4 Wochen</p> <p>d) im 2. und 3. Dienstjahr 2 Monate</p> <p>e) im 4. bis 10. Dienstjahr 3 Monate</p> <p>f) im 11. bis 15. Dienstjahr 4 Monate</p> <p>g) im 16. bis 20. Dienstjahr 5 Monate</p> <p>h) nach mehr als 20 Dienstjahren mindestens 6 Monate</p> <p><sup>2</sup> Bei Schwangerschaft, Niederkunft und Mutterschaft der Angestellten haben die Arbeitgebenden den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitgebenden können vom Personal ein ärztliches Zeugnis verlangen, wenn dieses aus gesundheitlichen Gründen (im Sinne von- Abs. 1 und 2) während mehr als drei Tagen an der Arbeitsleistung verhindert ist. In Zweifelsfällen können die Arbeitgebenden vom ersten Tag an ein Zeugnis verlangen.</p> <p><sup>4</sup> Wohnt das Personal bei der Arbeitgeberschaft, hat es Anspruch auf angemessene Pflege, soweit die Arbeitgebenden diese zu leisten vermögen</p>	<p>fall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Arbeitgeberschaft hat ihr beziehungsweise ihm den Brutto-Monatslohn während folgender Dauer zu entrichten:</p> <p>a) im 1. Dienstjahr 1 Monat;</p> <p>b) im 2. und 3. Dienstjahr 2 Monate;</p> <p>c) im 4. bis 10. Dienstjahr 3 Monate;</p> <p>d) im 11. bis 15. Dienstjahr 4 Monate;</p> <p>e) im 16. bis 20. Dienstjahr 5 Monate;</p> <p>f) ab dem 21. Dienstjahr 6 Monate.</p> <p><sup>3</sup> Ist die Arbeitnehmerin wegen einer Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, besteht die Lohnfortzahlungspflicht in gleichem Umfang.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der Arbeitgeberschaft umgehend und unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.</p>
	<p><b>§ 24. Dienstaltersgeschenke</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:</p> <p>a) nach 5 Dienstjahren einen Fünftel des Brutto-Monatslohns;</p> <p>b) nach 10 Dienstjahren einen Drittel des Brutto-Monatslohns;</p> <p>c) nach 15 Dienstjahren die Hälfte des Brutto-Monatslohns;</p> <p>d) nach 20 Dienstjahren drei Viertel des Brutto-Monatslohns;</p> <p>e) nach 25 Dienstjahren einen Brutto-Monatslohn.</p> <p><sup>2</sup> Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise in der Form von Ferien bezogen werden. Die Bezugsart ist der Arbeitgeberschaft rechtzeitig anfangs Jahr mitzuteilen. Ein Dienstaltersgeschenk von einem Brutto-Monatslohn entspricht einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch.</p>
<p><b>§ 16. AHV, IV, EO, ALV</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben vom Bruttolohn (Bar- und Naturallohn) des Personals die gesetzlichen Beiträge an ihre Ausgleichskasse zu überweisen.</p> <p><sup>2</sup> Die Beitragspflicht richtet sich insbesondere nach den Vorschriften über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, die Erwerbsersatzordnung, die Familienzulagen in der Landwirtschaft und die Arbeitslosenversicherung.</p> <p><sup>3</sup> Die Beiträge gehen – ausser für die Familienzulagen – je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgebenden und des Personals. Die Beitragspflicht beginnt mit dem 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres des Perso-</p>	<p><i>V. Versicherungen, Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung</i></p> <p><b>§ 25. Sozialabzüge</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FLG) zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, ALV und den ganzen Beitrag für die Familienzulagen zu übernehmen.</p>

<p>nals folgt. Die Beiträge für die Familienzulagen in der Landwirtschaft gehen zu Lasten der Arbeitgebenden.</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
<p><b>§ 17. Berufliche Vorsorge</b>  <sup>1</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, das der obligatorischen Vorsorge unterstellte Personal nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern.  <sup>2</sup> Die Arbeitgebenden haben mindestens gleich hohe Beiträge zu entrichten wie das Personal.</p>	<p><b>§ 26. Berufliche Vorsorge</b>  <sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 bei einer Pensionskasse zu versichern. Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die halbe Prämie.</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
<p><b>§ 18. Abgangsentschädigung</b>  <sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre altem Personal nach zwanzig oder mehr Dienstjahren bei der selben Arbeitgeberschaft, so hat dieses Personal Anrecht auf eine Abgangsentschädigung entsprechend dem Bruttolohn von zwei bis acht Monaten gemäss der nachstehenden Tabelle.  <sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung gemäss Abs. 1 beträgt in Monatslöhnen: nach zurückgelegtem Altersjahr Dienstjahren</p> <table border="0"> <tr><td>50</td><td>51</td><td>52</td><td>53</td><td>54</td><td>55</td><td>56</td><td>57</td><td>58</td><td>59</td><td>60</td><td>61</td><td>62</td><td>63</td><td>64</td><td>65</td></tr> <tr><td>20</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>21</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>22</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>23</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>24</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>25</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>26</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>27</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>28</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>29</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>30</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>31</td><td>4</td><td>4</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>32</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>33</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>34</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>35</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>36</td><td>5</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>37</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>38</td><td>6</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>39</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>40</td><td>7</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> </table>	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	22	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	31	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	32	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	33	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	34	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	35	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	36	5	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	37	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	38	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	39	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	40	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	<p><b>§ 27. Abgangsentschädigung</b>  <sup>1</sup> Unterstehen Arbeitnehmende nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge oder erbringt die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge keine mindestens gleichwertigen Leistungen, haben Arbeitgebende bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses von mindestens 50jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren im gleichen Betrieb folgende Abgangsentschädigung auszurichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bei 20–25 Dienstjahren 2 Brutto-Monatslöhne;</li> <li>b) bei 26–30 Dienstjahren 3 Brutto-Monatslöhne;</li> <li>c) bei 31–35 Dienstjahren 4 Brutto-Monatslöhne;</li> <li>d) bei 36–40 Dienstjahren 5 Brutto-Monatslöhne;</li> <li>e) bei über 40 Dienstjahren 6 Brutto-Monatslöhne.</li> </ul>
50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
22	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
23	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
31	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
32	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
33	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
34	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
35	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
36	5	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
37	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
38	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
39	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
40	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

<p><sup>3</sup> Die sich aus Beiträgen der Arbeitgeberschaft ergebenden Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden.</p>	
<p><b>§ 15. Unfallversicherung</b>  <sup>1</sup> Jede einzelne Arbeitgeberschaft hat das Personal, auch wenn es bei mehreren beschäftigt ist, gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 und den zugehörigen Verordnungen gegen Unfälle zu versichern.  <sup>2</sup> Personal, dessen wöchentliche Arbeitszeit bei einer Arbeitgeberschaft nicht mindestens zwölf Stunden beträgt, muss von dieser nur für Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert werden.  <sup>3</sup> Die Prämie für die Berufsunfallversicherung unter Einschluss der Versicherung gegen Berufskrankheiten übernehmen die Arbeitgebenden, die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung das Personal.  <sup>4</sup> Die Arbeitgebenden haben den Lohn nicht zu entrichten, soweit die Unfallversicherung mindestens 80% des Lohnausfalles vergütet. § 14 Abs. 3 gilt sinngemäss.</p>	<p><b>§ 28. Unfallversicherung</b>  <sup>1</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern. Die Prämie für die Versicherung der Berufsunfälle bezahlen die Arbeitgebenden. Die Prämie für die Versicherung von Nichtbetriebsunfällen kann den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.</p>
<p><b>§ 14. Krankenversicherung (Krankenpflege und Krankentaggeld)</b>  <sup>1</sup> Das im Kanton Basel-Stadt wohnhafte Personal hat sich gemäss Gesetz über die Krankenversicherung im Kanton Basel-Stadt (GKV) vom 15. November 1989 obligatorisch für Krankenpflege (Arzt, Arznei, Spitalkosten in der Allgemeinen Abteilung) zu versichern.  <sup>2</sup> Die Arbeitgebenden haben den Lohn gemäss § 13 nicht zu entrichten, wenn sie mindestens zur Hälfte auf eigene Kosten zugunsten des Personals eine bei weiblichem Personal auch Schwangerschaft und Mutterschaft einschliessende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen haben, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen mindestens 80% des Bruttolohnes erbringt, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. Wird diese Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist von mehr als zwei Tagen abgeschlossen, so haben die Arbeitgebenden während der Karenztage 80% der Leistungen gemäss § 13 zu erbringen.  <sup>3</sup> Falls das Personal während der Krankheit Naturallohnleistungen der Arbeitgebenden erhält, so können sie die entsprechenden Beträge gemäss § 10 Abs. 2 vom Krankentaggeld in Abzug bringen.</p>	<p><b>§ 29. Krankenversicherung und Krankentaggeldversicherung</b>  <sup>1</sup> Die Arbeitgebenden kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 abgeschlossen haben.  <sup>2</sup> Die Arbeitgebenden haben zu Gunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, die nach einer Wartefrist von 30 Tagen während 730 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen 80 Prozent des Brutto-Monatslohnes zahlt. Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmenden im ordentlichen Rentenalter verkürzt sich die Taggeldleistung auf 180 Tage.  <sup>3</sup> Wurde keine genügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, haben die Arbeitgebenden die Leistungen selbst zu erbringen.  <sup>4</sup> Während der Wartefrist haben die Arbeitgebenden den vollständigen Brutto-Monatslohn zu entrichten.  <sup>5</sup> Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden mindestens hälftig von den Arbeitgebenden übernommen.</p>

	<p><b>§ 30. Mutterschaftsversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz (EOG) vom 25. September 1952. Bei Arbeitnehmerinnen, welche davon nicht erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.</p>
	<i>VI. Arbeitnehmerschutz</i>
<p><b>§ 4. Einsatz</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.</p>	<p><b>§ 31. Schutz der Persönlichkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgebende hat die Persönlichkeit und Gesundheit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen.</p>
	<p><b>§ 32. Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfallverhütung und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.</p>
	<p><b>§ 33. Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter</b></p> <p><sup>1</sup> Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz (ArG) vom 13. März 1964 und seiner Verordnungen analog.</p>
	<p><b>§ 34. Schutz für Jugendliche</b></p> <p><sup>1</sup> Für Jugendliche gelten die Schutzbestimmungen des ArG und Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) vom 28. September 2007 analog.</p>
	<i>VII. Schlussbestimmungen</i>
<p><b>§ 19. Auskunft</b></p> <p><sup>1</sup> Auskünfte über die Anwendung des Normalarbeitsvertrages können beim Einigungsamt <sup>4)</sup> eingeholt werden. Ebenso ist dort der Text des Normalarbeitsvertrages erhältlich.</p>	<p><b>§ 35. Aushändigung des Normalarbeitsvertrages und Auskunft</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages.</p> <p><sup>2</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden die "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft" bei Beginn des Anstellungsverhältnisses auszuhändigen.</p> <p><sup>3</sup> Auskünfte über den Normalarbeitsvertrag können beim Landwirtschaftlichen Zentrum Ebenrain und beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) eingeholt werden.</p>

<p><b>§ 20. Schriftenkontrolle, Fremdenpolizei und Steuerverwaltung</b> <sup>1</sup> Arbeitgebende und Personal haben die Vorschriften über die Einwohnerkontrolle (Schriftenabgabe) zu beachten. <sup>2</sup> Arbeitgebende, die ausländisches Personal anstellen wollen, haben sich vor Vertragsabschluss bei der Fremdenpolizei <sup>3)</sup>, dem Arbeitsamt und der Steuerverwaltung über die erforderlichen Bewilligungen und Auflagen zu erkundigen.</p>	
	<p><b>§ 36. Gerichtsstandsklausel</b> <sup>1</sup> Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich die Arbeit verrichten, zuständig.</p>