

---

# Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Betriebs- und Hausangestellte in der Landwirtschaft

vom 16. Dezember 2008 (Stand 1. Januar 2009)

---

*Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,*

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911<sup>1)</sup> und Art. 28 des Gesetzes vom 7. Juni 1998 über die Landwirtschaft<sup>2)</sup>,

*verordnet:*

## I. Geltungsbereich und Wirkung

(1.)

### Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Appenzell Ausserrhoden.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse mit Personen, die in folgender Beziehung zur Betriebsleiterin oder zum Betriebsleiter stehen:

- a) Ehefrau oder Ehemann;
- b) eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner;
- c) Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegatten oder deren eingetragene Partnerin oder deren eingetragener Partner.

<sup>3</sup> Für Personen, die einem Lehrvertrag unterstehen, gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur soweit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

<sup>4</sup> Für Alppersonal werden Art. 6–8 für die Dauer der Alpzeit nicht angewendet.

---

<sup>1)</sup> OR (SR [220](#))

<sup>2)</sup> bGS [920.1](#)

**Art. 2** Wirkung

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Vertragsgegenstände schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Bundes und des kantonalen Rechts.

**II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(2.)

**Art. 3** Einsatz

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind ihren Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebes einzusetzen.

**Art. 4** Probezeit

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt einen Monat.

<sup>2</sup> Sie beträgt zwei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis für weniger als vier Monate eingegangen wird.

<sup>3</sup> Sie kann durch schriftliche Abrede herabgesetzt oder ganz wegbedungen werden.

**Art. 5** Kündigung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:

- a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;
- b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;
- c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.

<sup>2</sup> Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt das Recht der Arbeitnehmenden zur Benützung der Dienstwohnung.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den Kündigungsschutz und die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 336 ff. OR).

**III. Arbeitszeit und Freizeit**

(3.)

**Art. 6** Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt zehn Stunden. In der Arbeitszeit ist eine viertelstündige Pause pro Halbtage inbegriffen. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Stunde zu gewähren; darin inbegriffen ist die Essenszeit.

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien können andere Arbeitszeiten oder saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Bei saisonal unterschiedlichen Arbeitszeiten darf die ordentliche Arbeitszeit bezogen auf den Jahresdurchschnitt die in Abs. 1 festgelegte Maximaldauer nicht überschreiten.

<sup>3</sup> Den Arbeitnehmenden ist bis zum vollendeten 18. Altersjahr eine tägliche Ruhezeit von wenigstens zehn aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

**Art. 7** Überstunden

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden leisten in dringenden Fällen Überstundenarbeit, wenn diese nach Treu und Glauben zumutbar ist und sie diese zu leisten vermögen.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen, ob die Überstundenarbeit durch Lohn mit 25 Prozent Zuschlag abgegolten wird oder ob sie durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen wird.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden haben eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jeden Monats festzuhalten.

<sup>4</sup> Die Auszahlung von Überstundenarbeit erfolgt mit der normalen Lohnzahlung. Der Ausgleich durch Freizeit erfolgt innert eines Jahres.

**Art. 8** Freizeit

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eineinhalb arbeitsfreie Tage pro Woche. Wenigstens ein arbeitsfreier Tag pro Monat ist ein Sonntag.

<sup>2</sup> An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken.

<sup>3</sup> Der Sonn- oder Feiertag wird als arbeitsfreier Halbtage gerechnet, wenn die Arbeitszeit weniger als vier Stunden beträgt und diese ausschliesslich am Morgen oder am Abend anfällt.

<sup>4</sup> Bei der Festlegung der Freizeit wird auf die Bedürfnisse der Vertragsparteien angemessen Rücksicht genommen.

### **Art. 9**      Ferien

<sup>1</sup> Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:

- |    |  |          |
|----|--|----------|
| a) | Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr | 5 Wochen |
| b) | ab dem 50. Altersjahr                          | 5 Wochen |
| c) | alle Übrigen                                   | 4 Wochen |

<sup>2</sup> Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Auf die Wünsche der Arbeitnehmenden ist soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes oder des Haushalts vereinbar ist. Die Ferien können in gegenseitigem Einverständnis aufgeteilt werden, wobei mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr zusammenhängen müssen.

### **Art. 10**     Bezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben bei folgenden Ereignissen Anrecht auf Urlaub, ohne dass ihnen diese Tage als Ruhetage oder als Ferien angerechnet werden:

- a) 3 Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, Tod der Partnerin oder des Partners, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;
- b) 2 Tage: Niederkunft der Partnerin;
- c) 1 Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wechsel der eigenen Wohnung.

### **Art. 11**     Ersatz für Kost und Logis

<sup>1</sup> Haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben die Arbeitgebenden eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der AHV zu entrichten.

**Art. 12** Aus- und Weiterbildung

<sup>1</sup> Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen grosszügig gestattet und gefördert werden.

<sup>2</sup> Kurse und Vorträge werden nicht auf Ferien und Freizeit angerechnet, wenn ihr Besuch von den Arbeitgebenden angeordnet wurde oder während der Arbeitszeit bewilligt wurde.

**IV. Lohn**

(4.)

**Art. 13** Art und Höhe des Lohnes

<sup>1</sup> Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und unter Berücksichtigung der Leistungen und der Dienstjahre sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.

<sup>2</sup> Leben die Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes. Unterkunft und Verpflegung werden nach den Ansätzen der AHV bewertet.

<sup>3</sup> Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind den Arbeitnehmenden ohne Abzüge auszurichten.

**Art. 14** Auszahlung des Lohnes

<sup>1</sup> Der Lohn ist samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden haben spätestens bei der Auszahlung des Lohnes den Arbeitnehmenden eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, aus welcher die Abzüge und Zulagen klar ersichtlich sind. Die Lohnabrechnung enthält auch eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden, der Freitage und des Ferienbezuges.

**Art. 15** Lohnrückbehalt

<sup>1</sup> Vom ersten Monatslohn dürfen zurückbehalten werden:

- a) von den Arbeitgebenden vorgeschossene Auslagen für die Vermittlung der Stelle und die Anreise zum Stellenantritt;

b) bis ein Viertel des ersten Monatslohns als Sicherheit für andere Forderungen der Arbeitgebenden.

<sup>2</sup> Der Lohnrückbehalt darf insgesamt die Hälfte des ersten Monatslohns nicht überschreiten.

<sup>3</sup> Er ist nach den Bestimmungen über die Kautions gemäss Art. 330 OR zu verwalten.

#### **Art. 16** Arbeitsverhinderung

<sup>1</sup> Ist das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von mehr als drei Monaten eingegangen worden oder hat es mehr als drei Monate gedauert und werden die Arbeitnehmenden aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Militär- oder Zivildienst, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten, ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht nach beendeter Probezeit ein Anspruch auf Lohn für:

- a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr;
- b) zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr;
- c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr;
- d) vier Monate ab dem elften Dienstjahr.

<sup>2</sup> Die Lohnausfallentschädigung aus einer von den Arbeitgebenden mindestens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung (inkl. Eidg. Erwerbsersatzordnung EO), fällt im Rahmen in dem die Arbeitgebenden zur Lohnfortzahlung verpflichtet sind, den Arbeitgebenden zu.

#### **Art. 17** Treueprämie

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Treueprämie in der Höhe von:

- a) einem Drittel des Monatslohnes nach fünf Dienstjahren;
- b) einem halben Monatslohn nach zehn Dienstjahren;
- c) drei Vierteln des Monatslohnes nach fünfzehn Dienstjahren;
- d) einem Monatslohn alle fünf Jahre nach dem fünfzehnten Dienstjahr.

<sup>2</sup> Die Höhe der Treueprämie berechnet sich nach dem durchschnittlichen Monatslohn des Bezugsjahres.

<sup>3</sup> Wollen die Arbeitnehmenden die Treueprämie ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilen sie dies den Arbeitgebenden rechtzeitig mit. Eine Treueprämie von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Eine Treueprämie von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch.

## V. Versicherungsschutz und Arbeitssicherheit

(5.)

### Art. 18 Staatliche Sozialwerke

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, AVI, FLG) zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, AVI und die ganze Prämie für die Familienzulagen zu übernehmen.

### Art. 19 Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge<sup>1)</sup> einer Pensionskasse anzuschliessen. Sie übernehmen mindestens die halbe Prämie.

### Art. 20 Unfallversicherung

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung<sup>2)</sup> zu versichern. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist von den Arbeitgebenden zu übernehmen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung kann den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

### Art. 21 Krankenversicherung

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.

---

<sup>1)</sup> BVG (SR [831.40](#))

<sup>2)</sup> UVG (SR [832.20](#))

<sup>2</sup> Sie kontrollieren, dass sich die Arbeitnehmenden gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung<sup>1)</sup> für Krankenpflege versichert haben.

<sup>3</sup> Fehlt eine Krankentaggeldversicherung, haften die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden in dem Umfang, als die Arbeitnehmenden aus einer bestehenden Versicherung Leistungen erhalten würden.

**Art. 22**      Meldung von Arbeitsunfähigkeiten

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage, legen sie unaufgefordert ein Arztzeugnis vor.

**Art. 23**      Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter, Jugendschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

<sup>1</sup> Für schwangere Frauen und stillende Mütter sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes<sup>2)</sup> anwendbar.

<sup>2</sup> Für Jugendliche sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes<sup>3)</sup> über das Mindestalter anwendbar.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

<sup>4</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Bestimmungen der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen.

---

<sup>1)</sup> KVG (SR [832.10](#))

<sup>2)</sup> Art. 35 ff. ArG (SR [822.11](#))

<sup>3)</sup> Art. 30 ArG (SR [822.11](#))

**VI. Abgangsentschädigung**

(6.)

**Art. 24** Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr, mit 20 oder mehr Dienstjahren, Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:

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

<sup>2</sup> Im Übrigen richtet sich die Pflicht der Arbeitgebenden zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach Art. 339b ff. OR.

**VII. Schlussbestimmungen**

(7.)

**Art. 25** Haftung

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haften den Arbeitgebenden für den absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden.

<sup>2</sup> Bei leichter Fahrlässigkeit haften sie nur im Wiederholungsfall.

**Art. 26** Gerichtsstand

<sup>1</sup> Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt wahlweise der Gerichtsstand des Wohnsitzes des Beklagten oder des Arbeitsortes.

**Art. 27** Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden händigen den Arbeitnehmenden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags aus.

**Art. 28** Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag für Betriebs- und Hausangestellte in der Landwirtschaft vom 8. Dezember 1986<sup>1)</sup> wird aufgehoben.

**Art. 29** Inkrafttreten

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

---

<sup>1)</sup> bGS 222.216 (lf. Nr. 239)