



Erläuterungen des SGBV zum Normalarbeitsvertrag (NAV) für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

I. Allgemeine Bestimmungen

Mit der Inkraftsetzung des neuen NAV Landwirtschaft St.Gallen per 1. Januar 2021 wird der bisherige NAV Landwirtschaft St.Gallen vom 9. Dezember 2003 ausser Kraft gesetzt.

Art. 1 und 2 Geltungsbereich und Wirkung

Der NAV ist eine durch die Kantonsregierung erlassene Verordnung. Das OR verpflichtet die Kantone, für Arbeitnehmende in der Landwirtschaft und im Hausdienst einen NAV zu erlassen, welcher namentlich die Arbeits- und Ruhezeiten und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regelt (Art. 359 Abs. 2 OR)

Die Vorschriften im NAV stellen dispositives Recht dar. Dispositiv heisst, dass im schriftlichen Einzelarbeitsvertrag von den gesetzlichen Regelungen des NAV abgewichen werden kann. Voraussetzung ist, dass die vom NAV abweichenden Bestimmungen im Einzelarbeitsvertrag in schriftlicher Form festgehalten sind (Art. 2 Abs. 1 NAV). Bei Abänderungen muss Art. 361 und 362 OR eingehalten werden.

Der NAV gilt nicht für das Alppersonal (Art. 1 Abs. 2 NAV). Für das Alppersonal besteht ein Muster-Einzelarbeitsvertrag. Dieser kann über das LZSG oder über den SGBV bezogen werden. Das Alppersonal untersteht den gesetzlichen Regelungen nach OR 319ff.

Der NAV Landwirtschaft SG gilt für alle Lehrverhältnisse innerhalb des Lehrbetriebsverbundes SG-AR-AI-SG. Für alle Lernenden des Lehrbetriebsverbundes SG-AR-AI gilt die 49.5 h/Woche als Arbeitszeit und dies muss im Lehrvertrag angepasst werden.

II. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Kündigung

Sofern im Arbeitsvertrag nicht anders geregelt, kann eine Kündigung mündlich erfolgen. Aus Beweisgründen ist die Kündigung jedoch besser schriftlich und persönlich mit schriftlicher Bestätigung oder per Einschreiben einzureichen. Die Kündigung muss vor Ende Monat unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bei der Gegenpartei in Kenntnis gebracht werden. Bei einer persönlichen Übergabe ist der Erhalt der Kündigung auf einer Kündigungskopie mit Unterschrift und Datum bestätigen zu lassen.

Das Kündigungsschreiben muss folgende Punkte enthalten:

- Korrekte Angaben (Name, Adresse) des Arbeitnehmenden und des Arbeitgebenden.
- Angabe welcher Arbeitsvertrag gekündigt wird (Arbeitsvertrag vom ...)
- Angabe auf welches Datum (meistens auf Ende eines Monats, Kündigungsfrist beachten) hin gekündigt wird.
- Das Kündigungsschreiben muss unterschrieben und datiert sein.

Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR). Achtung es gibt auch Kündigungsgründe, welche missbräuchlich sind (Art. 336 OR)

Art. 5 Kündigungsschutz

Gemäss OR Art. 336 ff gelten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Geburt, bei der Leistung von Militär, Schutz- oder Zivildienst ein Kündigungsschutz. Diese ist teilweise auf die Anzahl der Dienstjahre abgestellt.

Es wird dem Arbeitgeber vor dem Aussprechen einer Kündigung empfohlen, das OR und insbesondere die Art. 336 ff zu konsultieren.

III. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub

Art. 8 Arbeitszeit

Die 49.5 Stunden Arbeitszeit pro Woche umfassen die effektiv geleistete Arbeitszeit. Dies wird auch als Nettoarbeitszeit bezeichnet. Der Arbeitnehmer hat pro Halbtage Anrecht auf eine Pause von je einer Viertelstunde.

Die 49.5 Stunden Arbeitszeit ist auf einer 5 ½ Tage-Arbeitswoche zu je 9 Stunden aufgebaut. Es ist Arbeitgebern und Arbeitnehmer überlassen, wenn sie im gegenseitigen Einvernehmen im Einzelarbeitsvertrag die Arbeitszeit auf einer 5 Tage-Arbeitswoche festlegen. In diesem Fall beträgt die Arbeitszeit pro Tag 9.9 Stunden (9 Stunden 54 Minuten).

Die Jahresarbeitszeit für Arbeitnehmende mit insgesamt 4 Wochen Ferien pro Jahr errechnet sich aus 48 Wochen Arbeitszeit (264 Arbeitstage + 1 Arbeitstag). In einem Nichtschaltjahr sind das somit 265 Arbeitstage à 9 Stunden. Der 1. August als Bundesfeiertag gilt nach der Verordnung über den Bundesfeiertag als bezahlter Feiertag. Die Jahresarbeitszeit beträgt somit 2376 Stunden. Bei Arbeitnehmenden mit 5 Wochen Ferien beträgt die Jahresarbeitszeit 2326.5 Stunden. Davon werden die zusätzlich bezahlten Feiertage nach Art. 10 Abs. 3 des NAV in Abzug gebracht. (max. 4 arbeitsfreie Tage à 9 Stunden; Neujahr, Ostermontag, Weihnachtstag, Stephanstag)

Als durchschnittliche Sollarbeitszeit für die monatliche Arbeitszeit gilt:

Bei 4 Wochen Ferien: $2376 \text{ Stunden} / 12 \text{ Monate} = 198 \text{ Stunden pro Monat}$

Bei 5 Wochen Ferien: $2326.5 \text{ Stunden} / 12 \text{ Monate} = 194 \text{ Stunden pro Monat}$

Die Ferienabwesenheiten sind in der dieser Jahres-Arbeitszeitberechnung schon berücksichtigt. In der Arbeitszeiterfassung werden die Ferientage getrennt von der Arbeitszeit erfasst.

Auch bei der Jahresarbeitszeit gilt Art. 9 NAV SG bezüglich Freizeit.

Bei Angestellten mit kurzer und befristeter Anstellung wird empfohlen, die Arbeitszeitberechnung auf dem monatlichen Soll vorzunehmen. Die Ferienguthaben betragen pro Monat 1/12 des Ferien-Jahresguthaben.

In der Landwirtschaft ist es üblich, dass je nach Jahreszeit Überstunden geleistet werden müssen. In der Regel darf die tägliche Arbeitszeit 12 Stunden nicht überschreiten (Art. 8 Abs. 6 NAV SG). Ausnahmen sollen soweit möglich im Einzelarbeitsvertrag geregelt werden.

Die genaue Erfassung der Arbeitszeit ist Pflicht. Der Arbeitgebende ist dafür verantwortlich, dass die tägliche Arbeitszeit festgehalten wird. Jeweils auf Ende Monat ist der Arbeitszeitrapport zusammen mit der Lohnabrechnung vom Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmenden ein unterzeichnetes Exemplar abzugeben.

Auf die in Art. 8 Abs. 7 NAV SG statuierte Pflicht zur Auszahlung eines Zuschlags von 25% zum Lohn, wenn die Überstunden nicht innerhalb Jahreszeit kompensiert werden können, kann mittels schriftlichem Einzelarbeitsvertrag verzichtet werden.

Art. 10 Sonntage und Feiertage

Die Beschränkung der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertage auf die betriebsnotwendigen Tätigkeiten ist als Grundsatz bei der Arbeitsplanung zu berücksichtigen. Der NAV regelt aber keine maximale Arbeitszeit am Sonntag oder beschreibt den Umfang der zu leistenden Arbeit nicht. Zu verschiedenen sind die Branchen und die Betriebsausrichtung. Als Grundsatz für die maximale Arbeitszeit am Sonntag soll die Tagesarbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden.

Die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit wird ohne einen Zuschlag abgegolten. Es werden die effektiven geleisteten Stunden gezählt.

Die bezahlten Feiertage Weihnachtstag, Stephanstag, Neujahrstag können je nach Jahr auf einen ordentlichen Sonntag fallen. In diesen Fällen werden sie nicht als zusätzlichen bezahlten Feiertag angerechnet. Es kann somit keine Arbeitszeit kompensiert werden. Das gleiche gilt, wenn ein Feiertag in die Zeit von Krankheit, Unfall oder Militärdienst fällt.

Die zusätzlichen bezahlten Feiertage berechtigen den Arbeitnehmenden nicht dazu, genau an diesem Tag einen Freitag einzuziehen. Wird der Freitag jedoch nicht direkt am betreffenden Tag bezogen, ist die Arbeitszeit von 9 Stunden an einem anderen Tag zu kompensieren.

Art. 13 Mutterschaftsurlaub

Die Mutterschaftsentschädigung für die Zeit von 14 Wochen ab Geburt muss über die SVA des Kantons St.Gallen angemeldet werden.

Leistet der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubes geht die Entschädigung des bisherigen Lohnes im Umfang von 80% direkt an den Arbeitgeber.

Leistet der Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung, wird die Entschädigung direkt an die Arbeitnehmerin ausbezahlt.

Fragen zur Mutterschaftsentschädigung sind am Besten direkt mit der SVA St.Gallen zu klären.

IV. Lohn

Art. 14 Art und Höhe des Lohnes

Die Lohnrichtlinien des SBV und des SBLV sowie der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Angestellter finden Anwendung in der Landwirtschaft.

Aufgrund der tieferen Wochenarbeitsstunden im Kanton St.Gallen im Vergleich zum Berechnungsmuster in der Lohnrichtlinie des SBV, SBLV und der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Angestellter liegt der Richt-Stundenlohn im Kanton St.Gallen höher. Er berechnet sich beispielsweise auf der Basis des Mindestlohnes wie folgt:

Wochen pro Jahr:	365 Tage : 7 Tage/Woche	52.14 Wochen/Jahr
Arbeitstage pro Jahr:	5.5 Arbeitstage/Woche x 52.14 Wochen/Jahr	286.79 Arbeitstage/Jahr
Arbeitstage pro Monat:	286.79 Arbeitstage/Jahr : 12 Monate/Jahr	23.90 Arbeitstage/Monat
Arbeitszeit pro Monat:	23.9 / 9 Stunden/Tag	215 Stunden pro Monat
Richt-Stundenlohn:	3300 Franken/Monat : 215 Std. pro Mt.	15.40 Fr./Std.

Die Lohnrichtlinien gelten als Bruttolöhne. Der Naturallohn (Unterkunft, Verpflegung) ist immer Teil des Bruttolohnes.

Art. 18 Lohn bei Arbeitsverhinderung

Die Lohnfortzahlung für eine unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung beträgt je nach Dauer der Dienstjahre zwischen 1 bis 4 Monate (Art. 18 Abs. 2 NAV) und richtet sich nach OR 324a.

Im Anschluss an die Lohnfortzahlung tritt der Anspruch aus der Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80%. Die Arbeitgebenden sind gehalten, ihre Arbeitnehmenden ab dem 30. Tag für eine Krankentaggeld zu versichern. (Art. 23 NAV)

V. Versicherungen und weitere Schutzbestimmungen

Art. 20 Staatliche Sozialhilfe

Der Arbeitgeber ist verantwortlich, dass er die Arbeitnehmenden bei den staatlichen Sozialwerken versichert. Die Arbeitnehmerbeiträge werden bei der monatlichen Lohnabrechnung in Abzug gebracht. Der Arbeitgeber muss mindestens die Hälfte der gesamten Beiträge übernehmen. Eine Ausnahme von dieser Regelung sind die Beiträge gemäss Gesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft. Diese Beiträge

gehen ganz zu Lasten Arbeitgeber.

Art. 21 Berufliche Vorsorge

Arbeitnehmende, welche mehr als 3 Monate ein Anstellungsverhältnis eingegangen sind und deren Bruttolohn pro Jahr mehr als Fr. 21'510.-- bzw. pro Monat mehr als Fr. 1792.50.— (gültig für 2021) beträgt, müssen bei einer Pensionskasse versichert sein.

Die Versicherungspflicht beginnt nach der Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität und nach Vollendung des 24. Altersjahres für das Alterssparen.

Der Arbeitgebende trägt mindestens 50% der Beiträge an die Berufliche Vorsorge. Er kann jedoch seinen Anteil freiwillig erhöhen.

Art. 23 Krankheit

Im Einzelarbeitsvertrag soll vermerkt werden, dass der Arbeitnehmende nach KVG versichert ist. (siehe Abs. 3)

Art. 24 Meldung von Arbeitsunfähigkeit

Es ist im NAV festgehalten, dass bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall von mehr als drei Arbeitstagen, ein Arztzeugnis vorzulegen ist. Im Einzelarbeitsvertrag kann diese Frist auch gesenkt oder erhöht werden.

Allgemeine Erläuterungen zur Umsetzung

Bestehende Arbeitsverträge in der Landwirtschaft sollen auf den 1. Januar 2021 angepasst werden und die Änderungen im neuen NAV gegenüber dem bisherigen NAV im neuen Einzelarbeitsvertrag integriert werden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Einzelarbeitsverträge individuell ausgestaltet werden können. Anpassungen an bestehenden Arbeitsverträgen sind in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden vorzunehmen und schriftlich festzuhalten.

Bestehende Lehrverträge mit Ablauf per Juli 2021 bleiben bestehen. Bei neuen Lehrverträgen, welche für die Lehrzeit ab August 2021 abgeschlossen werden, wird der neue NAV angewendet.

Der SGBV stellt für Lernende/Lehrbetriebe auf der Basis 49.5 Stunden/5-Tageswoche ein Tool zur Erfassung der Arbeitszeit zur Verfügung. Das Abrechnungstool für Lernende ist auf der Basis der Jahresarbeitszeit aufgebaut.

Für Arbeitnehmende in der Land- und Hauswirtschaft wird ein Abrechnungstool zur Verfügung gestellt, welches ab Januar 2021 zur Anwendung kommt. Das Abrechnungstool wird auf der Grundlage der monatlichen Soll-Arbeitszeiten mit 49.5h/5.5 Arbeitstageswoche aufgebaut und steht für im Monatslohn angestellte Mitarbeitende wie solche im Stundenlohn zur Verfügung.

Die Dokumente und Tools zum neuen NAV sind abgelegt unter: www.bauern-sg.ch/fachinformationen/Arbeitsrecht/

SGBV/05.01.2021