



## **Totalrevision**

### **Normalarbeitsverträge (NAV) im Bereich Landwirtschaft**

**NAV für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis (BR 535.230)**

**NAV für das Alp- und Hirtchaftspersonal (BR 535.250)**

## **Erläuternder Bericht**

---

### **I. Ausgangslage**

Der Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis (NAV LW; BR 535.230) sowie der Normalarbeitsvertrag für das Alp- und Hirtchaftspersonal (NAV Alp; BR 535.250) stammen aus dem Jahr 1998 und sind entsprechend sowohl redaktionell als teils auch inhaltlich überarbeitungsbedürftig.

Der NAV LW erfuhr im Jahr 2009 eine kurze Teilrevision. Bei der Anwendung einiger Bestimmungen gab es in der Praxis Schwierigkeiten, weshalb der Kanton auf Anstoss des Bündner Bauerverbands (BBV) geringfügige Anpassungen vorgenommen hat. So wurde einheitlich eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden (ergibt pro Woche 55 Stunden) festgelegt, wobei unterschiedliche Saisonarbeitszeiten erlaubt sind, solange im Jahresdurchschnitt der Tageswert eingehalten wird. Zudem wurde das Jugendalter entsprechend dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG; SR 822.11) auf 18 Jahre reduziert. Die Frist für die Kompensation für Überstunden wurde auf ein Jahr verlängert. Schliesslich wurde die Regel zur Berechnung der freien Tage, welche auf Monatsbasis beruhte, auf Wochenbasis gestellt.

Mit Schreiben vom 23. Oktober 2019 beantragt der BBV eine Revision des NAV LW sowie eine Revision des NAV Alp. In der Folge wurden die Anliegen des BBV geprüft und die Entwürfe für eine Totalrevision der beiden NAV ausgearbeitet.

### **II. Anhörungsverfahren**

Gemäss Art. 359a Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR; SR 220) ist ein NAV vor seinem Erlass angemessen zu veröffentlichen und eine Frist anzusetzen, innert deren jedermann, der

ein Interesse glaubhaft macht, schriftlich dazu Stellung nehmen kann; ausserdem sind Berufsverbände oder gemeinnützige Vereinigungen, die ein Interesse haben, anzuhören.

### **III. NAV LW – Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen**

#### **Art. 1**

Absatz 1: Die Änderung von Abs. 1 ist redaktioneller Natur. Inhaltlich ergeben sich keine Anpassungen zum bisherigen Art. 1 Abs. 1. Auch die Arbeitsverhältnisse betreffend hauswirtschaftliche Tätigkeiten im Haushalt eines landwirtschaftlichen Betriebs fallen unter den NAV LW (s. dazu weiter unten zu Art. 1 Abs. 3).

Absatz 2: Der bisherige Art. 1 Abs. 2 ist zu streichen, da diese Regelung geltendem Recht widerspricht (s. Art. 360 OR). Neu erfolgt in Art. 1 Abs. 2 eine Bestimmung über Ausnahmen vom Geltungsbereich des NAV LW. Entsprechend dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG; SR 836.1) werden die in Abs. 2 aufgeführten Personengruppen vom Geltungsbereich des NAV LW ausgenommen. Sie werden nämlich vor allem im Sozialversicherungswesen (allfällige Ausnahmen vorbehalten) wie die Betriebsleitenden als Selbstständigerwerbende betrachtet und können somit weder nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) noch nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) wie Angestellte versichert werden, was überdies auch in der privaten Krankentaggeldversicherung gilt.

Absatz 3: Die bisherige Bestimmung von Art. 1 Abs. 3 ist zu ersetzen. Der NAV LW ist gemäss Art. 359 Abs. 3 OR i.V.m. Art. 358 OR sowie Art. 360 OR subsidiär, weshalb der Hinweis auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse überflüssig ist. An dieser Stelle soll neu der Hinweis betreffend allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) aufgenommen werden.

Der NAV LW ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse und Sachverhalte, welche in einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) geregelt sind. Arbeitet also eine Person in verschiedenen Bereichen, und einer davon ist in einem ave GAV geregelt, so gilt für diesen Bereich der ave GAV. Im Zusammenhang mit Besenbeizen ist darauf hinzuweisen, dass der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) unmittelbar für alle Betriebe gilt, die gastgewerbliche Leistungen anbieten, somit für deren Arbeitnehmende (Teilzeitarbeitnehmende sowie Aushilfen inbegriffen). Als Mischbetriebe gelten Unternehmen mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen sowie Betriebe mit selbstständigen Betriebsteilen aus anderen Branchen. Der L-GAV gilt für denjenigen Teil des Mischbetriebs, der gastgewerbliche

Leistungen anbietet. Mischbetriebe sind nur dann vom betrieblichen Geltungsbereich des L-GAV ausgenommen, wenn sie die Voraussetzungen gemäss Art. 2 Abs. 1 L-GAV erfüllen. Besenbeizen sind hier nicht aufgeführt.

Übrigens sind landwirtschaftsfremde Nebenbetriebe gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. d ArG dem ArG unterstellt. Das bedeutet, dass z.B. Nebenbetriebe wie Coiffeurgeschäfte oder Gastronomiebetriebe dem ArG unterstehen, womit auf diese Betriebszweige auch die entsprechenden ave GAV anwendbar sind.

Der NAV LW gilt auch für Hauswirtschaftsangestellte auf Landwirtschaftsbetrieben. Entsprechend gelten auch die Mindestlöhne gemäss Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft; SR 221.215.329.4) nicht (s. Art. 2 Abs. 3 lit. h NAV Hauswirtschaft).

Absatz 4: Der bisherige Art. 1 Abs. 4 ist zu streichen. Personen in einem Lehrverhältnis verfügen über einen Lehrvertrag. Die Abmachungen im Lehrvertrag gehen schon aufgrund von Art. 2 dem NAV LW vor. Der neue Abs. 4 sieht vor, dass die Arbeitszeit in den Bereichen, in welchem ein ave GAV anwendbar ist, separat zu erfassen und zu dokumentieren ist.

## **Art. 2**

Diese Bestimmung entspricht Art. 360 OR, wonach die Bestimmungen des (kantonalen) NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse gelten, soweit nichts Anderes verabredet wird. Dabei kann der NAV vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen seiner Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen.

Insbesondere ist in diesem Zusammenhang auf Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, hinzuweisen. Für diese gelten die Bestimmungen des NAV LW nur soweit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

Festzuhalten ist, dass von den zwingenden Vorschriften des OR sowie des ArG, sofern anwendbar, nicht abgewichen werden darf. Zu erwähnen sind hier vor allem Art. 361 und 362 OR sowie die auch auf landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse anwendbare Norm von Art. 30 ArG, wonach Personen unter 15 Jahren grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen.

Soweit der NAV LW oder davon abweichende schriftliche Abreden keine Vorschriften enthalten, gelten ergänzend die Bestimmungen des OR.

## **Art. 3**

Art. 3 entspricht inhaltlich grundsätzlich dem bisherigen Art. 2 und Art. 6 Abs. 1.

Absatz 1: Die Festlegung einer 55-Stunden-Woche (5,5 Arbeitstage à zehn Stunden) mit unterschiedlichen Sommer- und Winterarbeitszeiten nimmt auf die besonderen Erfordernisse, welche die Arbeit auf einem Landwirtschaftsbetrieb mit sich bringt, Rücksicht.

Absatz 2: Den Arbeitnehmenden steht jede Woche ein ganzer und ein halber Tag Freizeit zu. Diese Freizeit ist auf jeden Fall in einem Zeitraum von einem Monat zu gewähren. Damit verfügen die Betriebe über Flexibilität, um Arbeitsspitzen zu brechen. Über einen Monat darf diese Freizeit aber nicht aufgeschoben werden. Auch dürfen die freien Tage nicht z.B. aufgrund von Überstundenarbeit wegfallen. Wie gemäss bisherigem Art. 6 Abs. 3 soll, wenn ein freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag fällt, keine Kompensation stattfinden.

Absatz 3: Weiter sollen angemessene Pausen (Faustregel: 1 Stunde pro Arbeitstag, bei längerer Arbeitszeit als zehn Stunden jeweils plus 15 Minuten pro fünf Stunden), insbesondere für die Verpflegung, gewährt werden.

Absatz 4: Jugendliche (als solche gelten Personen bis 18 Jahre) bedürfen eines besonderen Schutzes. Deshalb wird hier im NAV LW eine besondere Regelung eingeführt. Betreffend Jugendliche sind im Übrigen Art. 2 Abs. 4 ArG, Art. 30 ArG und die sich auf Art. 30 ArG beziehenden Bestimmungen der ArGV 5 zu beachten. Jugendliche unter 15 Jahren dürfen nur zu leichten Arbeiten herangezogen werden.

#### **Art. 4**

Absatz 1: Diese Regelung entspricht materiell der bisherigen Bestimmung von Art. 3.

Absatz 2: Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in dringenden Ausnahmefällen (z.B. aufgrund des Wetters nicht verschiebbare Arbeiten) zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.

Absatz 3: Diese Bestimmung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung von Art. 3 Abs. 2. Neu sind aber Überstunden bereits jeweils bis Ende April, also in der Regel im Verlauf des Winterhalbjahres, durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, werden die Überstunden ausbezahlt, mit einem Zuschlag von 25 Prozent.

**Art. 5**

Absatz 1: Der Lohn ist monatlich mit einer schriftlichen Lohnabrechnung auszurichten.

Absatz 2: Abs. 2 entspricht im Grundsatz dem bisherigen Art. 4. Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden vor Beginn des Arbeitsverhältnisses den NAV LW sowie die schriftliche Lohnvereinbarung, oder falls vorhanden, den schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen.

**Art. 6**

Absatz 1: Abs. 1 entspricht dem bisherigen Art. 5. Damit ist sichergestellt, dass Arbeitnehmende – im Zusammenhang mit der obligatorischen Krankentaggeldversicherung, s. Art. 13 Abs. 2 – während allfälliger Karenz- oder Wartefristen den Lohn zu 100 Prozent erhalten. Weiter ist für sichergestellt, dass die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und dem vollen Lohn für eine gewisse Zeitdauer (je nach Anzahl Dienstjahren) ausgerichtet wird.

Absatz 2: Mit der Bestimmung von Abs. 2 endet die Lohnfortzahlung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben natürlich darüber hinaus gehende Zahlungen einer Versicherung.

**Art. 7**

Der bisherige Art. 7 kann ersatzlos gestrichen werden (vgl. Art. 329 Abs. 3 OR). Solche Sachverhalte sollen zwischen den Vertragsparteien geregelt werden. Neu wird an dieser Stelle eine Regelung betreffend bezahlte Urlaube aufgenommen.

**Art. 8**

Diese Ferienregelung entspricht weitgehend der bisherigen Bestimmung von Art. 8.

**Art. 9**

Als qualitativ und quantitativ hinreichende Verpflegung wird eine genügende, ausgewogene und gesunde Ernährung verstanden. Eine qualitativ und quantitativ hinreichende Unterkunft ist gegeben, wenn ein Zimmer zur Verfügung gestellt wird, das den wohnhygienischen Anforderungen gerecht wird. Zudem muss es abschliessbar und angemessen geräumig und möbliert sein.

Die Kosten für Verpflegung und Unterkunft bilden Teil des Lohns. Es handelt sich um sogenannten „Naturallohn“. Ausgerichteter Naturallohn bzw. Naturalbezüge wie Kost und Logis sind Bestandteile des Bruttolohns und damit auch sozialversicherungspflichtig bzw. AHV-

beitragspflichtig. Betreffend die Höhe bzw. den Wert des Naturallohns gelten vorgegebene Ansätze, die nicht überschritten werden dürfen. Der Anspruch auf Kost und Logis gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, so auch während der Freizeit und der Ferien. Wird Verpflegung und Unterkunft nicht bezogen, so wird diesbezüglich kein Naturallohn empfangen; folglich darf auch kein Naturallohn angerechnet werden.

#### **Art. 10**

Die bisherige Bestimmung von Art. 9 wird hier leicht modifiziert. Neu soll der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. Dies erlaubt eine bessere Beurteilung, ob das Arbeitsverhältnis den Vorstellungen sowohl seitens der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgebenden entspricht. Während der Probezeit gilt eine spezielle Kündigungsregelung (vgl. Art. 11).

#### **Art. 11**

Die Regeln betreffend Kündigung (bisher Art. 10) werden leicht angepasst. Sie entsprechen Art. 335b OR. Während der Probezeit (lit. a), d.h. im ersten Monat des Arbeitsverhältnisses, kann auf einen beliebigen Zeitpunkt mit einer siebentägigen Frist gekündigt werden, ansonsten sind die Fristen abgestuft.

#### **Art. 12**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 11.

#### **Art. 13**

Absatz 1: Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung von Art. 12 Abs. 1. Zu verdeutlichen ist, dass die Prämien für die obligatorische Krankenpflegeversicherung zulasten der Arbeitnehmenden gehen.

Absatz 2: Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung war bisher bereits in Art. 12 Abs. 1 und 2 enthalten. Neu wird die Bestimmung leicht angepasst.

Während einer allfälligen Karenz- und Wartefrist erhalten die Arbeitnehmenden den Lohn zu 100 Prozent (s. Art. 6). Während dieser Zeit gilt nämlich die Lohnfortzahlungspflicht. Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung bzw. das Vorhandensein einer Krankentaggeldversicherung entbindet die Arbeitgebenden gemäss dem NAV LW nicht von der Lohnfortzahlung bis zum Zeitpunkt, in welchem die Taggeldversicherung Leistungen ausrichtet. Ausserdem haben die Arbeitgebenden während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss

Art. 6 die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und dem vollen Lohn auszurichten. Art. 6 garantiert somit den Arbeitnehmenden bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine Lohnfortzahlung im Umfang von 100 Prozent des vereinbarten Lohns. In Abweichung von Art. 324b OR bleibt der Lohn so geschuldet trotz der zwingend vorgesehenen Krankentaggeldversicherung. Diese Regelung wird angesichts der eher tiefen Löhne zugunsten der Arbeitnehmenden getroffen – diesen sollen keine finanziellen Engpässe entstehen wegen Karenzfristen oder Ähnlichem. Die Lohnfortzahlungspflicht endet gemäss Art. 6 aber mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Eine Einschränkung in der Krankentaggeldversicherung, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Leistungen per Ende Arbeitsverhältnis ebenfalls eingestellt werden, darf nicht erfolgen.

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden hälftig auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende aufgeteilt.

Absatz 3: Der Vollständigkeit halber werden hier die Regeln betreffend Unfallversicherung aufgeführt.

#### **IV. NAV Alp – Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen**

##### **Art. 1**

Absatz 1: Die Änderung von Abs. 1 ist redaktioneller Natur. Inhaltlich ergeben sich keine Anpassungen zum bisherigen Art. 1 Abs. 1.

Absatz 2: Der bisherige Art. 1 Abs. 2 ist zu streichen, da diese Regelung geltendem Recht widerspricht (s. Art. 360 OR). Neu erfolgt in Art. 1 Abs. 2 eine Bestimmung über Ausnahmen vom Geltungsbereich des NAV Alp. Entsprechend dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG; SR 836.1) werden die in Abs. 2 aufgeführten Personengruppen vom Geltungsbereich des NAV Alp ausgenommen. Sie werden nämlich vor allem im Sozialversicherungswesen (allfällige Ausnahmen vorbehalten) wie die Betriebsleitenden als Selbstständigerwerbende betrachtet und können somit weder nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) noch nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) wie Angestellte versichert werden, was überdies auch in der privaten Krankentaggeldversicherung gilt.

Absatz 3: Die bisherige Bestimmung von Art. 1 Abs. 3 ist zu ersetzen. Der NAV Alp ist gemäss Art. 359 Abs. 3 OR i.V.m. Art. 358 OR sowie Art. 360 OR subsidiär, weshalb der Hinweis auf

öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse überflüssig ist. An dieser Stelle soll neu der Hinweis betreffend allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) aufgenommen werden.

Der NAV Alp ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse und Sachverhalte, welche in einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) geregelt sind. Arbeitet also eine Person in verschiedenen Bereichen, und einer davon ist in einem ave GAV geregelt, so gilt für diesen Bereich der ave GAV. Im Zusammenhang mit Besenbeizen ist darauf hinzuweisen, dass der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) unmittelbar für alle Betriebe gilt, die gastgewerbliche Leistungen anbieten, somit für deren Arbeitnehmende (Teilzeitarbeitnehmende sowie Aushilfen inbegriffen). Als Mischbetriebe gelten Unternehmen mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen sowie Betriebe mit selbstständigen Betriebsteilen aus anderen Branchen. Der L-GAV gilt für denjenigen Teil des Mischbetriebs, der gastgewerbliche Leistungen anbietet. Mischbetriebe sind nur dann vom betrieblichen Geltungsbereich des L-GAV ausgenommen, wenn sie die Voraussetzungen gemäss Art. 2 Abs. 1 L-GAV erfüllen. Besenbeizen sind hier nicht aufgeführt.

Übrigens sind landwirtschaftsfremde Nebenbetriebe gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. d ArG dem ArG unterstellt. Das bedeutet, dass z.B. Nebenbetriebe wie Gastronomiebetriebe dem ArG unterstehen, womit auf diese Betriebszweige auch die entsprechenden ave GAV anwendbar sind.

Im Übrigen ist der bisherige Art. 1 Abs. 4 ersatzlos zu streichen. Einerseits gibt es auf einem Alpbetrieb grundsätzlich keine Lehrverhältnisse. Andererseits würden die Abmachungen im Lehrvertrag schon aufgrund von Art. 2 dem NAV Alp vorgehen.

## **Art. 2**

Diese Bestimmung entspricht Art. 360 OR, wonach die Bestimmungen des (kantonalen) NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse gelten, soweit nichts Anderes verabredet wird. Dabei kann der NAV vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen seiner Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen.

Festzuhalten ist, dass von den zwingenden Vorschriften des OR sowie des ArG, sofern anwendbar, nicht abgewichen werden darf. Zu erwähnen sind hier vor allem Art. 361 und 362 OR sowie die auch auf landwirtschaftliche bzw. alpwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse anwendbare Norm von Art. 30 ArG, wonach Personen unter 15 Jahren grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen.

Soweit der NAV Alp oder davon abweichende schriftliche Abreden keine Vorschriften enthalten, gelten ergänzend die Bestimmungen des OR.



**Art. 3**

Art. 3 entspricht inhaltlich grundsätzlich dem bisherigen Art. 2.

Absatz 1: Abs. 1 nimmt auf die besonderen Erfordernisse, welche die Arbeit auf einer Alp mit sich bringt, Rücksicht. Entsprechend gibt die Bestimmung unverbindlich und empfehlend die Richtwerte für die tägliche Arbeitszeit an. Eine verbindliche Regelung der Höchstarbeitszeiten würde nur Sinn machen, wenn Überzeiten entschädigt würden, was aber für die vorliegenden Arbeitsverhältnisse nicht sinnvoll und angezeigt wäre und folglich in vorliegendem NAV Alp auch nicht vorgesehen ist.

Absatz 2: Jugendliche (als solche gelten Personen bis 18 Jahre) bedürfen eines besonderen Schutzes. Deshalb wird hier im NAV Alp eine besondere Regelung eingeführt. Betreffend Jugendliche sind im Übrigen Art. 2 Abs. 4 ArG, Art. 30 ArG und die sich auf Art. 30 ArG beziehenden Bestimmungen der ArGV 5 zu beachten. Jugendliche unter 15 Jahren dürfen nur zu leichten Arbeiten herangezogen werden.

**Art. 4**

Absatz 1: Hier wird die Pflicht zur Überstundenarbeit geregelt, wobei die besonderen Erfordernisse, welche die Arbeit auf einer Alp mit sich bringt, zu berücksichtigen sind. Die Regelung entspricht materiell der bisherigen Bestimmung von Art. 3.

Absatz 2: Diese Regelung entspricht materiell dem bisherigen Art. 3, aber mit einer Anpassung des Mindestalters, welches im Rahmen einer Revision des ArG schon vor Jahren (1. Januar 2008) reduziert wurde.

**Art. 5**

Art. 5 entspricht materiell der bisherigen Bestimmung von Art. 4. Es ist wichtig, dass das Alp-personal genau weiss, wer wofür zuständig und verantwortlich ist. Damit können allfällige Haftungsfragen geklärt werden.

**Art. 6**

Absatz 1: Anstatt das Recht auf Vorschüsse wie im bisherigen Art. 5 Abs. 2 zu statuieren, wird geregelt, dass die Arbeitnehmenden verlangen dürfen, jeweils per Ende Monat eine Teilzahlung zu erhalten. Diese Teilzahlung kann grundsätzlich nicht höher sein als der Umfang des Lohns für die bisher geleistete Arbeit.

Absatz 2: Abs. 2 entspricht im Grundsatz dem bisherigen Art. 5 Abs. 1. Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden vor Beginn des Arbeitsverhältnisses den NAV Alp sowie die schriftliche Lohnvereinbarung, oder falls vorhanden, den schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhandigen.

**Art. 7**

Absatz 1: Abs. 1 erfährt zum bisherigen Art. 6 Abs. 1 nur geringfügige Änderungen. Damit ist sichergestellt, dass Arbeitnehmende – im Zusammenhang mit der obligatorischen Krankentaggeldversicherung, s. Art. 10 Abs. 2 – während allfälliger Karenz- oder Wartefristen den Lohn zu 100 Prozent erhalten. Weiter ist für eine gewisse Dauer sichergestellt, dass die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und dem vollen Lohn für eine gewisse Zeitdauer (je nach Anzahl Alpsommer bzw. "Dienstjahren") ausgerichtet wird.

Absatz 2: Mit der Bestimmung von Abs. 2 endet die Lohnfortzahlung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben natürlich darüber hinaus gehende Zahlungen einer Versicherung.

Absatz 3: Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 6 Abs. 2 und wird unverändert übernommen.

**Art. 8**

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich dem bisherigen Art. 7. Sie ist neu etwas klarer und verständlicher formuliert.

**Art. 9**

Auch auf einer Alp soll eine – den Umständen entsprechende – hinreichende Unterkunft sichergestellt werden. Darunter wird eine Unterkunft verstanden, die minimalen wohnhygienischen Anforderungen gerecht wird. Natürlich ist den besonderen Umständen bei Alpunterkünften Rechnung zu tragen.

Die Kosten für Unterkunft bilden Teil des Lohns. Es handelt sich um sogenannten „Naturallohn“. Ausgerichteter Naturallohn bzw. Naturalbezüge wie Logis sind Bestandteile des Bruttolohns und damit auch sozialversicherungspflichtig bzw. AHV-beitragspflichtig. Betreffend die Höhe bzw. den Wert des Naturallohns gelten vorgegebene Ansätze, die nicht überschritten werden dürfen. Der Anspruch auf Logis gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

#### **Art. 10**

Absatz 1: Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung von Art. 8 Abs. 1. Zu verdeutlichen ist, dass die Prämien für die obligatorische Krankenpflegeversicherung zulasten der Arbeitnehmenden gehen.

Absatz 2: Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung war bisher bereits in Art. 8 Abs. 1 und 2 enthalten. Neu wird die Bestimmung leicht angepasst.

Während einer allfälligen Karenz- und Wartefrist erhalten die Arbeitnehmenden den Lohn zu 100 Prozent (s. Art. 7). Während dieser Zeit gilt nämlich die Lohnfortzahlungspflicht. Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung bzw. das Vorhandensein einer Krankentaggeldversicherung entbindet die Arbeitgebenden gemäss dem NAV Alp nicht von der Lohnfortzahlung bis zum Zeitpunkt, in welchem die Taggeldversicherung Leistungen ausrichtet. Ausserdem haben die Arbeitgebenden während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 7 die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und dem vollen Lohn auszurichten. Art. 7 garantiert somit den Arbeitnehmenden bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine Lohnfortzahlung im Umfang von 100 Prozent des vereinbarten Lohns. In Abweichung von Art. 324b OR bleibt der Lohn so geschuldet trotz der zwingend vorgesehenen Krankentaggeldversicherung. Diese Regelung wird angesichts der eher tiefen Löhne zugunsten der Arbeitnehmenden getroffen – diesen sollen keine finanziellen Engpässe entstehen wegen Karenzfristen oder Ähnlichem. Die Lohnfortzahlungspflicht endet gemäss Art. 7 aber mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Eine Einschränkung in der Krankentaggeldversicherung, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Leistungen per Ende Arbeitsverhältnis ebenfalls eingestellt werden, darf nicht erfolgen.

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden hälftig auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende aufgeteilt.

Absatz 3: Der Vollständigkeit halber werden hier die Regeln betreffend Unfallversicherung aufgeführt.

## **V. Finanzielle Auswirkungen**

Die vorliegenden Totalrevisionen der beiden NAV zeitigen weder finanzielle noch personelle Auswirkungen auf den Kanton.

## **VI. Gute Gesetzgebung**

Die Grundsätze der „Guten Gesetzgebung“ gemäss den regierungsrätlichen Vorgaben (vgl. Regierungsbeschluss vom 16. November 2010, Prot. Nr. 1070) werden mit der vorliegenden Revisionsvorlage eingehalten.

## **IX. Regulierungsfolgenabschätzung**

Die vorliegenden, revidierte NAV LW und NAV Alp stellen nicht grundlegend neue oder weitergehende Regeln insbesondere für die landwirtschaftlichen Betriebe auf. Sie haben somit auf diese KMU praktisch keine Auswirkungen.