

Wöchentliche Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 48 Stunden. Für die Arbeitnehmer, die sich hauptsächlich mit der Wartung des Viehs befassen und für jene, die einen Arbeitsvertrag besitzen, der die Dauer von 4 Monaten nicht überschreitet, beträgt sie 55 Stunden

Die tägliche Arbeitszeit dauert vom 1. Mai bis 30. September 10 Stunden und während der übrigen Monate 9 Stunden, die üblichen Pausen um 9 Uhr und 16 Uhr von 15 Minuten sind darin enthalten.

Recht auf Freizeit

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf Freizeit von 1 ½ Tagen pro Woche. Arbeitnehmer, welche nicht mit der Wartung der Tiere beauftragt sind, haben in der Regel jeden Sonn- und Feiertag, alle anderen mindestens an einem Sonntag pro Monat frei.

Pro **nicht bezogenen Freitag** wird der Tagesansatz (AHV-Lohn pro Monat geteilt durch 23.9 Arbeitstage pro Monat x 1.25 gerechnet)

Für **Arbeitnehmer in Sömmerungsbetrieben**, welche in der Regel keine Freizeit beziehen können, muss der Anteil für die Freizeitschädigung separat auf der Lohnabrechnung aufgeführt sein, bzw. im Arbeitsvertrag festgehalten sein. **Bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen beinhaltet der Bruttolohn 9% Ferien- und 18% Freizeitschädigung.**

Berechnung der Arbeitsstunden pro Monat: 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 Tage/Monat x 9.5 Stunden/Tag = 227.00 Stunden/Monat

Recht auf Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf **vier Wochen** Ferien im Jahr.

Jugendliche und Lehrlinge haben bis zum erfüllten 20. Altersjahr Anrecht auf 5 Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr. Ab dem 50. Altersjahr sind dem Arbeitnehmer 5 Wochen bezahlte Ferien im Jahr zu gewähren. Die Leistung kann in Form eines Brutto Stundenlohnes erbracht werden.

- 9.3 % für 4 Wochen Ferien
- 10.6 % für 5 Wochen Ferien

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist

Bezahlte arbeitsfreie Tage

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

- | | | |
|----|--------------------------------------|--------|
| a) | Heirat | 3 Tage |
| b) | Geburt eines Kindes | 2 Tage |
| c) | Heirat eines Kindes | 1 Tag |
| d) | Todesfall von Gatte, Gattin, Kindern | 3 Tage |

e)	Todesfall von Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern	2 Tage
f)	Todesfall von Schwager, Schwägerin	1 Tag
g)	Wohnungsumzug	1 Tag
h)	Militärische Inspektion	½ Tag

Entschädigung für Überstunden

Der Arbeitgeber ist verpflichtet eine einwandfreie Aufzeichnung der Überstunden zu führen. Werden die Überstunden nicht durch die Gewährung von Freizeit in gleichem Umfang ausgeglichen, müssen diese mit einem Zuschlag von 25% auf dem Bruttolohn ausbezahlt werden.

Beispiel: Bruttolohn CHF 3'200.00, 5.5 Tageweche, tägliche Arbeitszeit 9.5 Std.,
Zuschlag 25% = CHF 17.60 (3'200 : 227 x 1.25 = 17.60)

Pflichten des Arbeitnehmers

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

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

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

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

⁵Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (Art. 321e, Abs. 2 OR).

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

Pflichten des Arbeitgebers

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

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

Arbeitssicherheit:

Alle Betriebe, welche Arbeitskräfte beschäftigen, müssen die EKAS Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit erfüllen. Auskünfte über die Branchenlösung AgriTOP und AgriTOPAlp erteilt die Beratungsstelle für Unfallverhütung in der Landwirtschaft BUL, 062 739 50 40.

Probezeit

¹Die ersten zwei Wochen gelten als Probezeit.

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

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

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

Kündigung zur Unzeit und missbräuchliche Kündigung

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

²Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

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

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

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

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

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

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

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

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

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