

Gesundheits- und Sozialdepartement
Bahnhofstrasse 15
6002 Luzern

kaltrina.spaqaj@was-luzern.ch

Luzern, 18. Februar 2022

Vernehmlassung zur Totalrevision Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft

Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Geschätzte Damen und Herren

Das Gesundheits- und Sozialdepartement hat mit Schreiben vom 16. November 2021 das Vernehmlassungsverfahren zur Totalrevision Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft eröffnet. Gerne nehmen wir fristgerecht wie folgt Stellung und danken für die Möglichkeit dafür.

Es ist korrekt, dass auch die landwirtschaftliche Branche eine Revision des Normalarbeitsvertrages Landwirtschaft angeregt hat. Das vorliegende Resultat der Revision ist jedoch nicht in unserem Sinne. Die Revision sollte in Abstimmung mit der Branche stattfinden. Verschiedene Kantone, wie beispielsweise der Kanton St. Gallen haben Normalarbeitsverträge, die gut ausgestaltet sind. Wir erachten es als äusserst wichtig, dass der vorliegende in Vernehmlassung stehende NAV noch einmal mit der Branche korrigiert wird und eine zweite kurze Vernehmlassung durchgeführt wird. Dazu schlagen wir folgende Anpassungen bzw. Streichungen des bisherigen Vernehmlassungsentwurfs vor:

- › **§ 9 Arbeitszeit** soll wie folgt angepasst werden:
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 52 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens 11 Stunden.
- › **§ 11 Arbeit an Sonn- und Feiertagen** soll wie folgt angepasst werden:
An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken. Sofern die Arbeit an einem Sonn- und Feiertag vier Stunden nicht übersteigt und lediglich auf den Morgen oder auf den Abend fällt, kann die verbleibende Freizeit der arbeitnehmenden Person als freier Halbtag angerechnet werden. Der restliche freie Tag kann ihr an einem Werktag gewährt werden.
Der Bundesfeiertag am 1. August gilt als zusätzlicher Freitag.
- › **§ 12 Freizeit** Abs. 1 und 3 sollen wie folgt angepasst werden:
¹ Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche. Mindestens zweimal im Monat muss ein Ruhetag auf einen Sonntag fallen.
³ Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

› **§ 13 Ferien** Abs. 1, 2 und 4 sollen wie folgt angepasst werden:

¹ Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person jedes Kalenderjahr mindestens vier Wochen Ferien zu gewähren. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr sind mindestens fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr zu gewähren.

² Für ein unvollständiges Kalenderjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.

⁴ Der Ferienbezug ist frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festzulegen. Dabei ist auf die beidseitigen Bedürfnisse gebührend Rücksicht zu nehmen. Es müssen mindestens zwei Ferienwochen pro Kalenderjahr zusammenhängen.

› **§ 17 Grundsätze** Abs. 1 soll wie folgt angepasst werden:

¹ Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen sowie den Dienstjahren der arbeitnehmenden Person der Teuerung anzupassen. Eine allfällige Teuerung soll bei der Neufestsetzung des Lohnes mitberücksichtigt werden.

› **§ 28 Probezeit** Abs. 1 soll wie folgt angepasst werden:

¹ Die Probezeit beträgt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis einen Monat. Die Probezeit beginnt mit dem Stellenantritt. Sie kann schriftlich auf höchstens drei Monate verlängert werden

› **§ 29 Kündigung bei unbefristetem Arbeitsverhältnis**

Formulierung Abs. 2, gem. aktuellem NAV:

b. nach Ablauf der Probezeit bis und mit fünftem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats,

c. vom sechsten Dienstjahr an mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats.

Es ist sind die Kündigungsfristen gemäss NAV zu übernehmen. Abs. 5 soll ersatzlos gestrichen werden.

› **§ 30 Kündigung bei befristetem Arbeitsverhältnis** Abs. 2 und 3 sollen wie folgt angepasst werden:

² Die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit zu kündigen, muss schriftlich vereinbart werden.

³ Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

› **§ 31 Kündigung zur Unzeit**

Die im NAV aufgeführte «Version» ist veraltet. Art. 336c OR Abs. 1 lit. c^{bis} und c^{ter} fehlen.

Es macht mehr Sinn im NAV darauf hinzuweisen, dass die Bestimmungen über den Kündigungsschutz Art. 336 ff OR (missbräuchliche Kündigung) und Art. 336c ff OR (Kündigung zur Unzeit/Sperrfristen) zu beachten sind. Der Vorbehalt ist bereits unter Art. 29 Abs. 5 formuliert, weshalb auf den Artikel verzichtet werden kann.

Aufgrund einer abschliessenden bundesrechtlichen Regelung kann im Weiteren auf folgende Paragraphen verzichtet werden:

› **§ 32 Ungerechtfertigte fristlose Kündigung (Art. 337c OR) durch den Arbeitgeber**

Auch in diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis am Tag der fristlosen Kündigung beendet. Eine Rechtspflicht zur Weiterbeschäftigung resp. Wiedereinstellung besteht nicht. Der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf Ersatz des Lohnes, den er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Zu ersetzen ist der Nettolohn unter Berücksichtigung sämtlicher Lohnbestandteile (und zusätzlich der Arbeitgeberanteil der Pensionskassenprämie). Der Arbeitnehmer muss sich anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. Angerechnet werden auch die von der Arbeitslosenversicherung geleisteten Taggelder (welche die Arbeitslosenkasse ihrerseits gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen kann).

Darüber hinaus schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen. Über diese Entschädigung entscheidet das Gericht nach freiem Ermessen unter Würdigung aller konkreten Umstände (Art. 337c Abs. 3 OR). Besonders ins Gewicht fallen dabei die Schwere des Verschuldens des Arbeitgebers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und das Ausmass der Persönlichkeitsverletzung, welche die unberechtigte fristlose Entlassung beim Arbeitnehmer bewirkt. Liegt ein Mitverschulden des Arbeitnehmers vor, wird die Entschädigung reduziert.

› **§ 33 Ungerechtfertigte Kündigung durch den Arbeitnehmer**

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat er Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d Abs. 1 OR). Das heisst: Der Arbeitnehmer schuldet den Lohnviertel ohne Schaden nachweis und riskiert darüber hinaus, für den gesamten Schaden haftbar gemacht zu werden, sofern ein solcher eingetreten ist und vom Arbeitgeber nachgewiesen werden kann. Bei solchem Schaden ist vor allem an die Mehrkosten einer Ersatzarbeitskraft zu denken. Bloss wenn nachweislich überhaupt kein (oder nur ein ganz geringer) Schaden entstanden ist, kann das Gericht den Lohnviertel herabsetzen (Art. 337d Abs. 2 OR).

Wir danken für die Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

FDP.Die Liberalen Luzern

sign. Martin Birrer
Kantonsrat

sign. Serena Bächler
Geschäftsführerin