

Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse

vom 25. September 2000¹

Die Standeskommission des Kantons Appenzell I. Rh.,
gestützt auf Art. 359, 359a und 360 des schweizerischen Obligationenrechtes (OR)
und Art. 33 des kantonalen Landwirtschaftsgesetzes vom 30. April 2000,²

beschliesst:

Art. 1

¹Der vorliegende Beschluss ist auf sämtliche Angestellten eines Landwirtschaftsbetriebes oder eines dazugehörenden Nebenbetriebes ungeachtet ihres Anstellungsumfanges oder ihrer Anstellungsdauer anwendbar.

Geltungsbereich

²Der Beschluss gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Bestimmungen etwas anderes vereinbart wurde (Art. 360 OR).

³Ausgenommen sind die durch ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis verpflichteten Angestellten.

⁴Für Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur soweit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Bestimmungen festhält.

Art. 2

Als landwirtschaftliche Betriebe im Sinne dieses Beschlusses gelten sämtliche Betriebe oder Nebenbetriebe, die dem Anbau landwirtschaftlicher Nutzpflanzen (mit Einschluss des Obst-, Wein- und Feldgemüsebaues) dienen.

Landwirtschaftlicher Betrieb

Art. 3

¹Die tägliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Ortsgebrauch.

Normale Arbeitszeit

²Sie umfasst höchstens zehn, in den Monaten Mai bis und mit September höchstens elf Stunden.

³Für Jugendliche unter 19 Jahren beträgt die Arbeitszeit höchstens zehn Stunden und die zusammenhängende Ruhezeit mindestens elf Stunden.

¹ Mit Revision vom 16. August 2004.

² Ingress abgeändert durch StKB vom 16. August 2004.

Art. 4

Überstunden-
arbeit

- ¹Arbeitnehmer* unter 19 Jahren dürfen nur in Notfällen Überstundenarbeit leisten.
²Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert drei Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

Art. 5

Lohn

- ¹Der Lohn ist am Ende jeden Monats mit einer schriftlichen Abrechnung auszurichten. In der Abrechnung ist der Abzug der gesetzlichen Sozialbeiträge auszuweisen.
²Die freie Unterkunft und die unentgeltliche Besorgung der Wäsche sind Bestandteil des vereinbarten Lohnes.
³Ist die Verpflegung nicht im vereinbarten Lohn inbegriffen, so sind für die Verrechnung die Ansätze der AHV anzuwenden.
⁴Der Lohn ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats auszuführen.

Art. 6

Lohn bei
Arbeitsverhin-
derung

- Der Arbeitnehmer hat in den gesetzlich vorgesehenen Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung wie folgt Anspruch auf Lohnfortzahlung:
- | | |
|--|-----------|
| a) im ersten und zweiten Dienstjahr | 1 Monat |
| b) vom dritten bis fünften Dienstjahr | 2 Monate |
| c) vom sechsten bis zehnten Dienstjahr | 3 Monate |
| d) ab dem elften Dienstjahr | 4 Monate. |

Art. 7

Freizeit

- ¹Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jeden Monat sechs freie Tage zu gewähren. Pro Monat muss mindestens ein Ruhetag auf einen Sonntag fallen. Die gesetzlich anerkannten Feiertage gelten nicht als freie Tage im genannten Sinne.
²Dem Arbeitnehmer ist die Möglichkeit für den Besuch des Gottesdienstes einzuräumen.

Art. 8

Weiterbildung

Der Besuch von freiwilligen Kursen und Vorträgen ist dem Arbeitnehmer nach den Möglichkeiten des Betriebes zu gestatten. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit kann, sobald der Ausfall insgesamt länger als zwei Tage andauert, in angemessener Weise von der Freizeit abgezogen werden.

Art. 9

Ferien

Arbeitnehmern, welche das 50. Altersjahr erreicht haben und seit mehr als fünf Jahren im Betrieb arbeiten, sind fünf Wochen Ferien zu gewähren.

* Die Verwendung der männlichen Bezeichnungen gilt sinngemäss für beide Geschlechter.

Art. 10

Die ersten zwei Wochen nach Antritt der Arbeit gelten als Probezeit.

Probezeit

Art. 11

Das Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

Kündigung

- a) während der Probezeit auf Ende des der Kündigung folgenden dritten Tages.
- b) nach Ablauf der Probezeit bis und mit fünftem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten.
- c) ab dem fünften Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten.

Art. 12

Für nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehende Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber bei Auflösung des Dienstverhältnisses eines mindestens 50-jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren folgende Abgangsentschädigung zu entrichten:

Abgangs-
entschädigung

- | | |
|------------------------|----------------|
| 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. |

Art. 13

¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich über den Abschluss eines Krankenversicherungsvertrages des Arbeitnehmers zu vergewissern. Nötigenfalls hat der Arbeitgeber einen solchen abzuschliessen.

Kranken-
versicherung

²Die Versicherung muss die Kosten für die Krankenpflege (Arzt, Arznei und Spitalkosten) sowie ein Krankentaggeld in der Höhe von 80% des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab dem 31. Krankheitstag umfassen.

³Die Prämie für die Grundversicherung trägt der Arbeitgeber, jene für die Taggeldversicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

⁴Im Krankheitsfall des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber berechtigt, das von der Versicherung bezahlte Krankentaggeld vom geschuldeten Lohn abzuziehen.

Art. 14

In allen nicht besonders geregelten Punkten gelten die Bestimmungen des OR.

Vorbehalt OR

821.001

4

Art. 15¹

Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt nach Annahme durch die Ständekommission am 1. Oktober 2000 in Kraft.

¹ Abgeändert durch StKB vom 16. August 2004.