



Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse

vom 25. September 2000 (Stand 16. August 2004)

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, *

beschliesst:

Art. 1 Geltungsbereich

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

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

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

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

Art. 2 Landwirtschaftlicher Betrieb

¹ 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.

Art. 3 Normale Arbeitszeit

¹ Die tägliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Ortsgebrauch.

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

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

Art. 4 Überstundenarbeit

¹ Arbeitnehmer¹⁾ unter 19 Jahren dürfen nur in Notfällen Überstundenarbeit leisten.

² Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert drei Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

Art. 5 Lohn

¹ Der Lohn ist am Ende jeden Monats mit einer schriftlichen Abrechnung auszurichten. In der Abrechnung ist der Abzug der gesetzlichen Sozialbeiträge auszuweisen.

² Die freie Unterkunft und die unentgeltliche Besorgung der Wäsche sind Bestandteil des vereinbarten Lohnes.

³ Ist die Verpflegung nicht im vereinbarten Lohn inbegriffen, so sind für die Verrechnung die Ansätze der AHV anzuwenden.

⁴ Der Lohn ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats auszusahlen.

Art. 6 Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ 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. |

¹⁾ Die Verwendung der männlichen Bezeichnungen gilt sinngemäss für beide Geschlechter.

Art. 7 Freizeit

¹ Der 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.

² Dem Arbeitnehmer ist die Möglichkeit für den Besuch des Gottesdienstes einzuräumen.

Art. 8 Weiterbildung

¹ 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

¹ Arbeitnehmern, welche das 50. Altersjahr erreicht haben und seit mehr als fünf Jahren im Betrieb arbeiten, sind fünf Wochen Ferien zu gewähren.

Art. 10 Probezeit

¹ Die ersten zwei Wochen nach Antritt der Arbeit gelten als Probezeit.

Art. 11 Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

- 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 Abgangsentschädigung

¹ 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:

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 Krankenversicherung

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

² Die 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.

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

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

Art. 14 Vorbehalt OR

¹ In allen nicht besonders geregelten Punkten gelten die Bestimmungen des OR.

Art. 15 * Inkrafttreten

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

Änderungstabelle – Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	cGS Publikation
25.09.2000	01.10.2000	Erlass	Erstfassung	-
16.08.2004	16.08.2004	Ingress	geändert	-
16.08.2004	16.08.2004	Art. 15	geändert	-

Änderungstabelle – Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	cGS Publikation
Erlass	25.09.2000	01.10.2000	Erstfassung	-
Ingress	16.08.2004	16.08.2004	geändert	-
Art. 15	16.08.2004	16.08.2004	geändert	-