



## Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmende

Entwurf des Volkswirtschaftsdepartementes vom 3. März 2020

Die Regierung des Kantons St.Gallen

erlässt

in Ausführung von Art. 359 Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911<sup>1</sup>

als Normalarbeitsvertrag:

### I.

#### I. Allgemeine Bestimmungen

##### *Art. 1 Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse von familienfremden Personen, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder Haushalt im Kanton St.Gallen tätig sind.

<sup>2</sup> Er findet keine Anwendung auf:

- a) die Ehegattin oder den Ehegatten oder die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner der oder des Betriebsleitenden;
- b) die Verwandten der oder des Betriebsleitenden in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegattinnen oder Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen oder Partner;
- c) die Schwiegertöchter und die Schwiegersöhne der oder des Betriebsleitenden, die voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden;
- d) das Alppersonal.

##### *Art. 2 Wirkung*

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Vertragsgegenstände schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Er gilt für die Lehrverhältnisse, soweit der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften der Bundesgesetzgebung und des kantonalen Rechts.

---

<sup>1</sup> SR 220; abgekürzt OR.

<sup>2</sup> Art. 360 Abs. 1 OR.



## II. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Art. 3 Probezeit

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse einen Monat.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Sie kann nach schriftlicher Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.<sup>4</sup>

### Art. 4 Kündigung

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- a) ein Monat bis zum Abschluss des ersten Dienstjahrs;
- b) zwei Monate ab dem zweiten Dienstjahr bis zum Abschluss des dritten Dienstjahrs;
- c) drei Monate ab dem vierten Dienstjahr.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis ist nach Ablauf der Probezeit kündbar, wenn die Vertragsparteien dies schriftlich vereinbart haben.

<sup>4</sup> Der Anspruch auf Benutzung einer mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Unterkunft endet zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Die Kündigungsschutzbestimmungen des Mietrechts nach Art. 271 ff. OR finden keine Anwendung.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 ff. OR.

### Art. 5 Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Die Bestimmungen über den Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung nach Art. 336 ff. OR und Kündigung zur Unzeit nach Art. 336c f. OR sind anwendbar.

## III. Einsatz und Weiterbildung

### Art. 6 Einsatz

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende setzt die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden gemäss ihren oder seinen Fähigkeiten sowie den Bedürfnissen des Betriebs ein.

### Art. 7 Aus- und Weiterbildung

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende gestattet und fördert den Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung durch die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden im Rahmen des Möglichen.

---

<sup>3</sup> Art. 335b Abs. 1 OR.

<sup>4</sup> Art. 335b Abs. 2 OR.

<sup>5</sup> Art. 335b Abs. 1 OR.

<sup>6</sup> Art. 335c Abs. 2 OR.



<sup>2</sup> Von der oder dem Arbeitgebenden angeordnete Kurse und Vorträge werden der oder dem Arbeitnehmenden als Arbeitszeit angerechnet.

#### **IV. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub**

##### *Art. 8 Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die oder der Arbeitnehmende für die Arbeit zur Verfügung zu halten hat.

<sup>2</sup> Im Rahmen dieses Normalarbeitsvertrags gilt die Fünfeinhalb-Tage-Woche mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 50 Stunden. Darin sind die der oder dem Arbeitnehmenden zustehenden unbezahlten Arbeitspausen nicht inbegriffen.

<sup>3</sup> Die Vertragsparteien können eine Jahresarbeitszeit vereinbaren. Diese beträgt auf der Basis der Nettoarbeitszeit je Dienstjahr 2'400 Stunden für Arbeitnehmende mit vier Wochen Ferien und 2'350 Stunden für Arbeitnehmende mit fünf Wochen Ferien.

<sup>4</sup> Die Vertragsparteien können saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten schriftlich vereinbaren, wobei die Arbeitszeit bezogen auf die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses die Ansätze nach Abs. 2 und 3 dieser Bestimmung nicht überschreiten darf.

<sup>5</sup> Die oder der Arbeitgebende gewährt der oder dem Arbeitnehmenden folgende unbezahlte Pausen:

- a) über die Mittagszeit in der Regel eine Pause von wenigstens einer Stunde;
- b) je Halbtage eine Pause von jeweils einer Viertelstunde.

<sup>6</sup> Die oder der Arbeitnehmende leistet bei Bedarf die ihr oder ihm zumutbare Überstundenarbeit. Die tägliche Arbeitszeit darf in der Regel zwölf Stunden nicht überschreiten.

<sup>7</sup> Die oder der Arbeitgebende kontrolliert die Minus- oder Überstunden und hält diese jeweils am Ende jedes Monats fest. Allfällige Überstunden werden innert Jahresfrist mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer kompensiert oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten.<sup>7</sup>

##### *Art. 9 Freizeit*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitnehmende hat Anspruch auf:

- a) eineinhalb arbeitsfreie Tage je Woche. Kann sie oder er diese arbeitsfreien Tage nicht beziehen, werden sie ihr oder ihm spätestens innert der drei Folgemonate zusätzlich gewährt;
- b) wenigstens zwei ganze arbeitsfreie Tage je Monat an einem Sonntag. Kann sie oder er diese arbeitsfreien Tage nicht beziehen, werden sie ihr oder ihm im Folgemonat zusätzlich gewährt.<sup>8</sup>

<sup>2</sup> Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit wird auf die Bedürfnisse der Vertragsparteien angemessen Rücksicht genommen.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Art. 321c Abs. 3 OR.

<sup>8</sup> Art. 329 OR.

<sup>9</sup> Art. 329 Abs. 4 OR.



*Art. 10 Sonntage und Feiertage*

<sup>1</sup> An Sonntagen wird die Arbeit auf betriebsnotwendige Tätigkeiten beschränkt.

<sup>2</sup> Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage sind: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag<sup>10</sup>, Allerheiligen, Weihnachtstag und Stefanstag.<sup>11</sup>

<sup>3</sup> Die Feiertage Neujahr, Bundesfeiertag, Weihnachtstag und Stefanstag gelten als bezahlte arbeitsfreie Tage. Fallen diese Feiertage in die Ferien, gelten sie nicht als Ferientage. Fallen sie auf einen Sonntag oder in die Zeit von Krankheit, Unfall oder Militärdienst, können sie nicht nachbezogen werden.

*Art. 11 Ferien*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitnehmende hat folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien je Dienstjahr:<sup>12</sup>

- a) fünf Wochen bis zu dem Jahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
- b) fünf Wochen ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- c) vier Wochen in den übrigen Fällen.

<sup>2</sup> Für ein angebrochenes Dienstjahr werden Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr gewährt.<sup>13</sup>

<sup>3</sup> Die oder der Arbeitnehmende kann den Ferienzeitpunkt wünschen, nimmt jedoch auf die Interessen des Betriebs Rücksicht. Einigen sich die oder der Arbeitnehmende und die oder der Arbeitgebende nicht über den Ferienzeitpunkt, entscheidet die oder der Arbeitgebende abschliessend.<sup>14</sup> Die Ferien werden in gegenseitigem Einverständnis aufgeteilt, wobei wenigstens zwei Ferienwochen je Dienstjahr zusammenhängen müssen.<sup>15</sup>

*Art. 12 Bezahlter Urlaub*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitnehmende hat folgenden Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, ohne dass ihr oder ihm diese Tage als Freizeit oder Ferien angerechnet werden:

- a) drei Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft;
- b) drei Tage beim Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, von eigenen Kindern oder Eltern;
- c) zwei Tage bei Geburt von eigenen Kindern;
- d) ein Tag je Dienstjahr beim Wechsel der eigenen Wohnung;
- e) ein Tag bei Taufe und Heirat von eigenen Kindern;
- f) ein Tag beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerinnen und Schwägern.

<sup>10</sup> Gemäss den Vorgaben nach Art. 2 Abs. 2 der eidgV über den Bundesfeiertag vom 30. Mai 1994, SR 116.

<sup>11</sup> Art. 2 Bst. b des Gesetzes über Ruhetag und Ladenöffnung vom 29. Juni 2004, sGS 552.1.

<sup>12</sup> Art. 329a Abs. 1 OR.

<sup>13</sup> Art. 329a Abs. 3 OR.

<sup>14</sup> Art. 329c Abs. 2 OR.

<sup>15</sup> Art. 329c Abs. 1 OR.



*Art. 13 Mutterschaftsurlaub*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmende hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von wenigstens 14 Wochen.<sup>16</sup>

**V. Lohn**

*Art. 14 Art und Höhe des Lohns*

<sup>1</sup> Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der oder des Arbeitnehmenden. Er wird jährlich wenigstens einmal überprüft und unter Berücksichtigung der Leistungen und der Dienstjahre angepasst. Eine allfällige Teuerung wird bei der Neu- festsetzung des Lohns mitberücksichtigt.

<sup>2</sup> Ohne anders lautende schriftliche Abrede gelten die Mindestansätze der Lohnrichtlinie des Schweizer Bauernverbandes (SBV), des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) sowie der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft einschliesslich landwirtschaftlicher Hauswirtschaft.

<sup>3</sup> Lebt die oder der Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der oder dem Arbeitgebenden, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohns.<sup>17</sup>

<sup>4</sup> Die Familien- und Kinderzulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft vom 20. Juni 1952<sup>18</sup> werden bei der Festsetzung des Lohns nicht berücksichtigt und der oder dem Arbeitnehmenden ohne Abzüge ausgerichtet.

*Art. 15 Unterkunft und Verpflegung*

<sup>1</sup> In Fällen nach Art. 14 Abs. 3 dieses Erlasses:

- a) werden Unterkunft und Verpflegung nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>19</sup> bewertet;
- b) hat die oder der Arbeitnehmende auch während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung, sofern nichts anderes vereinbart wurde;
- c) entrichtet die oder der Arbeitgebende der oder dem Arbeitnehmenden eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>20</sup>, wenn die Leistung der Verpflegung ausfällt.

*Art. 16 Auszahlung des Lohns*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende zahlt der oder dem Arbeitnehmenden den Lohn samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jedes Monats aus.<sup>21</sup>

---

<sup>16</sup> Art. 329f OR.

<sup>17</sup> Art. 322 Abs. 2 OR.

<sup>18</sup> SR 836.1.

<sup>19</sup> Vgl. Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, SR 831.1.

<sup>20</sup> Vgl. SR 831.1.

<sup>21</sup> Art. 323 Abs. 1 OR.



<sup>2</sup> Sie oder er übergibt der oder dem Arbeitnehmenden spätestens bei der Auszahlung des Lohns eine schriftliche Lohnabrechnung, aus der die Abzüge und Zuschläge, die Minus- oder Überstunden, die Freizeit und der Ferienbezug klar ersichtlich sind.

*Art. 17 Lohnrückbehalt*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende kann einen Viertel des ersten Monatslohns zurückbehalten.<sup>22</sup> Hat sie oder er eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten entrichtet, darf ein zusätzlicher Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten werden. Der gesamte Rückbehalt darf jedoch die Höhe eines halben Monatslohns nicht überschreiten.<sup>23</sup>

<sup>2</sup> Wird der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren oder Reisekosten vorgenommen, gilt er als Sicherheit für Forderungen der oder des Arbeitgebenden und wird nach den Vorschriften über die Kautions nach Art. 330 OR verwaltet.

*Art. 18 Lohn bei Arbeitsverhinderung*

<sup>1</sup> Wird die oder der Arbeitnehmende, deren oder dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, aus Gründen, die in ihrer oder seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr oder sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf 100 Prozent des Bar- und Naturallohns.<sup>24</sup>

<sup>2</sup> Der Anspruch beträgt:

- a) einen Monatslohn bis zum vollendeten zweiten Dienstjahr;
- b) zwei Monatslöhne ab dem dritten bis zum vollendeten fünften Dienstjahr;
- c) drei Monatslöhne ab dem sechsten bis zum vollendeten zehnten Dienstjahr;
- d) vier Monatslöhne ab dem vollendeten zehnten Dienstjahr.<sup>25</sup>

<sup>3</sup> Nach Ende des Anspruchs auf Ausrichtung des vollen Lohns treten an dessen Stelle die Leistungen der Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80 Prozent des bisherigen Lohns.<sup>26</sup>

<sup>4</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft besteht die Lohnfortzahlungspflicht im Umfang nach Abs. 1 bis 3 dieser Bestimmung.<sup>27</sup>

<sup>5</sup> Die Lohnausfallentschädigung aus einer von der oder dem Arbeitgebenden wenigstens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung (einschliesslich eidgenössische Erwerbsersatzordnung) fällt im Rahmen, in dem die oder der Arbeitgebende zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, der oder dem Arbeitgebenden zu.

*Art. 19 Treueprämien*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende Treueprämien:

- a) die Hälfte eines Monatslohns bei vollendetem zehntem Dienstjahr;
- b) drei Viertel eines Monatslohns bei vollendetem 20. Dienstjahr;

---

<sup>22</sup> Art. 323a Abs. 1 OR.

<sup>23</sup> Art. 323a Abs. 2 OR.

<sup>24</sup> Art. 324a Abs. 1 OR.

<sup>25</sup> Art. 324a Abs. 2 OR.

<sup>26</sup> Art. 324b Abs. 1 OR.

<sup>27</sup> Art. 324a Abs. 3 OR.



c) einen Monatslohn bei vollendetem 25. Dienstjahr.

<sup>2</sup> Will die oder der Arbeitnehmende die Treueprämie ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilt sie oder er dies der oder dem Arbeitgebenden rechtzeitig mit. Eine Treueprämie von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 20 Arbeitstagen; eine Treueprämie von weniger als einem Monatslohn führt zu einem entsprechend geringeren Ferienanspruch.

## **VI. Versicherungen und weitere Schutzbestimmungen**

### *Art. 20 Staatliche Sozialwerke*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden wenigstens nach den Mindestanforderungen bei den staatlichen Sozialwerken (Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Erwerbsersatzordnung, Arbeitslosenversicherung, Familienzulagen in der Landwirtschaft).

<sup>2</sup> Sie oder er übernimmt wenigstens die halbe Prämie für die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die Invalidenversicherung, die Erwerbsersatzordnung und die Arbeitslosenversicherung sowie die ganze Prämie für die Familienzulagen in der Landwirtschaft.

### *Art. 21 Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende schliesst die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982<sup>28</sup> einer Pensionskasse an.

<sup>2</sup> Sie oder er übernimmt wenigstens die halbe Prämie.

### *Art. 22 Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981<sup>29</sup>.

<sup>2</sup> Sie oder er übernimmt die Prämie für die Berufsunfallversicherung. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung kann der oder dem Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

### *Art. 23 Krankheit*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden so gegen Lohnausfall bei Krankheit, dass ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohns ab einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer (abzüglich Wartefrist) von 720 Tagen innerhalb 900 Kalendertagen geleistet wird, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als einen Monat eingegangen wird. Bei Arbeitnehmenden im ordentlichen Rentenalter verkürzt sich die Krankentaggeldleistung auf 180 Tage.

<sup>2</sup> Die oder der Arbeitgebende übernimmt wenigstens die halbe Prämie.

---

<sup>28</sup> SR 831.40.

<sup>29</sup> SR 832.20.



<sup>3</sup> Sie oder er kontrolliert, dass sich die oder der Arbeitnehmende auf eigene Kosten nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994<sup>30</sup> für die Krankenpflege versichert.

*Art. 24 Meldung von Arbeitsunfähigkeit*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitnehmende meldet der oder dem Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich und legt unaufgefordert ein Arzteugnis vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage dauert.

*Art. 25 Spezielle Schutzbestimmungen*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen zum Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter nach Art. 35 ff. sowie über das Mindestalter nach Art. 30 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964<sup>31</sup> sind anwendbar.

<sup>2</sup> Die oder der Arbeitgebende ergreift ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit sowie der Unfall- und allgemeinen Schadensverhütung, um die Gesundheit und das Leben der oder des Arbeitnehmenden zu schützen.<sup>32</sup> Die oder der Arbeitnehmende unterstützt die Massnahmen und hält sie ein.

<sup>3</sup> Die oder der Arbeitgebende erfüllt die Vorschriften nach der jeweils geltenden Richtlinie der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit.

## **VII. Zivilrechtspflege**

*Art. 26 Arbeitsrechtliche Klagen*

<sup>1</sup> Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort des Betriebs oder Haushalts, an dem die oder der Arbeitnehmende gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig.<sup>33</sup>

<sup>2</sup> Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– gilt das vereinfachte Verfahren.<sup>34</sup>

## **VIII. Information der Arbeitnehmenden**

*Art. 27 Aushändigung des Normalarbeitsvertrags*

<sup>1</sup> Die oder der Arbeitgebende händigt der oder dem Arbeitnehmenden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags aus. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrags oder bei wichtigen, das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis betreffenden Änderungen des OR.

---

<sup>30</sup> SR 832.10.

<sup>31</sup> SR 822.11.

<sup>32</sup> Art. 328 Abs. 2 OR.

<sup>33</sup> Art. 34 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, SR 272.

<sup>34</sup> Art. 243 ff. der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, SR 272.





## **II.**

*[keine Änderung anderer Erlasse]*

## **III.**

Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 9. Dezember 2003»<sup>35</sup> wird aufgehoben.

## **IV.**

Dieser Erlass wird ab 1. Januar 2021 angewendet.

---

<sup>35</sup> sGS 513.2.