

# Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt (NAV LW)

Vom 15. Oktober 2019 (Stand 1. Januar 2020)

*Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt,*

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 <sup>1)</sup> und § 215 des Gesetzes betreffend die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 27. April 1911 <sup>2)</sup>,

*beschliesst:*

## I. Allgemeine Bestimmungen

### § 1 *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Basel-Stadt.

<sup>2</sup> Keine Anwendung findet dieser Normalarbeitsvertrag auf die folgenden mitarbeitenden Familienmitglieder der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, ausgenommen bei Lehrverhältnissen:

- a) Ehegatten, Ehegattinnen;
- b) eingetragene Partner, eingetragene Partnerinnen;
- c) Verwandte in auf- und absteigender Linie;
- d) Schwiegersöhne und Schwiegertöchter, sofern sie voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden;
- e) faktische Lebenspartnerinnen und Lebenspartner.

<sup>3</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Praktika, Au-Pair- und für Lehrverhältnisse, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen.

### § 2 *Abweichungen*

<sup>1</sup> Vom Normalarbeitsvertrag kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden. Das pauschale Wegbedingen von Vorschriften ist unzulässig.

<sup>2</sup> Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert werden, soweit sie nicht durch Gesetze des Bundes oder der Kantone als zwingend vorgeschrieben werden.

### § 3 *Ergänzendes Recht*

<sup>1</sup> Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, finden die Bestimmungen des OR Anwendung.

## II. Antritt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 4 *Probezeit*

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als vier Monate eingegangen, beträgt die Probezeit zwei Wochen. Wird eine längere oder eine unbestimmte Dauer vereinbart, beträgt die Probezeit vier Wochen. Die Probezeit gilt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Die Probezeit kann durch schriftliche Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.

<sup>1)</sup> SR [220](#)

<sup>2)</sup> SG [211.100](#)

<sup>3</sup> Bei Lehrverträgen beträgt die Probezeit vier Wochen.

<sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, besteht keine Probezeit.

## § 5 *Kündigung*

<sup>1</sup> Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

<sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- a) im 1. Dienstjahr ein Monat;
- b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate;
- c) ab dem 4. Dienstjahr drei Monate.

<sup>4</sup> Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.

## § 6 *Kündigung der Unterkunft*

<sup>1</sup> Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Die Kündigung der Unterkunft gemäss den Art. 266 I–n OR muss auf dem vom Kanton genehmigten Formular eröffnet werden.

## § 7 *Kündigungsschutz*

<sup>1</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen über den Kündigungsschutz (missbräuchliche Kündigung, Kündigung zur Unzeit sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses) gemäss den Art. 336 ff. OR.

## § 8 *Arbeitszeugnis*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können von der Arbeitgeberschaft jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeugnis un- aufgefördert auszuhändigen.

# III. Arbeits- und Ruhezeit, Freie Tage und Ferien

## § 9 *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 49.5 Stunden.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 55 Stunden.

<sup>3</sup> Die Vertragsparteien können saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Dabei darf die in Abs. 1 festgelegte Arbeitszeit im Durchschnitt eines Dienstjahres oder bei kürzeren Arbeitsverhältnissen während der gesamten Dauer der Anstellung nicht überschritten werden. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung entstehen dadurch keine Über- oder Minusstunden.

<sup>4</sup> Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben jederzeit das Recht, diese Unterlagen einzusehen. Kommt die Arbeitgeberschaft dieser Pflicht nicht nach, werden Aufzeichnungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

## § 10 *Pausen*

<sup>1</sup> In der Arbeitszeit ist eine viertelstündige Pause pro Halbtage inbegriffen. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Stunde, mindestens jedoch eine halbe Stunde, zu gewähren. Darin inbegriffen ist die Essenszeit.

**§ 11** *Überstunden*

<sup>1</sup> Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Arbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit übersteigen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Überstunden zu leisten, wenn sie betrieblich notwendig und zumutbar sind.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden haben die Überstunden schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

<sup>4</sup> Allfällige Überstunden werden mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch Freizeit von gleicher Dauer innerhalb desselben Dienstjahres kompensiert oder durch entsprechende monatliche Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten.

**§ 12** *Überzeit*

<sup>1</sup> Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit übersteigen.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 55 Stunden darf ausserordentlich wegen Dringlichkeit der Arbeit, ausserordentlichen Arbeitsanfalls sowie zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen überschritten werden.

<sup>3</sup> Die Überzeit darf im Kalenderjahr nicht mehr als 100 Stunden betragen.

<sup>4</sup> Die Arbeitgebenden haben die Überzeit schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

<sup>5</sup> Kompensation und Abgeltung erfolgen analog den Überstunden.

**§ 13** *Ruhezeit*

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist im Durchschnitt über einen Zeitraum von zwei Wochen eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

<sup>2</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist immer eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

**§ 14** *Freie Tage*

<sup>1</sup> Pro Arbeitswoche besteht Anspruch auf eineinhalb freie Tage. Hiervon ist ein Tag zusammenhängend zu gewähren. Freie Halbtage können für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.

<sup>2</sup> Pro Monat müssen mindestens zwei ganze Ruhetage auf einen Sonntag fallen.

<sup>3</sup> Der Halbtage gilt als frei, wenn die arbeitsfreie Zeit entweder zwischen 00.00 - 12.00 Uhr oder 12.00 - 24.00 Uhr liegt und die tägliche Arbeitszeit höchstens sechs Stunden beträgt.

<sup>4</sup> Bei der Beanspruchung und der Gewährung der freien Tage, Ruhe- und Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Parteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

**§ 15** *Sonntage und gesetzliche Feiertage*

<sup>1</sup> An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken.

<sup>2</sup> Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

<sup>3</sup> Feiertage, die während einer Krankheit, eines Unfalls, eines Mutterschaftsurlaubs oder eines Militär-, Schutz- oder Zivildienstes anfallen, können nicht nachbezogen werden.

<sup>4</sup> Der Nationalfeiertag am 1. August und die vom Kanton festgelegten gesetzlichen Feiertage gelten als zusätzliche freie Tage.

**§ 16** *Ferien*

<sup>1</sup> Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Dienstjahr:

- a) Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen;
- b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen;
- c) alle übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vier Wochen.

<sup>2</sup> Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien anteilmässig entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht. Mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr müssen zusammenhängend gewährt werden.

## § 17 *Bezahlter Urlaub*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ohne Anrechnung an die Ferien oder freien Tage Anrecht auf bezahlten Urlaub bei folgenden Ereignissen:

- a) 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft;
- b) 3 Tage bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners;
- c) 3 Tage bei Tod eines Kindes oder eines Elternteils;
- d) 2 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebenspartnerin;
- e) 2 Tage bei Adoption eines Kindes;
- f) 1 Tag bei Taufe oder bei vergleichbaren Glaubensbekenntnissen anderer Religionen eines Kindes;
- g) 1 Tag bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes;
- h) 1 Tag bei Tod von Geschwistern, Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Schwägerin und Schwager;
- i) 1 Tag bei Wechsel der eigenen Wohnung.

## § 18 *Mutterschaftsurlaub*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

## § 19 *Aus- und Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Weiterbildungen, die auf Veranlassung der Arbeitgebenden erfolgen, gelten als Arbeitszeit. Die Kosten sind von den Arbeitgebenden vollumfänglich zu übernehmen.

# IV. Lohn und unverschuldete Arbeitsverhinderung

## § 20 *Höhe des Lohnes*

<sup>1</sup> Der Brutto-Monatslohn (Bar- und Naturallohn) ist schriftlich zu vereinbaren und soll dem Aufgabebereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie einer Teuerung anzupassen.

<sup>2</sup> Die Monatslöhne gemäss der "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft" <sup>3)</sup> gelten als Mindestsatz. Sie sind im Verhältnis der wöchentlichen Arbeitszeit gemäss § 9 Abs. 1 umzurechnen.

<sup>3</sup> Allfällige Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft. Diese dürfen bei der Festsetzung des Grundlohnes nicht berücksichtigt werden und sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Abzüge auszurichten.

<sup>3)</sup> Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft" des Schweizerischen Bauernverbands (SBV), Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA).

**§ 21** *Naturallohn*

<sup>1</sup> Leben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberschaft, so hat diese für ausreichende Verpflegung und/oder einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Diese Leistungen gelten als Naturallohn.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Naturallohn besteht auch während der Ferien, der freien Tage, des bezahlten Urlaubs, des Mutterschaftsurlaubs und bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung.

<sup>3</sup> Beziehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Teil des Lohnes in Form von Naturallohn, richtet sich der Wert dieser Leistungen nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag, wobei dieser den Naturallohn gemäss AHV nicht übersteigen darf. Bei Ausfall einer Naturallohn-Leistung haben die Arbeitgebenden eine entsprechende Entschädigung zu bezahlen.

**§ 22** *Lohnauszahlung und Lohnabrechnung*

<sup>1</sup> Lohn und Zulagen sind spätestens am Ende des Monats auszuzahlen.

<sup>2</sup> Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist mit der Lohnzahlung eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, woraus alle Zulagen, Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

<sup>3</sup> Die Lohnabrechnung hat den Überstunden-, Überzeit- und Feriensaldo auszuweisen.

**§ 23** *Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung unter dem Vorbehalt von Regelungen über Versicherungsleistungen Anspruch auf die nachfolgenden Leistungen gemäss Abs. 2, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

<sup>2</sup> Der Anspruch entsteht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus Gründen, die in ihrer beziehungsweise seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Arbeitgeberschaft hat ihr beziehungsweise ihm den Brutto-Monatslohn während folgender Dauer zu entrichten:

- a) im 1. Dienstjahr 1 Monat;
- b) im 2. und 3. Dienstjahr 2 Monate;
- c) im 4. bis 10. Dienstjahr 3 Monate;
- d) im 11. bis 15. Dienstjahr 4 Monate;
- e) im 16. bis 20. Dienstjahr 5 Monate;
- f) ab dem 21. Dienstjahr 6 Monate.

<sup>3</sup> Ist die Arbeitnehmerin wegen einer Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, besteht die Lohnfortzahlungspflicht in gleichem Umfang.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben den Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der Arbeitgeberschaft umgehend und unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

**§ 24** *Dienstaltersgeschenke*

<sup>1</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- a) nach 5 Dienstjahren einen Fünftel des Brutto-Monatslohns;
- b) nach 10 Dienstjahren einen Drittel des Brutto-Monatslohns;
- c) nach 15 Dienstjahren die Hälfte des Brutto-Monatslohns;
- d) nach 20 Dienstjahren drei Viertel des Brutto-Monatslohns;
- e) nach 25 Dienstjahren einen Brutto-Monatslohn.

<sup>2</sup> Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise in der Form von Ferien bezogen werden. Die Bezugsart ist der Arbeitgeberschaft rechtzeitig anfangs Jahr mitzuteilen. Ein Dienstaltersgeschenk von einem Brutto-Monatslohn entspricht einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch.

## V. Versicherungen, Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

### § 25 *Sozialabzüge*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FLG) zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, ALV und den ganzen Beitrag für die Familienzulagen zu übernehmen.

### § 26 *Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 bei einer Pensionskasse zu versichern. Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die halbe Prämie.

### § 27 *Abgangsentschädigung*

<sup>1</sup> Unterstehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge oder erbringt die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge keine mindestens gleichwertigen Leistungen, haben Arbeitgebende bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses von mindestens 50-jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren im gleichen Betrieb folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

- a) bei 20 - 25 Dienstjahren 2 Brutto-Monatslöhne;
- b) bei 26 - 30 Dienstjahren 3 Brutto-Monatslöhne;
- c) bei 31 - 35 Dienstjahren 4 Brutto-Monatslöhne;
- d) bei 36 - 40 Dienstjahren 5 Brutto-Monatslöhne;
- e) bei über 40 Dienstjahren 6 Brutto-Monatslöhne.

### § 28 *Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern. Die Prämie für die Versicherung der Berufsunfälle bezahlen die Arbeitgebenden. Die Prämie für die Versicherung von Nichtbetriebsunfällen kann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen werden.

### § 29 *Krankenversicherung und Krankentaggeldversicherung*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden kontrollieren, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eigene Kosten die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 abgeschlossen haben.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden haben zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, die nach einer Wartefrist von 30 Tagen während 730 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen 80 Prozent des Brutto-Monatslohnes zahlt. Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im ordentlichen Rentenalter verkürzt sich die Taggeldleistung auf 180 Tage.

<sup>3</sup> Wurde keine genügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, haben die Arbeitgebenden die Leistungen selbst zu erbringen.

<sup>4</sup> Während der Wartefrist haben die Arbeitgebenden den vollständigen Brutto-Monatslohn zu entrichten.

<sup>5</sup> Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden mindestens hälftig von den Arbeitgebenden übernommen.

### § 30 *Mutterschaftsversicherung*

<sup>1</sup> Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952. Bei Arbeitnehmerinnen, welche davon nicht erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.

## VI. Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

### § 31 *Schutz der Persönlichkeit*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die Persönlichkeit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu achten und zu schützen.

### § 32 *Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfallverhütung und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

### § 33 *Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter*

<sup>1</sup> Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 und seiner Verordnungen analog.

### § 34 *Schutz für Jugendliche*

<sup>1</sup> Für Jugendliche gelten die Schutzbestimmungen des ArG und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) vom 28. September 2007 analog.

## VII. Schlussbestimmungen

### § 35 *Aushändigung des Normalarbeitsvertrages und Auskunft*

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages.

<sup>2</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die "Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landw. Hauswirtschaft" bei Beginn des Anstellungsverhältnisses auszuhändigen.

<sup>3</sup> Auskünfte über den Normalarbeitsvertrag können beim Landwirtschaftlichen Zentrum Ebenrain und beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) eingeholt werden.

### § 36 *Gerichtsstandsklausel*

<sup>1</sup> Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig.

Dieser Normalarbeitsvertrag ist zu publizieren; er tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wird der Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt vom 15. Juni 1993 aufgehoben.