



Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft 2007

In der Schweizer Landwirtschaft werden tausende von Arbeitnehmenden beschäftigt. Es ist von grosser Bedeutung, dass bei deren Beschäftigung geordnete Verhältnisse herrschen. Diese zwischen dem Schweizerischen Bauernverband (SBV) und der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landw. Angestellter (ABLA) vereinbarte Richtlinie soll mithelfen, ein gutes Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu erhalten. Der Verständlichkeit halber wird in diesem Dokument durchgehend die männliche Form verwendet. Gemeint sind jeweils die männliche und weibliche Form. Die Richtlinie vermittelt einen allgemeinen Überblick. Im Einzelfall sind die Bestimmungen der kantonalen Normalarbeitsverträge sowie allfällig in einem Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Regelungen zu beachten.

1. Arbeitsvertrag

Für jedes Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechtes (OR), die Vorschriften der kantonalen Normalarbeitsverträge (NAV) der Landwirtschaft und die im Einzelarbeitsvertrag festgehaltenen Bestimmungen. Für ausserlandwirtschaftliche Tätigkeiten (Gartenbau, Gastgewerbe, Baugewerbe, usw.) sind die bestehenden Gesamtarbeitsverträge der Branchen einzuhalten. Jeder Arbeitgebende sollte im Besitze des kantonalen NAV der Landwirtschaft oder des Gesamtarbeitsvertrages der betreffenden Branche sein. Diese Verträge sind bei der kantonalen Material- und Drucksachenverwaltung erhältlich.

2. Lohnbedingungen

Dem Arbeitnehmenden ist für seine Tätigkeit eine angemessene Entschädigung (Lohn) auszurichten. Als Richtlinie gelten die auf Seite 3 festgelegten Ansätze.

Vom AHV-Lohn können abgezogen werden:

- 1/2 der Prämie der AHV/IV/ALV/EO-Beiträge;
- die Prämie für die vom Arbeitgebenden bezahlte Krankenpflegeversicherung;
- 1/2 der Prämie der Krankentaggeldversicherung;
- 1/2 der Prämie der Pensionskasse;
- die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung;
- die Quellensteuer (bei ausländischen Arbeitnehmenden ohne Niederlassungsbewilligung);
- der Naturallohn sofern Arbeitnehmende Kost und Logis beziehen

Vom ersten Monatslohn kann ein Viertel des AHV-Lohnes zurückbehalten werden. Die Rückerstattung erfolgt spätestens bei der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ausnahmen: In folgenden Kantonen hat der Arbeitgebende die Hälfte der Krankenpflegeprämie zu tragen: GL, OW, SH, TI, VS, im Kanton AI hat der Arbeitgebende die ganze Prämie zu tragen.

3. Lohnabrechnung

Der Arbeitgebende ist verpflichtet, jeden Monat eine vollständige Lohnabrechnung inkl. Arbeits-, Überzeit- und Freizeitkontrolle zu erstellen. Der Lohn ist spätestens am Monatsende auszuzahlen. Es ist darauf zu achten, dass ein

einwandfreier Auszahlungsbeleg (Quittung) vorliegt. Eine Kopie ist dem Arbeitnehmenden auszuhändigen.

Beim Schweizerischen Bauernverband (*AGROIMPULS*) und den kant. Bauernverbänden kann ein in 15 Sprachen herausgegebener Lohnabrechnungsbogen bezogen werden.

4. Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen NAV der Landwirtschaft. Im Gemüsebau sind die Bestimmungen des Modellarbeitsvertrages zwischen VSGP und IVAG zu beachten.

5. Ueberstundenarbeit

Der Arbeitnehmende hat bei Bedarf Überstundenarbeit zu leisten. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden kann der Arbeitgebende die Überstundenarbeit durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Andernfalls hat der Arbeitgebende für die Ueberstundenarbeit Lohn zu entrichten. Dieser bemisst sich nach dem Normallohn und einem Zuschlag von mindestens 25%.

Die geleisteten Überstunden müssen auf der Lohnabrechnung festgehalten und vom Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bestätigt werden.

6. Freizeit und Ferien

Die Anzahl der freien Tage richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen NAV der Landwirtschaft.

Der Ferienanspruch des Arbeitnehmenden beträgt vier Wochen pro Jahr (bis zum vollendeten 20. und je nach Kanton wieder ab dem 50. Lebensjahr fünf Wochen). Die Ferien sind, wenn sie nicht schon vorher gewährt wurden, bei Vertragsende zu beziehen. Während des Arbeitsverhältnisses nicht bezogene freie Tage sind bei Vertragsende dem Ferienanspruch gleichzustellen.

Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für die an Freitagen und in den Ferien nicht bezogene Verpflegung eine Entschädigung auszuzahlen.

7. Familienzulagen

Die landwirtschaftlichen Arbeitnehmenden erhalten für jedes Kind bis zum erfüllten 16. Altersjahr eine monatliche Kinderzulage. Um in den Genuss dieser Zulage zu kommen, muss der Arbeitnehmende die Geburtsscheine der Kinder (mit Übersetzung) auf der Gemeindeausgleichskasse des Arbeitsortes abgeben. Für Kinder über 16 Jahre, die noch

in Ausbildung stehen, muss zusätzlich zum Geburtsschein eine Schulbestätigung (mit Übersetzung) vorgewiesen werden. Arbeitnehmende die in der Schweiz einen Haushalt führen haben zudem Anspruch auf die Haushaltszulage (Massgebend sind die Bestimmungen des FLG).

8. Versicherungen

Der Normalarbeitsvertrag (NAV) verpflichtet den Arbeitgebenden sein Personal für Arzt-, Arznei- und Spalkkosten sowie ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes zu versichern. In den Kantonen, in denen der Arbeitgebende keinen Anteil an die Krankenpflegeprämien zu entrichten hat, ist er dennoch verpflichtet, zu kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden bei einer Krankenkasse angemeldet sind.

Das Unfallversicherungsgesetz (UVG) verpflichtet den Arbeitgebenden sein Personal für Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.

Das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) verpflichtet den Arbeitgebenden, das Personal, das länger als 3 Monate beschäftigt wird, einen AHV-Lohn von mehr als CHF 1'657.50* pro Monat bezieht und älter als 17jährig ist, einer Pensionskasse anzuschliessen.

Verlässt ein Arbeitnehmender die Schweiz endgültig, kann er bei seiner Pensionskasse die Barauszahlung seines Altersguthabens verlangen. Dies sollte mindestens 1 Monat vor seiner Abreise erfolgen.

Auskünfte erteilen die landw. Versicherungsberatungsstellen oder die Pensionskassenstiftung der schweizerischen Landwirtschaft, Tel. 056 / 462 51 33.

9. Ungerechtfertigte Entlassung (Art. 337c OR)

Entlässt der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Der Richter kann den Arbeitgebenden verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

10. Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle (Art. 337d OR)

Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

* Stand 2007

11. Lenken von landwirtschaftlichen Motorfahrzeugen

Soll der Arbeitnehmende mit dem Führen von landwirtschaftlichen Motorfahrzeugen beauftragt werden, muss dieser über einen gültigen Führerausweis mindestens der Kategorie G verfügen. Fehlt der gültige Ausweis, können die Motorfahrzeug-Haftpflichtversicherer die gesamten Kosten eines durch den Angestellten verursachten Unfalles beim Arbeitgebenden zurückfordern. Bei den Strassenverkehrsämtern erhält man Informationen über das Ablegen der Führerprüfung für ausländische Arbeitskräfte und die Gültigkeit der ausländischen Führerscheine.

12. Schäden durch Krankheiten/Ärztliche Untersuchung

Grundsätzlich kann die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden, dass ein Arbeitnehmender Träger irgendwelcher Viren, Bakterien, Bandwürmer, etc. ist. Die Erfahrung zeigt, dass dieses Risiko sehr klein ist. Im Einzelfall können die daraus entstehenden Schäden aber gross sein (z.B. Befall des Tierbestandes mit Bandwürmern). Für solche Schäden besteht in der Regel kein Versicherungsschutz und kein Haftungsanspruch. Der Arbeitgebende kann das Risiko minimieren, wenn er Arbeitnehmende auf seine Kosten ärztlich untersuchen lässt.

13. Arbeitssicherheit

Alle Betriebe, welche Arbeitskräfte beschäftigen, müssen die EKAS Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit erfüllen. Auskünfte über die Branchenlösung AgriTOP erteilt die BUL, Tel. 062 / 739 50 40.

14. Arbeitsbewilligung für ausländische Angestellte

Die Kosten für das Konsularvisum oder die Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung gehen zu Lasten des Arbeitgebenden; alle anderen Gebühren oder Kosten gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden.

15. Reisekosten für ausländische Arbeitnehmende

Bei Arbeitnehmenden, die in ihrem Heimatland rekrutiert werden, übernimmt der Arbeitgebende die Reisekosten von dessen Wohnort bis zum Arbeitsort. Die Auszahlung erfolgt erst, wenn der Arbeitnehmende die Hälfte der vereinbarten Vertragsdauer absolviert hat. Wenn der Arbeitnehmende die Stelle nicht antritt, während der Probezeit oder vertragswidrig verlässt, erfolgt keine Kostenübernahme. Im letzteren Fall kann der Arbeitgebende bereits bezahlte Reisekosten mit dem Lohn verrechnen. Die Einreisekosten sind geschuldet, wenn der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden während der Probezeit kündigt. Die Kosten der Rückreise gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden. Sie gehen jedoch zu Lasten des Arbeitgebenden, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst wird, aus Gründen, die der Arbeitgebende zu vertreten hat, und wenn der Arbeitnehmende in der Schweiz keine andere Stelle antreten kann.

16. Fragen

Bei Fragen stehen die kantonalen Bauernsekretariate, die ABLA und *AGROIMPULS* gerne zur Verfügung.



Richtlöhne 2007

Personal in Landwirtschaft, Obst-, Wein-, Gemüsebau, etc.

Wichtig:

- Massgebend für die Einstufung in die Lohnklassen ist nicht die Ausbildung sondern die im Betrieb ausgeübte Funktion
- Die angegebenen Löhne verstehen sich inklusive allfällig erbrachter Kost und Logis.

Lohn-klasse	Funktion	Vergleichbare Ausbildung	Berufser-fahrung	Bruttolohn / AHV-Lohn	
				von CHF	bis CHF
7	Betriebs- / Betriebszweigleiter/in Verantwortung für Betrieb /Betriebszweig/Haushalt. Eigenständige Betriebsplanung	Meisterprüfung	Über 5 Jahre	4'150.00	5'600.00
			Unter 5 Jahre	3'600.00	4'750.00
6	Betriebsangestellte / Hausangestellte Eigenständige Arbeitsplanung Kann alle Arbeiten eigenständig ausführen Gruppenleiter	Fähigkeitszeugnis	Über 5 Jahre	3'450.00	4'600.00
			Unter 5 Jahre	3'150.00	4'250.00
5	Betriebsangestellte / Hausangestellte Arbeiten werden gemäss Auftrag selbstständig ausgeführt Grundkenntnisse vorhanden	Teilprüfung	Über 5 Jahre	3'050.00	3'650.00
			Unter 5 Jahre	2'800.00	3'300.00
4	Befristete Angestellte oder Angestellte ohne Erfahrung Arbeiten werden gemäss Weisungen ausgeführt	Hilfsarbeiter	ab 2. Saison*	2'850.00	3'200.00
			1. Saison*	2'750.00	3'100.00
3	Aushilfe Einfache Tätigkeiten	Keine berufl. Ausbildung unter 18 Jahre		1'325.00	2'250.00
2	Praktikanten im Rahmen eines Programmes von kantonalen Bauernverbänden und Agroimpuls	Praktikanten	Über 4 Monate	2'565.00	
			Unter 4 Monate	2415.00	
1	Praktikanten im Rahmen eines Studiums an der ETH oder einer FH	Studenten	Unter 4 Monate	1'440.00	

*Der Minimallohn für Angestellte aus den neuen EU-Staaten beträgt CHF 3'020.00.

Alppersonal

Für die Festlegung der Löhne für das Alppersonal empfehlen wir die Angaben auf der Homepage der SAB, www.sab.ch, zu beachten. Wir geben hier einen kurzen Ausschnitt daraus wieder.

Grobe Richtlöhne pro Tag in CHF brutto* (Bar- und Naturallohn)	von CHF	bis CHF
Senn/in	145.00	190.00
Zusenn/in; Hirt/in für Kühe, Jung- und Kleinvieh	125.00	165.00
Gehilfe/in erwachsen	100.00	155.00
Gehilfe/in jugendlich (=40% Arbeitskraft)	75.00	85.00

*Ferien und Freizeitanspruch für Normalpensum bereits eingerechnet und abgegolten. Spezielle Arbeitsleistungen wie Mehrarbeit für Spezialitätenproduktion, Direktvermarktung, die ein übliches Arbeitspensum übersteigen und Mehrwert schaffen, sollen zusätzlich abgegolten werden. Weiter sollen Alpgrösse und Anzahl Tiere mitberücksichtigt werden.

Allgemeine Grundsätze

Die Richtlöhne gelten für voll leistungsfähige Arbeitnehmende. Für Personen deren Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist, können die Ansätze entsprechend dem Grad der Einschränkung angepasst werden. Es ist dringend zu empfehlen, dies schriftlich zu vereinbaren.

Allfällige Kinderzulagen sind in jedem Fall zusätzlich auszurichten.

In kantonalen Normal- oder Gesamtarbeitsverträgen festgelegte Lohnregelungen gehen diesen Richtlöhnen vor.

Der Nettolohn ergibt sich nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/ALV/EO, Krankenkasse, Krankentaggeldversicherung, Nichtberufsunfallversicherung, Pensionskasse), Quellensteuer, Naturallohn.

Es ist in jedem Fall zu empfehlen, den im einzelnen Arbeitsverhältnis vereinbarten Lohn im individuellen Arbeitsvertrag festzuhalten.

Zusammensetzung des Naturallohn

Leistung	CHF / Tag	CHF / Monat
Logis/Unterkunft	11.50	345.00
Morgenessen	3.50	105.00
Mittagessen	10.00	300.00
Abendessen	8.00	240.00

Wird der Naturallohn nicht erbracht, muss er den Arbeitnehmenden ausbezahlt werden. Für die nicht bezogene Verpflegung an Ferien- und Freitagen sind die Arbeitnehmenden zu entschädigen. Zusätzliche Leistungen können separat verrechnet werden.

Berechnung der Stundenlöhne

Die Stundenlöhne ergeben sich durch Teilung des Monatslohnes durch die Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden gemäss NAV.

Muster: Bruttolohn CHF 3020.00, 5.5 Tageweche, tägliche Arbeitszeit 10 Std.

Formel:	Lohn pro Arbeitsstunde =	$\frac{\text{AHV-Lohn pro Monat}}{\text{Arbeitsstunden pro Monat}}$
Muster:	Lohn pro Arbeitsstunde =	$\frac{\text{CHF 3'020 pro Monat}}{239 \text{ Stunden pro Monat}} = \underline{12.65 \text{ CHF pro Std.}}$

Berechnung der Arbeitsstunden pro Monat:

Wochen pro Jahr:	365 Tage : 7 Tage/Woche	=	52.14 Wochen/Jahr
Arbeitstage pro Jahr:	5.5 Arbeitstage/Woche x 52.14 Wochen/Jahr	=	286.79 Arbeitstage/Jahr
Arbeitstage pro Monat:	286.79 Arbeitstage/Jahr : 12 Monate/Jahr	=	23.90 Arbeitstage/Monat
Arbeitszeit pro Monat:	23.9 Tage/Monat x 10 Stunden/Tag	=	239.00 Stunden/Monat

Entschädigung für Überstunden

Der Arbeitgebende ist verpflichtet eine einwandfreie Aufzeichnung der Überstunden zu führen. Werden die Überstunden nicht durch die Gewährung von Freizeit in gleichem Umfang ausgeglichen, müssen diese mit einem Zuschlag von 25% auf dem Bruttolohn ausbezahlt werden.

Beispiel: Bruttolohn CHF 3'020.00, 5.5 Tageweche, tägliche Arbeitszeit 10 Std. = CHF 15.80
(3'020 : 239 x 1.25 = 15.80)

Hinweis

Diese Richtlinien wurden als sozialpartnerschaftliche Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bauernverband (SBV) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) vereinbart.

Bezugsquellen

Diese Richtlinien sowie der Lohnabrechnungsblock können bezogen werden bei:

AGROIMPULS, Laurstrasse 10, 5201 Brugg AG1
Tel. 056 / 462 51 44, Fax 056 / 442 22 12
E-Mail: info@agroimpuls.ch

ABLA, Sekretariat, Nebikerstrasse 2,
6247 Schötz, Tel. 041 980 15 14
E-Mail: info@abla.ch, www.abla.ch

Brugg / Schötz, im Oktober 2006