

Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landw. Hauswirtschaft 2018

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 und Arbeitnehmende sollte im Besitze des kantonalen NAV der Landwirtschaft oder des Gesamtarbeitsvertrages der betreffenden Branche sein. Die NAV's können beim jeweiligen Kanton und die GAV's beim SECO oder dem Branchenverband bezogen werden.

2. Lohnbedingungen

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

Lohnklasse	Funktion	Vergleichbare Ausbildung	Berufserfahrung (CH)	Bruttolohn / Monat	
				von CHF	bis CHF
8	Landw. und bäuerl.-hausw. Betriebsleiter/innen - Verantwortung für Betrieb /Haushalt - Eigenständige Betriebsplanung	Höhere Fachprüfung HFP Fach-/Hochschulabschluss	Über 5 Jahre	4'645.00	6'275.00
			Unter 5 Jahre	4'045.00	5'285.00
7	Landw. und bäuerl.-hausw. Betriebszweigeleiter/innen - Verantwortung für Betriebszweig - Eigenständige Planung von Teilbereichen	Berufsprüfung (BLS 1)	Über 5 Jahre	4'270.00	5'650.00
			Unter 5 Jahre	3'800.00	5'005.00
6	Landw. und bäuerl.-hausw. Betriebsangestellte - Eigenständige Arbeitsplanung - Kann alle Arbeiten eigenständig ausführen - Gruppenleiter	Fähigkeitszeugnis	Über 5 Jahre	3'875.00	5'110.00
			Unter 5 Jahre	3'660.00	4'735.00
5	Landw. und bäuerl.-hausw. Betriebsangestellte - Arbeiten werden gemäss Auftrag selbstständig ausgeführt - Grundkenntnisse vorhanden	Teilprüfung, LAP 1 Eidg. Berufsattest EBA	Über 5 Jahre	3'590.00	4'080.00
			Unter 5 Jahre	3'285.00	3'700.00
4	Befristete Angestellte oder Angestellte ohne Erfahrung, Hilfskräfte - Arbeiten werden gemäss Weisungen ausgeführt	Saisonale Arbeitskräfte		3'235.00	
3	Aushilfe - Einfache Tätigkeiten	Keine berufl. Ausbildung, unter 18 Jahre		1'505.00	2'465.00
2	Praktikanten im Rahmen eines Programmes von SBV / Agrimpuls	Praktikanten	Über 4 Monate	2'725.00	
			Unter 4 Monate	2'565.00	
1	Praktikanten im Rahmen eines Studiums an der HAFL/ETH (2017)	Studenten		1'500.00	1'800.00
Der Minimallohn für Angestellte aus den EU-2 Staaten Bulgarien und Rumänien beträgt CHF 3'235.00.					

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 gemäss NAV zu tragen: GL, TI, VS*, im Kanton AI hat der Arbeitgebende die ganze Prämie zu tragen.

* GAV VS: Krankenpflege 100% zu Lasten Arbeitnehmende

Alppersonal

Informationen zu Löhnen auf Alpen sind auf der Internetseite www.zalp.ch oder bei verschiedenen kantonalen Anlaufstellen zu finden.

Grundsätzlich kann auch bei Angestelltenverhältnissen auf Alpen die vorliegende Lohnrichtlinie als Richtlinie beigezogen 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/EO/ALV, 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 Naturallohns

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
Total	33.00	990.00
Wird der Naturallohn nicht erbracht, kann er den Arbeitnehmenden nicht vom Lohn abgezogen werden. Zusätzliche Leistungen können separat verrechnet werden.		



Berechnung der Stundenlöhne

Die Berechnung basiert auf dem Muster-NAV ABLA/SBV/SBLV. Für das individuelle Arbeitsverhältnis gilt der Kant. NAV oder die Regelung im Einzelarbeitsvertrag.

Die Stundenlöhne ergeben sich durch Teilung des Monatslohnes durch die durchschnittlichen monatlichen Arbeitsstunden.

Muster: Bruttolohn CHF 3'235.00, 5.5 Tageweche, tägliche Arbeitszeit 9.5 Std. (Grundlage Muster-NAV)

Formel:	Lohn pro Arbeitsstunde =	$\frac{\text{AHV-Lohn pro Monat}}{\text{Arbeitsstunden pro Monat}}$
Muster:	Lohn pro Arbeitsstunde =	$\frac{\text{CHF 3'235.00 pro Monat}}{227 \text{ Stunden pro Monat}} = \underline{\underline{14.25 \text{ CHF pro Std.}}}$

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 9.5 Stunden/Tag	=	227.00 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 Brutto-lohn ausbezahlt werden.

Beispiel:

Bruttolohn CHF 3'235.00, 5.5 Tageweche, tägliche Arbeitszeit 9.5 Std. (gem. Muster-NAV), Zuschlag 25% = CHF 17.80 (3'235 : 227 x 1.25 = 17.80)

Hinweis

Diese Richtlinien wurden als sozialpartnerschaftliche Vereinbarung zwischen dem Schweizer Bauernverband (SBV), dem Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände land-wirtschaftlicher Angestellter (ABLA) vereinbart.

Bezugsquellen

Diese Richtlinien sowie der Lohnabrechnungsblock können bezogen werden bei:

Agrimpuls, Laurstrasse 10, 5201 Brugg

Tel. 056 461 78 44

E-Mail: info@agripuls.ch, www.agripuls.ch

ABLA, Sekretariat, Vordereglezen 1, 6042 Dietwil

Tel. 079 270 29 97

E-Mail: mara.simonetta@abla.ch, www.abla.ch

3. Lohnabrechnung

Der Arbeitgebende ist verpflichtet, jeden Monat eine vollständige Lohnabrechnung inkl. 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.

Bei agroverde kann eine Excel-Lohnabrechnung 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. Überstundenarbeit

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 Überstundenarbeit 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 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 auszusahlen.

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 Spitalkosten 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. Ebenfalls müssen die nicht erwerbstätigen Familienmitglieder einer/eines Mitarbeitenden aus einem der neuen EU-Länder (ausser Ungarn) bei dieser Krankenkasse mitversichert werden. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

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 1'762.50 pro Monat bezieht und älter als 17jährig ist, einer Pensionskasse anzuschliessen.

Angestellte, welche die Schweiz definitiv verlassen, müssen sich spätestens einen Monat vor der Ausreise bei der Pensionskasse melden. Dies gilt jedoch nur für Arbeitnehmer, welche älter als 25 Jahre sind.



Auskünfte erteilen die landw. Versicherungsberatungsstellen oder die Agrisano Pencas (ehemals PKSL), Tel. 056 461 78 11.

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.

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.

Hält sich ein ausländischer Arbeitnehmer länger als ein Jahr in der Schweiz auf, muss sein ausländischer Führerschein nach einem Jahr in einen schweizerischen Führerschein umgetauscht werden.

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 bestehen 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 Beratungsstelle für Unfallverhütung in der Landwirtschaft BUL, 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

Wenn nichts anderes vereinbart wurde, gehen die Reisekosten zu Lasten des Arbeitnehmenden.

16. Fragen

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.