

Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landw. Hauswirtschaft 2022

In der Schweizer Landwirtschaft werden tausende von Arbeitnehmenden beschäftigt. Es ist von grosser Bedeutung, dass bei deren Beschäftigung geordnete Verhältnisse herrschen. Diese zwischen dem Schweizer Bauernverband (SBV), dem schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) 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 ist jeweils die männliche und weibliche Form. Die Richtlinie vermittelt einen allgemeinen Überblick. Im Einzelfall sind die Bestimmungen der kantonalen Normalarbeitsverträge der Landwirtschaft 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 und Arbeitnehmende sollte im Besitz des kantonalen NAV der Landwirtschaft oder des Gesamtarbeitsvertrages der betreffenden Branche sein. Die NAV können beim jeweiligen Kanton und die GAVs beim SECO oder dem Branchenverband bezogen werden.

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:

- die Hälfte der Prämie der AHV/IV/EO/ALV-Beiträge;
- die Prämie für die vom Arbeitgebenden bezahlte Krankenpflegeversicherung (Krankenkasse);
- die Hälfte der Prämie der Krankentaggeldversicherung;
- die Hälfte 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 kantonalem NAV der Landwirtschaft zu tragen: GL, im Kanton AI hat der Arbeitgebende die ganze Prämie zu tragen.

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.

Beim Schweizer Bauernverband (Agrimpuls) und den kantonalen 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. 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 auszuzahlen.

7. Familienzulagen Landwirtschaft

Landwirtschaftliche Arbeitnehmende haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinderzulagen, Ausbildungszulagen, Haushaltszulage). Die Detailinformationen (Anspruchsberechtigung etc.) findet man im Merkblatt 6.09 AHV IV (www.ahv-iv.ch).

8. Versicherungen

Der kantonale NAV der Landwirtschaft 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