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 Hälfe 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.

Auf luzernerbauern.ch sind ein einfaches Lohnabrechnungsprogramm (Excel) sowie weitere Hilfsmittel u. Informationen zum landw. Arbeitsverhältnis verfügbar.

Beim Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband kann ein in 15 Sprachen herausgegebener Lohnabrechnungsblock bezogen werden. Dieser Publiziert auf luzernerbauern.ch zudem vereinfachte Lohnabrechnungsprogramme (Excel-Formulare).

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, Haushaltszuglage). 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 Krankenpflegeprämien zu entrichten hat, ist er dennoch

verpflichtet, zu kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden bei einer Krankenkasse angemeldet sind. Aufgrund des Abkommens der Schweiz mit der EU/EFTA über die Personenfreizügigkeit, müssen Arbeitnehmende aus den meisten EU-/EFTA-Staaten ihre nicht erwerbstätigen Familienangehörigen (Ehegatte und Kinder), die in ihrem Heimat- bzw. Herkunftsland leben, bei der Krankenkasse mitversichern, bei der sie selber in der Schweiz versichert sind. Eine umfassende Übersicht betreffend der Versicherungspflicht ist abrufbar unter: www.kvg.org.

Das Unfallversicherungsgesetz (UVG) verpflichtet den Arbeitgebenden sein Personal für Berufsunfälle und Berufskrankheiten zu versichern. Arbeitnehmende, welche mind. 8 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeiten, sind auch gegen 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 1'792.50 pro Monat bezieht und älter als 17-jährig 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 Arbeitnehmende, welche älter als 25 Jahre sind.

Auskünfte erteilt die *Versicherungsberatung des Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverbandes*

Tel. 041 925 80 70 / Fax 041 925 80 79
luvb@luzernerbauern.ch / luzernerbauern.ch

9. Vaterschafts-/Betreuungsentschädigung

Väter müssen den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub innerhalb von sechs Monaten ab Geburt des Kindes beziehen. Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung ihres gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes unterbrechen, haben Anspruch auf einen entschädigten Betreuungsurlaub von max. 98 Taggeldern. Detailinformationen zu diesen Entschädigungen finden Sie im Merkblatt 6.04 (Vaterschaftsentschädigung) oder 6.10 (Betreuungsentschädigung) unter www.ahv-iv.ch.

10. 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 beendigt 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. Arbeitsbewilligung für ausländische Angestellte

Die Arbeitsmarktgebühren sowie die Kosten des Migrationsamtes gehen zu Lasten des Arbeitgebenden. Die Anmeldegebühr auf der Gemeinde und/oder die Kosten für den Ausländerausweis gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden.

16. Stellenmeldepflicht

Ab dem 1. Januar 2020 fallen alle landwirtschaftlichen Hilfskräfte (Gemüse, Obst, Weinbau, Tierhaltung) unter die Stellenmeldepflicht. Weitereführende Informationen finden Sie unter
www.arbeit.swiss.ch, www.agrimpuls.ch (Merkblatt für Arbeitgeber in der Landwirtschaft) oder beim Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband.

17. Reisekosten für ausländische Arbeitnehmende

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

18. Fragen

Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband
Personaldienstleistungen

Tel. 041 925 80 20 / Fax 041 921 73 37
info@luzernerbauern.ch / www.luzernerbauern.ch

Richtlöhne 2022

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

Wichtig:

- Kantonale Mindestlöhne (z.B. NE) sowie verbindliche Regelungen zum Lohn im NAV oder GAV müssen beachtet und eingehalten werden.
- Massgebend für die Einstufung in die Lohnklassen ist nicht die Ausbildung, sondern die im Betrieb ausgeübte Funktion.
- Die angegebenen Löhne verstehen sich als Monatslöhne inklusive allfällig erbrachter Kost und Logis.
- In der Landwirtschaft sind 12 Monatslöhne üblich. Allfällige 13. Monatslöhne/Gratifikationen sind in diesen Richtlinien nicht enthalten.
- Der Arbeitgebende ist verpflichtet, jeden Monat eine Lohnabrechnung inklusiv Kontrolle der Überzeit, Freizeit und Kostgeldentschädigung zu erstellen. Der Ferienzuschlag für 4 Wochen beträgt 8.33 % und bei 5 Wochen 10.64 % (Stundenlohnabrechnungen).

Lohn-klasse	Funktion	Vergleichbare Ausbildung	Berufser-fahrung (CH)	Bruttolohn / Monat	
				von CHF	bis CHF
8	**Landwirtschaftliche und bäuerlich-hauswirtschaftliche Betriebsleiter/in-nen** - Verantwortung für Betrieb /Haushalt - Eigenständige Betriebsplanung	Höhere Fachprüfung HFP Fach-/Hochschulabschluss	Über 5 Jahre	4'790.00	6'385.00
			Unter 5 Jahre	4'175.00	5'380.00
7	**Landwirtschaftliche und bäuerlich-hauswirtschaftliche Betriebszweiglei-ter/innen** - Verantwortung für Betriebszweig - Eigenständige Planung von Teilbereichen	Berufsprüfung (BLS 1)	Über 5 Jahre	4'410.00	5'750.00
			Unter 5 Jahre	3'930.00	5'090.00
6	**Landwirtschaftliche und bäuerlich-hauswirtschaftliche Betriebsangestellte** - Eigenständige Arbeitsplanung - Kann alle Arbeiten eigenständig ausführen - Gruppenleiter	Fähigkeitszeugnis	Über 5 Jahre	4'005.00	5'205.00
			Unter 5 Jahre	3'785.00	4'820.00
5	**Landwirtschaftliche und bäuerlich-hauswirtschaftliche Betriebsangestellte** - Arbeiten werden gemäss Auftrag selbstständig ausgeführt - Grundkenntnisse vorhanden	Teilprüfung, LAP 1 Eidg. Berufsattest EBA	Über 5 Jahre	3'715.00	4'150.00
			Unter 5 Jahre	3'405.00	3'765.00
4	**Befristete Angestellte oder Angestellte ohne Erfahrung, Hilfskräfte** - Arbeiten werden gem. Weisungen ausgeführt	Saisonale Arbeitskräfte		3'320.00	
3	**Aushilfe unter 18 Jahre** - Einfache Tätigkeiten	Keine berufl. Ausbildung		1'540.00	2'540.00
2	**Praktikanten** im Rahmen eines Programmes von SBV/Agrimpuls (Vorbehalt unter Zustimmung SEM)	Praktikanten	Über 4 Monate	2'805.00	
			Unter 4 Monate	2'645.00	
1	**Praktikanten** im Rahmen eines Studiums an der HAFL/ETH (2021)	Studenten		1'500.00	1'800.00
	Der Minimallohn für Angestellte in der Landwirtschaft beträgt CHF 3'320.00[1].				

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.

[1] kant. Mindestlöhne, verbindliche Regelungen im NAV, GAV haben Vorrang.

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 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
Total	33.00	990.00
Werden Naturallohnleistungen nicht erbracht, können diese den Arbeitnehmenden nicht vom Lohn abgezogen werden. Zusätzliche Leistungen können separat verrechnet werden.		

Berechnung der Stundenlöhne

Die Berechnung basiert auf dem NAV Kanton Luzern

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 3'320.00, 5.5 Tagewoche, tägliche Arbeitszeit 10 Std. (Grundlage NAV LU)

Formel: Lohn pro Arbeitsstunde = $\frac{\text{AHV-Lohn pro Monat}}{\text{Arbeitsstunden pro Monat}}$

Muster: Lohn pro Arbeitsstunde = $\frac{\text{CHF 3'320.00 pro Monat}}{\text{239 Stunden pro Monat}}$ = 13.90 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 3'320.00, 5.5 Tagewoche, tägliche Arbeitszeit 10 Std. (gem.-NAV LU), Zuschlag 25 % = CHF 17.35.
(3'320 : 239 x 1.25 = 17.35)

Hinweis

Diese Richtlinien wurden als sozialpartnerschaftliche Vereinbarung zwischen dem Schweizer Bauernverband (SBV), dem Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) vereinbart und sind so vom Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband übernommen.

Bezugsquellen

Diese Richtlinien sowie der Lohnabrechnungsblock können bezogen werden:

Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband, Schellenrain 5, 6210 Sursee
Tel. 041 925 80 22 / Fax 041 921 73 37
E-Mail: info@luzernerbauern.ch, Website: luzernerbauern.ch

Sursee, im Dezember 2021