



Der St.Galler Bauernverband informiert

## Der Landwirt als Arbeitgeber 2010

Viele Arbeitsverhältnisse können ohne Schwierigkeiten abgewickelt werden. Probleme können dann auftreten, wenn die arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu wenig bekannt sind. Es ist deshalb wichtig, sich vorzeitig zu informieren.

Viele Arbeitgeber und Angestellte kennen die Vorschriften, die das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis regeln, nicht genügend. Solange beide Parteien mit der Arbeitssituation zufrieden sind, treten auch keine nennenswerten Probleme auf. Entstehen aber Schwierigkeiten, können schwerwiegende Forderungen gestellt werden. Der Normalarbeitsvertrag (NAV) regelt im jeweiligen Kanton das



Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder Haushalt beschäftigt sind (Kanton St.Gallen, NAV vom 9. Dezember 2003). Er ist zu Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin abzugeben. Für Lernende, die eine landwirtschaftliche Grundausbildung absolvieren, gilt bei Bestimmungen,

die vom NAV abweichen, der Lehrvertrag.

### Arbeitsvertrag

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist nicht zwingend vorgeschrieben. Für gewisse Elemente eines Arbeitsvertrags ist jedoch eine schriftliche Informationspflicht durch den Arbeitgeber zwingend.

Gemäss Art. 330b OR muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer über folgende Punkte schriftlich informieren:

- Namen der Vertragsparteien
- Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Funktion des Arbeitnehmers (z.B. Betriebsangestellter, landwirtschaftliche Hilfskraft)

### Obligatorische Versicherungen 2010 und die Abzüge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

	In Prozent vom AHV-Lohn	
	Total Prämie	Abzugsberechtigt
AHV, IV, EO	10,100	5,050
Arbeitslosenversicherung (ALV)	2,000	1,000
Familienzulage	2,000	0,000
Berufsunfall	3,356	0,000
Nichtberufsunfall (NBU)	1,657	1,657
Taggeld Krankheit, Wartezeit 30 Tage	0,600 <sup>1)</sup>	0,300
<b>Total Prämie ohne Krankenpflege und Pensionskasse</b>	<b>19,713</b>	
<b>Total Abzüge ohne Krankenpflege und Pensionskasse</b>		<b>8,007</b>

<sup>1)</sup> Prämie Globalversicherung St.Galler Bauernverband

- Lohn und allfällige Lohnzuschläge
- Wöchentliche Arbeitszeit (z.B. gemäss NAV)

Änderungen obiger Vertragselemente sind ebenfalls innerhalb eines Monats, nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

Die Bestimmung gemäss Art. 330b OR gilt für Arbeitsverhält-

nisse, die auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat abgeschlossen werden.

Schriftlich bedeutet nicht, dass sämtliche Angaben in einem schriftlichen Arbeitsvertrag erwähnt werden müssen. Die erforderlichen Angaben können dem Arbeitnehmer auch in mehreren Dokumenten schriftlich abgegeben werden. So muss beispielsweise der vereinbarte Lohn nicht zwingend im Vertrag festgehalten sein. Es genügt, wenn dieser auf der ersten Lohnabrechnung aufgeführt ist.

Im Weiteren besteht für das einzelne Arbeitsverhältnis die Möglichkeit, im gegenseitigen Einvernehmen von Bestimmungen des NAV abzuweichen, die nicht zwingend sind.

#### Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer den Lohn spätestens am Monatsende aus und gibt ihm eine schriftliche Lohnabrechnung ab, in der die Abzüge und Zuschläge sowie die Behandlung

allfälliger Überstundenarbeit klar ersichtlich sind.

Noch immer ist in der Landwirtschaft das Nettolohnprinzip stark verbreitet. Auf dieser Basis ist für den Arbeitnehmer nicht ersichtlich, welche Leistungen sein Arbeitgeber nebst der Barauszahlung für ihn erbringt, und die Höhe des Lohnes wird im Vergleich zu anderen Branchen oftmals falsch eingeschätzt. Mit dem Naturallohn, der dem Arbeitnehmer für 990 Franken im Monat volle Verpflegung und Unterkunft gewährt, können die Bruttolöhne der Landwirtschaft mit Löhnen anderer Branchen konkurrieren.

#### Bei Militärdienst

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, hat bei obligatorischem Militär- oder Zivildienst Anspruch auf den vollen Lohn bis zu 23 Tagen pro Jahr. Danach hat der Arbeitnehmer An-

#### Aufteilung Naturallohn

Leistung	Fr./Tag	Fr./Mt
Unterkunft	11.50	345.–
Morgenessen	3.50	105.–
Mittagessen	10.–	300.–
Abendessen	8.–	240.–
<b>Total</b>	<b>33.–</b>	<b>990.–</b>

Wird der Naturallohn nicht erbracht, muss er dem Arbeitnehmenden ausbezahlt werden. Für die nicht bezogene Verpflegung an Ferien- und Freitagen sind die Arbeitnehmenden zu entschädigen.

**Muster-Lohnabrechnung für eine ausländische Arbeitskraft für das Jahr 2010**

Für Schweizer gilt dieselbe Aufstellung, aber ohne Abzüge für Quellensteuer und Krankenpflege.

Arbeitgeber:

Arbeitnehmer:

Beginn Arbeitsverhältnis:

Art der Arbeit/Funktion:

Lohn vom

bis

**I. Lohn**

Barlohn

Fr. 2120.–

Kost und Logis (Naturallohn)

Fr. 990.–

*Bruttolohn, AHV-beitragspflichtig**Fr. 3110.–<sup>1)</sup>***II. Abzüge (vom AHV-pflichtigen Lohn)**

5,05 Prozent AHV, IV, EO

Fr. 157.05

1,00 Prozent ALV

Fr. 31.10

1,657 Prozent NBU

Fr. 51.55

0,3 Prozent Krankengeld

Fr. 9.35

Prämie Pensionskasse<sup>2)</sup>

Fr. 7.35

*Total Abzüge Sozialversicherungen**Fr. 256.40*abzüglich Naturallohn<sup>3)</sup>

Fr. 990.–

abzüglich Quellensteuer 5,92%<sup>4)</sup>

Fr. 185.–

abzüglich Prämie Krankenpflege<sup>5)</sup>

Fr. 192.80

Vorschuss

Fr. –.–

*Total übrige Abzüge**Fr. 1367.80**Nettolohn**Fr. 1485.80***III. Nicht AHV-beitragspflichtige Leistungen**

Familienzulagen

Fr. –.–

Rückvergütung von Spesen

Fr. –.–

*Auszahlung**Fr. 1485.80*

Es ist empfehlenswert, die Arbeits- und Überzeit sowie die Ferienkontrolle genau zu notieren und am Monatsende unterschreiben zu lassen.

1) Vorgeschriebener minimaler Bruttolohn für eine ausländische Arbeitskraft.

2) Der Beitrag für die Pensionskasse ist abhängig von der Lohnhöhe, dem Geschlecht und dem Alter. Die genaue Prämie kann mit Hilfe des Merkblattes «Arbeitnehmerbeiträge 2010» der Bäuerlichen Pensionskasse berechnet werden (Beispiel: Mann, 18 bis 24 Jahre).

3) Die Sozialversicherungsbeiträge werden auf dem gesamten Bruttolohn berechnet. Deshalb kommt der Naturallohn erst jetzt in Abzug. Wird der Naturallohn nicht bezogen, muss er dem Arbeitnehmer ausbezahlt werden. Für nicht bezogene Verpflegung an Ferien- und Freitagen sind die Arbeitnehmenden gemäss der Tabelle «Aufteilung des Naturallohnes» zu entschädigen.

4) Der Steuerbetrag hängt von der Höhe des AHV-pflichtigen Bruttolohnes, dem Zivilstand und der Familienverhältnisse sowie der Konfession (Beispiel: ledig, ohne Kirchensteuer) ab. Er kann auf dem kantonalen Steueramt erfragt werden. Praktikanten sind von der Quellensteuer befreit, sofern das Brutto-Jahreseinkommen den Betrag von Fr. 12 000.00 nicht erreicht. Für die Befreiung ist beim kantonalen Steueramt ein entsprechendes Gesuch einzureichen.

5) Arbeitgeber, die ihre ausländischen Arbeitskräfte bei der Globalversicherung mit Krankenpflege versichern, können die Prämie bei der monatlichen Auszahlung direkt vom Lohn abziehen. Die Höhe der Prämie ist abhängig vom Alter und von der Region, in welche die Wohngemeinde eingeteilt ist. (Beispiel 19 bis 25 Jahre, Franchise Fr. 300.00, Prämienregion 3). Die richtige Prämie ist in der Police der Agrisano ersichtlich; Telefon: 071 394 60 16.

Damit die Prämie exakt pro Aufenthaltstag berechnet werden kann, muss auf dem Anmeldeformular der Krankenkasse Agrisano das genaue Ein- und Austrittsdatum angegeben werden (z.B. 6.3.2010 und 25.8.2010). Die Prämie für die Krankenversicherung ist monatlich zu bezahlen.

## Wichtige Aufgaben des Arbeitgebers

Wann?	Was?	Wer?/Wo?
Vor Stellen- antritt	<i>Schweizer Angestellte:</i> – Arbeitsvertrag erstellen	Arbeitgeber
	<i>Ausländische Angestellte:</i> – Arbeitsvertrag erstellen – Gesuch für Aufenthaltsbewilligung	Arbeitgeber/St.Galler Bauernverband Arbeitgeber oder St.Galler Bauernverband/Amt für Wirtschaft
Bei Stellen- antritt	<i>Schweizer Angestellte:</i> – Anmeldung AHV – Pensionskasse (BVG), Unfallversicherung (UVG), Taggeldversicherung – Haftpflichtversicherung	Arbeitgeber/AHV-Zweigst.Gemeinde Arbeitgeber/private Versicherer (z. B. Globalversicherung) Arbeitgeber/private Versicherer
	<i>Ausländische Angestellte:</i> – Anmeldung (7 Tage nach Einreise) – Anmeldung AHV – Pensionskasse (BVG), Unfallversicherung (UVG), Taggeldversicherung, Krankenversicherung – Haftpflichtversicherung	Ausländer, Arbeitgeber/Gemeinde Arbeitgeber/AHV-Zweigst.Gemeinde Arbeitgeber/private Versicherer (z.B. Globalversicherung SGBV) Arbeitgeber/private Versicherer
Während der Anstellung	<i>Schweizer Angestellte:</i> – Arbeitszeit-, Überzeit- und Freizeitkontrolle – Lohnabrechnung monatlich – Erstellung Lohnausweis (jährlich)	Arbeitgeber/Arbeitnehmer Arbeitgeber Arbeitgeber
	<i>Ausländische Angestellte:</i> – Arbeitszeit-, Überzeit- und Freizeitkontrolle – Lohnabrechnung monatlich – Abrechnung Quellensteuer (ohne Ausweis C) – Erstellung Lohnausweis (jährlich)	Arbeitgeber/Arbeitnehmer Arbeitgeber Arbeitgeber/Steueramt Arbeitgeber

spruch auf 80 Prozent des Lohnes. Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung kommen dem Arbeitgeber zu.

### Arbeitszeit/Freizeit

Im Kanton St.Gallen beträgt die tägliche Arbeitszeit höchstens zehn Stunden. Allerdings können im Sinne einer Jahresarbeitszeitregelung Überstunden, welche im Sommer anfallen, in den Wintermonaten kompensiert werden. Die Überstunden sind entweder durch vermehrte Freizeit von mindestens gleicher Dauer oder ent-

sprechende Lohnzahlung mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent abzugelten.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eineinhalb arbeitsfreie Tage je Woche. Wenigstens ein arbeitsfreier Tag pro Monat muss auf einen Sonntag fallen.

Der Ferienanspruch beträgt vier Wochen pro Jahr. Arbeitnehmern unter 20 Jahren beziehungsweise über 50 Jahre stehen fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr zu. Für Angestellte mit einer kurzen Anstellungsdauer (z.B. Praktikanten) ist der Ferienanspruch

entsprechend ihrer Anstellungsdauer pro rata zu berechnen.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Dauer der Ferien und der Freitage den Lohn mit der nicht bezogenen Verpflegung anzupassen (siehe Aufteilung Naturallohn).

### Arbeitsverhältnis beenden

#### a) Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach der vereinbarten Anstellungsdauer, ohne dass eine der beiden Vertragsparteien eine Kündigung schreiben muss. Auch

für ein befristetes Arbeitsverhältnis besteht die Möglichkeit einer Kündigung, sofern dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten ist.

*b) Unbefristetes Arbeitsverhältnis*  
Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:

- während der Probezeit (einen Monat) auf das Ende einer Arbeitswoche unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen
- nach der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten
- ab dem vollendeten fünften Dienstjahr auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten

### Versicherungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) für Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie für Berufskrankheiten zu versichern. Er trägt die Kosten für die Versicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten. Der Arbeitnehmer trägt die Kosten für die Versicherung für Nichtberufsunfälle. Die Kosten für die obligatorische Krankenpflegeversicherung trägt der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber schliesst für den Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung mit einer Leistungsdauer von 720 Tagen innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen ab (Taggeld von 80 Prozent des Lohns ab dem 31.

Krankentag), sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als einen Monat eingegangen worden ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Kosten je zur Hälfte. Der Arbeitgeber ist für den richtigen Versicherungsschutz verantwortlich.

### Berufliche Vorsorge

Zu versichern sind alle Arbeitnehmer, deren Anstellungsverhältnis für mehr als drei Monate eingegangen worden ist oder länger als drei Monate dauert und der Lohn mehr als 1710 Franken pro Monat beträgt. Finden mehrere Arbeitseinsätze mit einer Unterbrechung von drei Monaten oder weniger statt, werden neu die Monate für die Berechnung der Anstellungsdauer zusammengezählt. Beispiele:

a) Die Anstellung dauert von April bis Mai und von September bis Oktober. Es findet eine Unterbrechung von drei Monaten

### Empfohlene Unterlagen

Zur Erleichterung der Abrechnung empfehlen wir Ihnen folgende Unterlagen:

– Normalarbeitsvertrag des Kantons St.Gallen:

Fr. 8.00 plus Versandkosten

– Arbeitsvertrag:  
gratis ([www.bauern-sg.ch/Bestellungen](http://www.bauern-sg.ch/Bestellungen))

– Lohnabrechnungsblock:

Fr. 8.00 plus Versandkosten  
Bezug: St.Galler Bauernverband, Magdenauerstrasse 2, 9230 Flawil, Telefon 071 394 60 10, [www.bauern-sg.ch](http://www.bauern-sg.ch); [info@bauern-sg.ch](mailto:info@bauern-sg.ch)

### Lohnrichtlinien 2010

Der Schweizerische Bauernverband hat mit der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) eine Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft ausgearbeitet. Die Lohnrichtlinien für 2010 können beim St.Galler Bauernverband bezogen werden: Internet: [www.bauern-sg.ch/Bestellungen](http://www.bauern-sg.ch/Bestellungen); Tel. 071 394 60 10.

statt, d.h. alle vier Monate sind BVG-pflichtig.

b) Die Anstellung dauert von März bis Mai und von Oktober bis Dezember. Keine Anstellung dauert mehr als drei Monate und die Unterbrechung dauert ebenfalls mehr als drei Monate, d.h. es besteht keine BVG-Pflicht.

Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Jahres, in dem der Angestellte seinen 18. Geburtstag feiern kann.

Die Prämie für die Pensionskasse ist abhängig von Lohnhöhe, Geschlecht und Alter und wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte aufgeteilt.

### Familien-/Ausbildungszulagen

Die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer erhalten für jedes Kind bis zum erfüllten 16. Altersjahr eine monatliche Kinderzulage. Sie dient dem teilweisen Ausgleich der Familienlasten und ist den Arbeitnehmenden zusätzlich zum Lohn auszuzahlen. Um in den Genuss einer Familienzulage zu gelangen, muss der Arbeitnehmer die Geburtscheinere

Kinder (mit Übersetzung) bei der AHV-Zweigstelle des Arbeitortes abgeben.

Nach dem 16. Altersjahr bis längstens zum vollendeten 25. Altersjahr können Ausbildungszulagen bezogen werden, sofern die Kinder in Ausbildung sind und deren jährliches Erwerbseinkommen den Betrag der maximalen AHV-Rente nicht übersteigt.

### Globalversicherung SGBV

Die obligatorischen Versicherungen des Arbeitnehmers fordern vom Landwirt einen hohen administrativen Aufwand. Der St.Galler Bauernverband bietet mit der

«Globalversicherung» eine massgeschneiderte Lösung für die Landwirtschaft an. Den angeschlossenen Landwirtschaftsbetrieben wird damit garantiert, dass die familienfremden Angestellten nach den gesetzlichen Bestimmungen richtig versichert sind.

Auskunft erteilt die «Versicherungsberatung St.Galler Bauernverband», Telefon 071 394 60 17.

### Familienangehörige versichern

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass der Arbeitnehmende eine Krankenversicherung gemäss KVG abschliesst. Auch die

nicht erwerbstätigen Familienmitglieder eines Mitarbeiters aus einem der EG-8-Länder (ausser Ungarn) sind bei der entsprechenden Schweizer Krankenkasse mitzuversichern.

Die Prämien können dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Lohnabrechnung abgezogen werden.



### Arbeitssicherheit

Seit 1. Januar 2000 müssen alle Betriebe, welche familienfremde Arbeitnehmende (auch Praktikanten) beschäftigen, die EKAS-Richtlinie 6508 erfüllen. Ziel der Richtlinie ist es, die Arbeitssicherheit zu verbessern und die Häufigkeit von Unfällen auf den Betrieben zu senken. Damit die Vorschriften erfüllt werden, wurde vom Schweizerischen Bauernverband, seinen Fachverbänden und der BUL das Präventionssystem agriTOP ausgearbeitet.

Die Bauernverbände und Organisationen, welche Arbeitskräfte vermitteln, haben sich geeinigt, dass sie keine Praktikanten und Arbeitskräfte mehr auf Betriebe vermitteln, welche das Präventionssystem agriTOP nicht anwenden. Diese Verpflichtung wird verlangt, weil die Gefahr besteht, dass die Vermittlungsstelle mit Schadenersatzforderungen verunfallter Arbeitnehmer konfrontiert werden könnte.

Weitere Informationen zum agriTOP-Basic-Einführungskurs gibt es im Internet unter [www.bul.ch/d/information/agritop.htm](http://www.bul.ch/d/information/agritop.htm).

### Arbeitskräftevermittlung

Der St.Galler Bauernverband vermittelt seit 2008 keine polnischen Praktikanten und Arbeitskräfte mehr. Praktikanten und Arbeitskräfte werden jedoch weiterhin durch die Organisationen RhyTop GmbH, Rheinhof, 9465 Salez (081 758 13 45) oder AGROIMPULS, Laurstrasse 10, 5200 Brugg (056 462 51 44) vermittelt. Landwirte, welche eine Person kennen, die sie auf dem Hof anstellen möchten, können sich für die Einholung der Gesuchformalitäten (Zusicherung Aufenthaltsbewilligung, Arbeitsvertrag) weiterhin an den St.Galler Bauernverband wenden (071 394 60 10).

Seit April 2006 gelten für Staatsangehörige aus den EU+8-Ländern (Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn, Litauen, Lettland, Estland, Slowenien) bis auf den Inländervorrang die

Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Kontingentierung die gleichen Bedingungen wie für Staatsangehörige aus den alten EG-15-Ländern. Für die Länder Rumänien und Bulgarien gelten seit Mitte 2009 die gleichen Regeln wie für die EU+8-Länder.

Mit der Aufhebung der Visumpflicht (seit dem 1. April 2006) wurde das Bewilligungsverfahren um einiges erleichtert. Die Visumpflicht wurde ersetzt mit einer Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung. Diese wird für eine maximale Anstellungsdauer von einem Jahr erteilt. Verlängerungen sind möglich, müssen aber neu beantragt werden. Im aktuellen Jahr beträgt der minimale Bruttolohn für Angestellte aus den neuen EU-Staaten Fr. 3110.00 pro Monat. Für Praktikanten bis vier Monate liegt der Bruttolohn bei Fr. 2490.00 pro Monat.