

Arbeitsverhältnisse sollten auch in der Landwirtschaft genau geregelt werden

Mit einem Vertrag auf Nummer sicher

In der Schweizer Landwirtschaft arbeiten rund 17 000 fest- und 13 000 teilzeitangestellte familienfremde landwirtschaftliche Mitarbeitende. Da ist es von grosser Bedeutung, dass bei der Beschäftigung von Angestellten die Vorschriften des landwirtschaftlichen Arbeitsrechts eingehalten werden.

Bei Angestelltenverhältnissen sind insbesondere die Vorschriften des Obligationenrechts sowie der kantonalen Normalarbeitsverträge zu beachten. Durch das Einhalten des gesetzlichen Rahmens lassen sich viele unangenehme und kostspielige Streitigkeiten vermeiden. Auch hier gilt: «Vorbeugen ist besser als heilen.»

Gänzlich vermeiden lassen sich Streitigkeiten trotzdem nicht. Dies

wird in der täglichen Rechtsschutzpraxis immer wieder erlebt. Dabei begegnet man in der Praxis in letzter Zeit vermehrt zwei Problemfeldern. Die damit zusammenhängenden Fallstricke sollen nachfolgend aufgezeigt werden.

Risiko Ferienentschädigungen

In der Praxis werden die Ferien bei Angestellten im Stundenlohn häufig mit einem Zuschlag abgegolten. Dabei sind sich viele Arbeitgeber nicht bewusst, dass für eine solche Ferienabgeltung strenge Anforderungen gelten. So lässt etwa folgender Fall eines Zürcher Landwirts aufhorchen: Dieser hatte während dreier Jahre einen landwirtschaftlichen Angestellten im Stundenlohn beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde ein Ferienzuschlag von 8,33 Prozent vereinbart und dann auch ausbezahlt. Nach

Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der ehemalige Angestellte, der die Ferien jeweils tatsächlich bezogen hatte, die Auszahlung der Ferienentschädigung für die letzten drei Jahre – insgesamt knapp 5000 Franken. Mit Recht, wie sich zeigt.

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine Ferienentschädigung nämlich nur zulässig, wenn die Arbeitsleistung unregelmässig erbracht und die Ferienentschädigung im schriftlichen Arbeitsvertrag separat aufgeführt wird, entweder mit einem fixen Betrag oder einem Prozentsatz. Eine Vertragsklausel «inklusive Ferienentschädigung» reicht nicht. Ebenso muss in jeder einzelnen Lohnabrechnung genau festgelegt sein, wie hoch die Ferienentschädigung betragsmässig ist (vgl. Entscheid 4A_72/2018 vom 6. August 2018).



Sind die genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, ist bei einer Stundenlohnbeschäftigung eine Ferienentschädigung nicht zulässig und der Arbeitgeber kann zur Nachzahlung des Ferienlohnes verpflichtet werden. Die nochmalige Geltendmachung des Ferienlohnes ist gemäss Bundesgericht selbst dann nicht rechtsmissbräuchlich, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Arbeitsverhältnisses gewusst hat, dass die Ferienentschädigung im Lohn inbegriffen, die Ferienentschädigung aber auf den einzelnen Lohnabrechnungen nicht betragsmässig ausgewiesen war. Um der Gefahr einer Nachzahlung und damit einer Doppelzahlung zu entgehen, wird Landwirten empfohlen, ihre laufenden Stundenlohnarbeitsverträge zu überprüfen und sicherzustellen, dass die Ferienentschädigungen sowohl im Ver-

trag als auch auf den Lohnabrechnungen betragsmässig ausgewiesen sind. Gänzlich auf der sicheren Seite ist ein Arbeitgeber dann, wenn er auf die laufende Auszahlung des ausgewiesenen Feriengeldes verzichtet und dieses erst beim tatsächlichen Ferienbezug auszahlt.

Arbeitszeit des Alppersonals

Die Arbeit auf einer Alp ist intensiv und die Arbeitstage sind lang. Da viele Kantone keine speziellen Normalarbeitsverträge für das Alppersonal kennen, gelten die in den landwirtschaftlichen Normalarbeitsverträgen enthaltenen Regelungen betreffend Arbeitszeit, Ferien und Überstunden auch für das Alppersonal. Auf Überstunden etwa ist, sofern sie nicht mit Freizeit kompensiert werden können, ein Lohnzuschlag von 25 Prozent geschuldet. Umso wichtiger ist es, dass im indi-

viduellen Arbeitsvertrag auf die spezifischen Verhältnisse der Alpbewirtschaftung eingegangen wird. Ansonsten kann es einem ergehen wie einem Landwirt aus dem Kanton Uri, welcher von der Schlichtungsbehörde verpflichtet wurde, einem angestellten Alphirten zusätzlich zum vereinbarten Lohn eine Überstundenentschädigung von rund 4000 Franken für die vergangene Alpsaison zu bezahlen. Es wird deshalb geraten, in Arbeitsverträgen für Alppersonal ausdrücklich festzuhalten, dass allfällige Überstunden im vereinbarten Lohn enthalten sind und nicht separat entschädigt werden. Es lohnt sich, Arbeitsverträge schriftlich abzufassen, auch wenn die Schriftlichkeit nicht zwingend vorgeschrieben ist.

Michael Riboni, Fachverantwortlicher Rechtsschutz bei Agriexpert

Betriebe profitieren von zusätzlichen 50 Franken pro Tränker

Teilnehmer für Pilotprojekt gesucht

Eine optimale Aufzucht auf dem Geburtsbetrieb führt zu konstitutionsstarken Aufzucht- und Tränkerkälbern. Das Pilotprojekt KGD-Tränker soll aufzeigen, wie die Gesundheits- und Leistungsparameter von Kälbern einfach und effektiv verbessert werden können.

Innerhalb eines Jahres werden auf insgesamt 600 Geburtsbetrieben in der Schweiz 2000 Tränkerkälber als KGD-Tränker produziert. Der Transport vom Geburts- zum Mastbetrieb unter definierten Bedingungen und über spezielle Händler ist durch die Mitwirkung der Schweizer Viehhändler gewährleistet.

Betriebe können durch die Teilnahme von einer Bestandesbetreuung durch den KGD-Tierarzt zusammen mit dem Bestandestierarzt profitieren. Dadurch erhält der Betrieb einen KGD-Status und ist berechtigt zu einer Prämie von 50 Franken pro verkauftem KGD-Tränkerkalb. Die KGD-Statusvergabe wird auch im Hinblick auf die Tiergesundheitsbeiträge AP2022+ von Bedeutung sein. Die Massnahmen auf dem Geburtsbetrieb führen zudem zu positiven Effekten auf Leistung und Gesundheit der eigenen Zuchttiere. Mitglieder einer regionalen Organisation der SMP erhalten zudem 50 Franken für die KGD-Mitgliedschaft.

Der Geburtsbetrieb stellt eine Ko-lostrumversorgung von zehn Pro-

zent des Körpergewichtes in den ersten zwölf Stunden (ca. 4–5 Liter) und anschliessend ein intensives Tränkemanagement (> 8 Liter) sicher. In den ersten Lebenstagen erfolgt auch die Verabreichung eines Kälberboosters mit Eisen und Selen. Zudem erhalten die Kälber im Alter von sechs bis zwölf Tagen eine intranasale Impfung. Das Minimalgewicht beim Verkauf sollte bei 70 Kilo, das Höchstalter bei 50 Tagen liegen. Das Ausfüllen des KGD-Tränkerpasses gewährleistet die Dokumentation der erfolgten Massnahmen. *pd.*

Weitere Informationen: Infoline Schweizer Kälbergesundheitsdienst 044 635 82 47. Wer KGD-Tränker produzieren will, meldet sich mit Name, Adresse, TVD-Betriebs-Nr., Betriebszweig (Geburts- oder Mastbetrieb), Händler und Bestandestierarzt bei info@kgd-ssv.ch.