

In Zusammenarbeit mit

agriexpert

agrisano

UFA
REVUE
SONDERTHEMA

Der Landwirt als Arbeitgeber



Gemüsebau

«Als Chef muss man auch Wertschätzung zeigen»

Mit der Spezialisierung wurden auf dem Gemüsebetrieb der Müllers laufend mehr Mitarbeiter eingestellt. Trotz anfänglichen Schwierigkeiten, konnte inzwischen ein Netzwerk mit langjährigen Arbeitskräften aufgebaut werden. Dank diesem und dem richtigen Umgang mit den Arbeitskräften entwickelt sich der Betrieb positiv.



Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen. Auch Viktor Müller musste bezüglich Mitarbeiterführung seine Erfahrungen machen und stets dazulernen, damit der Betrieb da steht, wo er heute ist. Der Betrieb von Viktor Müller befindet sich im Schweissacker im solothurni-

schen Niederbuchsiten. Der gelernte Gemüsegärtner übernahm im Jahr 2000 den Betrieb und hat sich seither vollkommen auf den Gemüsebau spezialisiert. Der Betrieb wurde über die Jahre stark ausgebaut. In der Hochsaison arbeiten bis zu 35 Personen auf dem Betrieb. Auf 55 ha werden

hauptsächlich Salat, aber auch diverse Gemüse angebaut. Im 1,1 ha grossen Gewächshaus wachsen Gurken, Kopfsalat und Nüsslisalat.

Rund zehn Mitarbeitende sind ganzjährig auf dem Betrieb tätig. Dies sind nebst Paul Müller (Bruder von Viktor) und Marlis Müller (Frau von Viktor)

Regel ungefähr bis Ende November bleiben.

Netzwerk aufgebaut

Als Viktor Müller im Jahr 2000 den Betrieb von seinem Vater übernahm, gab es zwei Angestellte. Durch die Spezialisierung auf Gemüse und die Betriebsvergrößerung erhöhte sich der Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften zunehmend.

Zu Beginn wurden über Agroimpuls ausländische Praktikanten angestellt. Unterdessen haben die Müllers ihr eigenes Netzwerk aufgebaut. «Entweder kommen die Mitarbeitenden im nächsten Jahr wieder oder dann empfehlen sie einen Verwandten oder Bekannten», sagt Marlis Müller, die sich seit der Betriebsübernahme um das Personal sowie die Administration kümmert. «Es kam sogar schon vor, dass von einem Angestellten anschliessend die ganze Familie bei uns angestellt war», so Marlis Müller weiter.

Im Moment müssen die Müllers kaum aktiv nach Arbeitskräften suchen, dank ihrem Netzwerk sei dies «quasi ein Selbstläufer». Dabei zeigt sich, dass die Weiterempfehlung durch die Angestellten für beide Seiten grosse Vorteile hat. «Gute und langjährige Mitarbeiter wissen, was für Arbeiten zu erledigen sind, weshalb sie auch die geeignetste Person empfehlen können. Die zukünftigen Angestellten wissen in der Regel schon vorher ganz genau, wie die Arbeitszeiten aussehen, wie hoch der Lohn ist oder wie sie versichert sind – und zwar aus erster Hand», so Viktor Müller. Damit die Bedingungen aber klar geregelt sind, werden diese mit einem Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten.

Auch aus Sicht der Beratung sind klare Regelungen besonders wichtig. Nebst den Aspekten wie Arbeitsvertrag und Versicherung seien auch die Bedingungen bezüglich Aufgabengebiet von Anfang an genau zu regeln. «Die Arbeitnehmenden müssen wissen,

Der Gemüsebauer Viktor Müller (links) mit einem Teil seines tatkräftigen Teams.



ein Mechaniker, ein Chauffeur, vier portugiesische und zwei rumänische Angestellte, welche in der Schweiz wohnhaft sind. Zwischen Februar und Mai kommen nach und nach die Kurzaufenthalter, welche hauptsächlich aus Osteuropa stammen und in der



WORKER

Rundum sicher im Arbeitsalltag



19.95



Überhose grau/orange

Material: 65 % Polyester und 35 % Baumwolle. Farbe: grau/orange. Grössen: XS-XXXL. 46285-90, 47825

16.95



Shorts

Material: 65 % Polyester, 35 % Baumwolle. Farben: marine, braun, grau/orange, grün. Grössen: S-XXL. 46347-54, 46355-61, 46363-68, 46369-76

29.95



Softshell Gilet Herren

Material: 100 % Polyester. Wassersäule: 3000 mm. Atmungsaktivität: 2000 MVP. Grössen: S-XXL. 36123-27

29.95



Arbeitshose Plus

Jeansschnitt. Metertasche fliegend. Material: 65 % Polyester und 35 % Baumwolle. Farben: marine, anthrazit, grün und braun. Grössen: 38-60. 46067, 46072, 46074-81, 46083-86, 46115-26

2.90



Ergebnis: gut
K-Tipp wohnen vom 22.03.2017

Handschuh Assembly

In Latex getauchter Textilhandschuh. Sehr bequeme Passform. Farbe: blau/grau. Grössen: S-XL. 82466-69



69.95



Arbeitsparka 2in1

Mit trennbarer Fleece-Innenjacke. Aussenjacke: 100 % Polyester. PU beschichtet. Wassersäule: 5000 mm. Atmungsaktivität: 3000 MVP. Grössen: S-XXL. 52082-86

39.95



Sicherheitsschuh hoch

Mit Compositkappe und Schutzsohle. Laufsohle: Double Density Polyurethan. Grössen: 40-47. 40240-47

66.95



Sicherheitsschuh Sport S3

Metallfrei. Mit Compositkappe und Schutzsohle. Laufsohle: Double Density Polyurethan. Grössen: 38-46. 40363-71





«Es ist sehr wichtig, den Angestellten zu erklären, weshalb sie die unterschiedlichen Massnahmen umsetzen müssen»: Viktor Müller in seinem Gewächshaus in Niederbuchsiten.

wofür sie verantwortlich sind» so Martin Jutzeler vom Inforama Berner Oberland. Das Festlegen einer klaren Bezugsperson sieht Jutzeler als wichtigen Punkt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. «Gerade bei mehreren Vorgesetzten muss der Arbeitnehmende wissen, bei wem er sich bei Anliegen oder bei Problemen melden kann.»

Mitarbeiterführung

Für Viktor Müller ist es besonders wichtig, dass den Angestellten die Arbeit exakt gezeigt und erklärt wird. Bei ausländischen Mitarbeitenden, welche die hiesige Sprache nicht verstehen, ist die Verständigung natürlich eine Schwierigkeit. Deshalb müssen die Aufträge umso klarer formuliert werden. Man muss sich immer bewusst sein, dass die Landwirtschaft, aus der die Personen herkommen, völlig anders ist als bei uns und sie daher teilweise auch andere Vorstellungen haben. «Ein guter Chef muss auch sagen können, wenn etwas nicht gut ist und die Mitarbeitenden bei Fehlern korrigieren. Aber man muss im Gegenzug auch loben und Wertschätzung zeigen», sagt Viktor Müller. Das bestätigt auch Martin Jutzeler: «Tadel ist immer schneller gemacht als Lob. Die Mitarbeitenden aber

im richtigen Moment zu loben, hilft durchaus, um ein positives Arbeitsverhältnis aufzubauen. Und die Kritik hingegen, sollte in jedem Fall so weitergegeben werden, dass der Betroffene wiederum etwas daraus mitnehmen kann»

Müller betont, dass es wichtig sei, erfahrene Mitarbeiter zu haben. Würden jedes Jahr nur neue Personen kommen, wäre die Schulung und die Arbeitsaufteilung viel schwieriger. Die Müllers können sich heute auf ihre langjährige Angestellten verlassen.

Sicherheit und Hygiene

Die Arbeitssicherheit ist ein wichtiges und präsent Thema auf dem Betrieb. Jährlich wird anhand der Branchenlösung agriTOP eine Schulung zur Arbeitssicherheit durchgeführt. Wichtig sei, dass die Schulung möglichst praxisnah ist, sodass die Anweisungen verständlich und nachvollziehbar sind. Die Mitarbeitenden müssen jeweils unterschreiben, dass sie die Sicherheitsschulung absolviert haben. Das Gleiche gilt für die Hygieneanweisungen, welche stets wichtiger und auch strenger werden. «Dabei ist es sehr wichtig, den Angestellten zu erklären, weshalb sie die unterschiedlichen Massnahmen umsetzen müssen», sagt Viktor Müller.

Aus seinen Erfahrungen aus der Beratung lernte auch Martin Jutzeler, dass die Arbeitnehmenden wissen müssen, welche Konsequenzen gewisse Massnahmen auf das Produkt haben, sodass sie verstehen, weshalb diese Punkte so wichtig sind. «Wenn ein Chef Bereiche hat, bei welchen er will, dass die Angestellten es genau nach Schema XY umsetzen, dann muss er dies auch ganz klar kommunizieren.»

Wohnraum für alle

35 Mitarbeitenden ein Dach über dem Kopf bereitzustellen, ist eine Herausforderung. Die Familie Müller hat ein Haus mit Zimmer auf dem Betrieb und mietet im Nachbardsdorf ein Haus, wo einige Angestellte untergebracht sind. Mit 35 Angestellten kann es natürlich auch vorkommen, dass ein Fest gefeiert werde, was zu Lärmemissionen führen kann. Feiern die Mitarbeiter

auf dem Hof, der eher abgelegen ist, sei das gemäss Viktor Müller natürlich nicht so tragisch, wenn es aber im Dorf vorkommt, stört dies die Dorfbewohner. Andererseits nehmen die Mitarbeitenden der Müllers gerne am Dorfleben teil und sind zum Beispiel auch an Dorffesten anzutreffen.

Viele Erfahrungen gemacht

Mit ihren Mitarbeitenden sind Marlis und Viktor Müller heute sehr zufrieden. Sie haben jedoch auch schon schwierige Erfahrungen gemacht. Einzelne Personen kamen zum Beispiel ohne Abmeldung auf einmal nicht mehr zur Arbeit.

Jeder Arbeitnehmer hat einen schriftlichen Vertrag, woran sich die meisten auch halten. Erhalten sie aber anderswo auf einmal ein besseres Angebot mit mehr Lohn, so komme es vor, dass sie sich nicht an die Kündigungsfrist halten. Es gab schon Personen, denen während der Probezeit gekündigt werden musste, da sie die Leistung nicht erbrachten. «Wenn jemand die Leistung nicht erbringt, ist das für die Gruppendynamik negativ, da die anderen bemerken, wenn jemand schlecht arbeitet», sagt Viktor Müller. Durch die Mechanisierung sei es aber sehr augenfällig, wenn jemand zum Beispiel nur zwei Reihen Salat schneide, während die anderen drei Reihen schneiden würden, sagt Müller weiter. Oft sei dies aber kein Problem, da die Gruppe die Person auf ihr Verhalten aufmerksam mache und die Arbeit dann wieder richtig gemacht werde. «Wir lernten mit jedem Fall dazu und sind heute auch vorsichtiger beim Einstellen von Leuten», so Marlis Müller. Die allermeisten Personen seien sehr dankbare Leute, welche gerne und gut arbeiten.

«Arbeitet man auf einem Betrieb mit Angestellten, egal ob mit einer Person oder vielen, der Umgang mit Menschen muss dem Betriebsleiter auf alle Fälle gegeben sein» so Martin Jutzeler. Das sieht auch Viktor Müller so: «Entscheidet man sich für einen Betriebszweig, wo man auf Angestellte angewiesen ist, so muss man Freude haben, mit Menschen zusammenzuarbeiten und auch ein Flair dazu haben.» ■

Autorin

Eva Studinger,
UFA-Revue,
3360 Herzogenbuchsee

Bilder

Eva Studinger

Versicherungen

Angestellte richtig versichern

Wer in der Landwirtschaft Arbeitskräfte beschäftigt, muss diese korrekt versichern. Auch ausländische Arbeitskräfte unterstehen grundsätzlich den schweizerischen Sozialversicherungen. Im Folgenden werden die wichtigsten Versicherungen für familienfremde Arbeitskräfte thematisiert.

Die obligatorische Krankenpflegeversicherung (OKP) ist elementar. Während Schweizer Arbeitskräfte bereits bei einer Schweizer Krankenkasse versichert sind, müssen ausländische Arbeitskräfte mit einer Aufenthaltsbewilligung L (bis 1 Jahr), B (5 Jahre) oder C (unbeschränkt) noch versichert werden und zwar ab dem Tag der Anmeldung in der Schweiz. Auch Arbeitnehmende im Meldeverfahren (bis 90 Tage bzw. 120 Tage) sind bereits ab dem ersten Tag zu versichern, ab dem Zeitpunkt, ab dem sie in der Schweiz ihre Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Gesuche um Befreiung von der Versicherungspflicht (bspw. für Grenzgänger oder Arbeitnehmende im Meldeverfahren) können bei der zuständigen kantonalen Stelle eingereicht werden. Zu beachten gilt ferner, dass Arbeitnehmende aus vielen EU/EFTA-Ländern auch ihre nicht erwerbstätigen Familienangehörigen im Heimatland (Ehegatte, minderjährige Kinder und unterhaltsberechtigten volljährige Kinder) bei ihrer Schweizer Krankenkasse mitversichern müssen. Ein weiterer wichtiger Bereich ist die Krankentaggeldversicherung. Denn diese muss der Arbeitgeber gemäss den kantonalen Normalarbeitsverträgen in der Landwirtschaft (NAV) für seine familienfremden Arbeitskräfte ebenfalls abschliessen. Der NAV enthält auch Bestimmungen zur Wartezeit (meist 30 Tage) und zur Taggeldhöhe (80% des Lohns).

Darüber hinaus zahlen erwerbstätige Personen ab dem 1. Januar nach ihrem 17. Geburtstag Beiträge an die AHV, IV, EO und Arbeitslosenversicherung sowie Familienzulagen. Hierfür mel-

det der Landwirt der kantonalen Ausgleichskasse neue Arbeitnehmer bis spätestens zu Beginn des Folgejahres und zwar gestützt auf die Lohnabrechnung. Eine Anmeldung bei Stellenantritt ist vorzunehmen, wenn etwa ein Arbeitnehmer noch keinen AHV-Ausweis hat oder Familienzulagen beantragen kann.

Nicht zu vergessen ist die Unfallversicherung. Denn die familienfremden Arbeitskräfte in der Landwirtschaft sind ohne Altersbegrenzung und grundsätzlich ab dem ersten Lohnfranken obligatorisch gegen Unfallfolgen zu versichern. Es besteht Deckung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten. Arbeitnehmer, die mindestens acht Stunden pro Woche bei demselben Arbeitgeber arbeiten, sind auch gegen Nichtberufsunfälle zu versichern.

Ferner sind Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber mehr als drei Monate dauert, und die einen AHV-Jahreslohn über 21 330 Franken erhalten, ab dem 1. Januar nach deren 17. Geburtstag für den Risikoschutz und ab dem 1. Januar nach deren 24. Geburtstag auch für das Alterssparen in einer Pensionskasse zu versichern. Unterjährige Anstellungen werden taggenau auf die Anstellungsdauer umgerechnet: Fr. 21 330.–/365 Tage x Beschäftigungsdauer in Tagen. Die ordentliche Beitragspflicht dauert bis zum Ende des Monats, in dem Frauen das Alter 64 und Männer das Alter 65 erreichen.

Unterscheidung der Arbeitskräfte

In der Landwirtschaft ist bei Einzelunternehmen, einfachen Gesellschaften, Kollektiv- und Kommandit-



Erwerbstätige Personen zahlen ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres Beiträge an die AHV, IV, EO und Arbeitslosenversicherung.



Als familieneigene Arbeitskräfte gelten aus Sicht der betriebsleitenden Person der Ehepartner, die Kinder und Enkel, die Eltern und Grosseltern.

Auch ausländische Arbeitskräfte müssen grundsätzlich bei einer Schweizer Krankenkasse versichert sein.



gesellschaften die Unterscheidung von familienfremden und familien-eigenen Arbeitskräften zentral. Als familieneigene Arbeitskräfte gelten aus Sicht der betriebsleitenden Person der Ehepartner, die Kinder und Enkel, die Eltern und Grosseltern sowie (im Sinne einer Ausnahmeregelung) Schwiegertochter und Schwieger-sohn, die oder der voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen wird.

Zu den familienfremden Arbeitskräften in der Landwirtschaft zählen alle anderen – darunter auch solche, die umgangssprachlich als Familienangehörige der betriebsleitenden Person bezeichnet werden, wie etwa Bruder, Schwester, Onkel, Tante oder Konkubinatspartner.

Der Situation anpassen

Familieneigene Arbeitskräfte in der Landwirtschaft sind weder der Arbeitslosenversicherung, noch der Unfallversicherung gemäss UVG und auch nicht der beruflichen Vorsorge gemäss BVG obligatorisch unterstellt. Es wäre jedoch falsch, daraus zu folgern, dass es für diese Personen keinen zusätzlichen Versicherungsschutz braucht. Im Gegenteil: Familieneigenen Arbeitskräften wird empfohlen, ihren Personenversicherungsschutz für die Folgen von Unfall, Krankheit und Alter bedarfsgerecht nach den folgenden Grundsätzen aufzubauen:

- Krankenkasse mit Unfalldeckung
- Unfall- und Krankentaggeldversicherung von 110 Franken pro Tag



Annekäthi Schluep-Bieri ist Bäuerin und hat zusammen mit ihrem Ehemann einen Landwirtschaftsbetrieb in Schnottwil (SO) betrieben. Der Betrieb wurde 2015 an die Tochter übergeben.

Frau Schluep-Bieri ist Stiftungsrätin der Agrisano Pencas, Präsidentin der Agrisano Prevos und war bis Frühjahr 2019 Vorstandsmitglied des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbands (SBLV) sowie Präsidentin der Kommission Familien und Sozialpolitik des SBLV.

«Mit eigenem Einkommen haben die Frauen ein Anrecht auf Mutterschaftsversicherung»

Viele Schweizer Bäuerinnen erhalten für ihre Arbeit auf dem Betrieb keine Lohnzahlung. Das führt dazu, dass sie sozial oft schlecht abgesichert sind. Was können die Frauen dagegen tun? Annekäthi Schluep-Bieri, Stiftungsratspräsidentin der Agrisano Prevos und Vorstandsmitglied des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbands (SBLV), rät, sich genau beraten zu lassen und dabei das Thema der sozialen Absicherung für Mann und Frau zu thematisieren.

Weshalb sind in der Schweiz die Bäuerinnen ungenügend sozialversichert? Wie kommt das?

Aus meiner Sicht liegt es daran, dass viele Bäuerinnen keinen Lohn erhalten oder das Einkommen nicht aufgeteilt wird. Der Schweizerische Bäuerinnen- und Landfrauenverband macht schon sehr lange auf die Wichtigkeit einer genügenden sozialen Absicherung aufmerksam.

Warum ist es so wichtig, dass diese Frauen auch sozialversichert sind?

Sehr viele Bäuerinnen leisten einen sehr beträchtlichen Beitrag an den Betrieben und deren Weiterentwicklung. Erhalten sie keinen Lohn oder wird das Einkommen nicht aufgeteilt, werden die Frauen als

nicht erwerbstätig eingestuft. Das entspricht in keiner Art und Weise der Realität. Darum ist es sehr wichtig, dass Bäuerinnen einen Lohn erhalten und eine genügende soziale Absicherung haben. Sie müssen ebenfalls ein eigenes Bankkonto haben, denn das ist für die Wertschätzung, aber auch für Notfälle sehr wichtig. Wollen wir, dass junge Frauen der Landwirtschaft erhalten bleiben und darin eine Zukunft sehen, muss die Landwirtschaft dieses Problem unbedingt angehen und lösen.

Warum wird dieses Thema in der Öffentlichkeit erst jetzt wirklich behandelt?

Sicher wurde es mit der AP2022+ und der Stellungnahme des SBLV öffentlich. Die Öffentlichkeit wurde so sensibilisiert.

Der Bundesrat will Kürzungen der Direktzahlungen vornehmen, wenn die Bauern ihre Frauen nicht sozialversichern. Wie finden Sie das?

Die Schweizer Landwirtschaft lobt eine nachhaltige Produktion aus, dazu gehört aus meiner Sicht auch eine genügende soziale Absicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Höfen.

Was raten Sie betreffend der beruflichen Vorsorge einem jungen Betriebsleiterpaar, das gerade erst den Hof übernommen hat?

Ich rate ihnen, sich sehr gut beraten zu lassen und das Thema der sozialen Absicherung für beide zu thematisieren. Aber auch in den folgenden Jahren immer wieder neu zu beurteilen. Mit einem eigenen Einkommen

- Invalidenrente in der Säule 2b und/oder 3b als Ergänzung zur 1. Säule (total mind. 48 000 Franken pro Jahr)
- Sofern Versorgerpflichten bestehen: Hinterlassenenleistungen in der Säule 2b und/oder 3b in Ergänzung zur 1. Säule (total mind. 36 000 Franken pro Jahr)
- Alterssparen für einen würdigen Lebensabend

Die oben aufgeführten Richtwerte sind jeweils der familiären, betrieblichen und finanziellen Situation anzupassen. Es ist wichtig, den Aufbau des persönlichen Versicherungsschutzes in jungen und gesunden Jahren vorzunehmen: Bei freiwilligen Versicherungen können die Versicherer Gesundheitsprüfungen vornehmen und Vorbehalte oder Ablehnungen aussprechen. ■

Autor

Beat Nebiker
Versicherungsberater
Agrisano Stiftung
Laurstrasse 10
5201 Brugg

haben die Frauen das Anrecht auf Mutterschaftsversicherung. Ferner müssen beide klären, wie der Betrieb weitergeführt werden kann, wenn eines von ihnen wegen Krankheit, Unfall etc. ausfällt. Bei Investitionen in Maschinen und Gebäude muss das Paar genau rechnen, ob die Investitionen für die Zukunft tragbar sind und wie die Arbeitsbelastung wird. Zudem soll sich das Paar überlegen, wie das Zusammenleben in der Familie und auf dem Betrieb zu gestalten ist.

Wie sieht die ideale Lösung aus, damit sich ein Betriebsleiterpaar keine Sorgen über die finanzielle Absicherung machen muss.

Jeder Fall muss genau analysiert werden. Wenn sich die finanziellen Möglichkeiten ergeben, sollte unbedingt auch in die Vorsorge für das Alter einbezahlt werden. Als Selbständigerwerbende können sie Einkäufe in die Säule 2b tätigen. Mir ist es ein Anliegen, dass auch bäuerliche Ehepaare ein gutes und sorgenfreies Alter geniessen können. Das haben sie sich nach einem arbeitsreichen Erwerbsleben verdient.

Interview: Markus Rössli

AGRI-revenu ist kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit!

Jetzt Offerte anfordern über www.agrisano.ch oder



Mit uns haben Sie das richtige Taggeld: **AGRI-revenu!**

agrisano

Für die Landwirtschaft!

Alle Versicherungen aus einer Hand.

Agrisano | Laurstrasse 10 | 5201 Brugg
Tel. 056 461 71 11 | www.agrisano.ch

Führungsstil

Situative Führung der Mitarbeiter

Der Landwirt ist oft so stark ins Tagesgeschäft eingebunden, dass er kaum Zeit hat, sein Team aktiv zu führen. Die Auseinandersetzung mit seinem eigenen Führungsstil lohnt sich aber, denn die Bemühungen bleiben nicht unerkannt und binden die Mitarbeiter an den Hof.

Für den autoritären Landwirt sind seine Mitarbeiter reine Vollzugsorgane, die sich unterordnen müssen. Wer sein Team unter Druck setzt, erzeugt Gegendruck oder Gleichgültigkeit. Wer autoritär ist, hat immer das letzte Wort und tut sich

was aus innerem Antrieb zu tun. Freude an der Arbeit und Lust auf Leistung sind die inneren Antreiber, die es bei autoritärer Führung selten gibt.

Lob ist wichtig

Der Führungsstil situative Führung berücksichtigt die individuellen Fähigkeiten des einzelnen Mitarbeiters bei der Arbeitseinteilung. In der Wunschliste der Angestellten steht die Wertschätzung durch den Betriebsleiter ganz oben. Mitarbeiter wollen bei der Arbeitseinteilung ein Mitspracherecht haben, nicht nur Befehlsempfänger sein. Freie Handlungsspielräume und Mitwirken bei bestimmten Entscheidungen werden besonders hoch eingeschätzt. Neben Lohn und Gehalt sind auch die immateriellen Motive zu beachten: Anerkennung, Lob, Mitspracherecht, Vertrauen, Verständnis. Das schafft Freude an der Arbeit und Lust auf Leistung.

Fluktuationsrate reduzieren

Besondere Aufmerksamkeit verdienen neu eingestellte oder ausländische Mitarbeiter, die mit der Sprache oder der Integration noch Probleme haben. Gerade für sie ist situative Führung wichtig. So wie durch richtige Düngung das Erntergebnis verbessert wird, so bringt Führung bessere Arbeitsergebnisse. Richtig motiviert ist, wer sagt: «Ich freue mich auf meine Arbeit, ich freue mich auf Herausforderungen». Je mehr sich der Mitarbeiter als Teil des Betriebs fühlt, desto grösser sein Engagement.

Die vorgegebenen Tages- oder Wochenziele realisiert der Landwirt gemeinsam mit seinem Team. Jeder hat bei der Planung und täglichen Einteilung der Arbeit ein Mitspracherecht, die endgültige Entscheidung trifft der Chef selbst, denn schliesslich trägt er die Verantwortung. Gute

Situative Führung in der Landwirtschaft

- Sie informieren Ihr Team rechtzeitig und vollständig über Ihre Pläne.
- Sie geben qualifizierten Mitarbeitern freien Entscheidungsspielraum.
- Sie bevorzugen nicht die sogenannten Lieblingsmitarbeiter.
- Sie kritisieren bei Fehlern nur die Leistung, nicht die Person.
- Sie loben besondere Leistungen der Mitarbeiter.
- Sie haben auch ein Ohr für persönliche Anliegen Ihrer Mitarbeiter.

schwer damit, eine andere Meinung zuzulassen. In der Landwirtschaft lässt sich vielerorts eine autoritäre Führung feststellen, wenn auch oft in milder Form. Und man hört immer wieder die Meinung «mit meinen Leuten muss ich so reden, die verstehen nichts anderes und können sich unter situativer Führung auch nichts vorstellen». Weil der Landwirt früher in seiner Ausbildung autoritär geführt wurde, neigt er dazu, den gleichen Führungsstil auch weiterhin anzuwenden.

Lust auf Leistung

Autoritär geführte Mitarbeiter denken: «Ich muss jetzt X erledigen», und machen sich unter Druck an die Arbeit. Förderlich ist folgende Einstellung des Mitarbeiters: «Ich will jetzt X tun, weil es für den Betrieb (und für mich) einen Sinn macht». Der Mitarbeiter muss sich nicht anstrengen, er will es. Idealerweise findet er selbst einen Grund, sich Mühe zu geben, et-

Führungsstil: autoritär oder situativ?

Merkmale: autoritäre Führung	Merkmale: situative Führung
Einzelentscheidungen bei der Arbeitsplanung treffen	Entscheidungen im Team besprechen
Von oben her anordnen, wer was macht	Erst besprechen, dann einteilen
Sich im Alleingang bei Diskussionen durchsetzen	Überzeugen durch Argumente, Kompromisse suchen
Fehler im Beisein anderer kritisieren	Hilfe zur Fehlervermeidung bieten
Kontrolle in Abwesenheit des Mitarbeiters	Kontrolle im Beisein des Mitarbeiters
Besonderen Einsatz ignorieren	Anerkennung von Einsatz und Mühe
Einwände des Mitarbeiters werden abgewehrt	Zuhören, hinterfragen und Stellung nehmen
Mangelndes Vertrauen, vieles selbst erledigen	Delegation nach Grundsätzen
Häufiges Überfordern, enge Termine setzen	Anerkennung von Leistungsgrenzen
Zurückhaltung von Informationen	Offene Kommunikation



Personalführung führt zu Mitarbeiterbindung (Retention) und reduziert die Fluktuationsrate. Motivierte Mitarbeiter entwickeln Eigeninitiative, Engagement, Schwung und Begeisterung. Jemand ist motiviert, wenn er von sich aus «Antrieb» zeigt, die Arbeitsziele möglichst gut zu erreichen.

Wir-Gefühl schaffen

Wer bei schwierigen Arbeitsbedingungen eine positive Wahrnehmung des Chefs spürt, fühlt sich anerkannt und wird sich weiterhin engagieren. Vertrauen und Wertschätzung führen dazu, dass mehr getan wird als nur «Dienst nach Vorschrift». Lobende Worte führen dazu, dass auch der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber lobt. Wer Anerkennung erfährt, ist eher bereit, Kritik zu ertragen, wenn es mal zu Fehlern kommt. Dabei geht es nicht nur um harmonisches Miteinander, die Landwirt-

Anerkennung, Lob und Verständnis motivieren die Mitarbeiter und schaffen Freude an der Arbeit.

Führen Sie kooperativ?

	Ja	Nein
Ich informiere mein Team rechtzeitig und vollständig über alles, was wesentlich ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fördere die fachliche Entwicklung jedes Einzelnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich integriere die Mitarbeiter in Planung und Arbeitseinteilung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin offen für Ideen und nehme mir Zeit, sie zu prüfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich treffe Entscheidungen nicht alleine, sondern gemeinsam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich übertrage Zuständigkeit und Verantwortung nach Rücksprache an den Einzelnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich stehe in schwierigen Fragen mit Rat und Tat zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kontrolliere nur Arbeitsergebnisse und vermeide unangemessene und zu häufige Kontrollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich behandle alle gleich und gerecht und bevorzuge keinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich motiviere meine Leute durch Kritik und Anerkennung, so dass sie bereit sind, ihr Bestes zu geben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Je häufiger Sie «Ja» ankreuzen, desto besser führen Sie Ihr Team.</i>		

schaft ist kein Streichelzoo, Kuschel-Management wird vom Team kritisch betrachtet und sogar abgelehnt. Jeder will das Gefühl haben, dass er einen für den Betriebserfolg notwendigen Beitrag durch seine Arbeit erbringt. Mitarbeiter achten besonders auf die Gleichbehandlung der ausländischen Saisonarbeiter und Teilzeitkräfte, und Hilfen bei der Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft. Für den Landwirt lohnt sich die Bemühung, weil er gute Mitarbeiter an seinen Betrieb bindet und sie für die nächste Saison wieder gewinnen kann. Man stärkt die Identifikation mit dem Betrieb, wenn Mitarbeiter so behandelt werden, als wären sie Mitglieder der Familie. ■

Autor
Rolf Leicher ist Betriebswirt, Kommunikationstrainer und Fachautor praxisnaher Management-Bücher

Arbeitssicherheit

Mit System zu mehr Sicherheit

Arbeitssicherheit, Unfallprävention und Gesundheitsschutz sind für jeden Landwirtschaftsbetrieb von zentraler Bedeutung. Fallen Arbeitskräfte im Betrieb unfall- oder krankheitsbedingt länger aus, erhöht sich die Belastung des übrigen Personals oft massiv. Bei Arbeitsunfällen kommt zudem das quälende Gefühl hinzu, jemanden aufgrund nicht getroffener Präventionsmassnahmen geschädigt zu haben.

Wer Mitarbeitende beschäftigt, ist gesetzlich verpflichtet, diese mit einem Sicherheitskonzept vor Berufsunfällen und -krankheiten zu schützen. Das gilt sowohl für die Landwirtschaft, wie für alle anderen Branchen. Weist ein Betrieb bei einer allfälligen polizeilichen Abklärung eines Unfalls kein Sicherheitskonzept vor, kann dies rechtlich bereits als leichte Fahrlässigkeit eingestuft werden.

Unabhängig davon, ob der Betrieb Lernende ausbildet, Fachkräfte beschäf-

tigt oder nur gelegentlich Aushilfen bezieht – er untersteht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dem Unfallversicherungsgesetz (UVG). Die auf dem UVG-Artikel 82 basierende Verordnung zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) definiert die Vorgaben der Prävention für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Verordnung hält zudem fest, dass der Betrieb Spezialisten der Arbeitssicherheit beiziehen muss, wenn bei der Arbeit im Betrieb besonders hohe Risiken auftreten – beispielsweise das

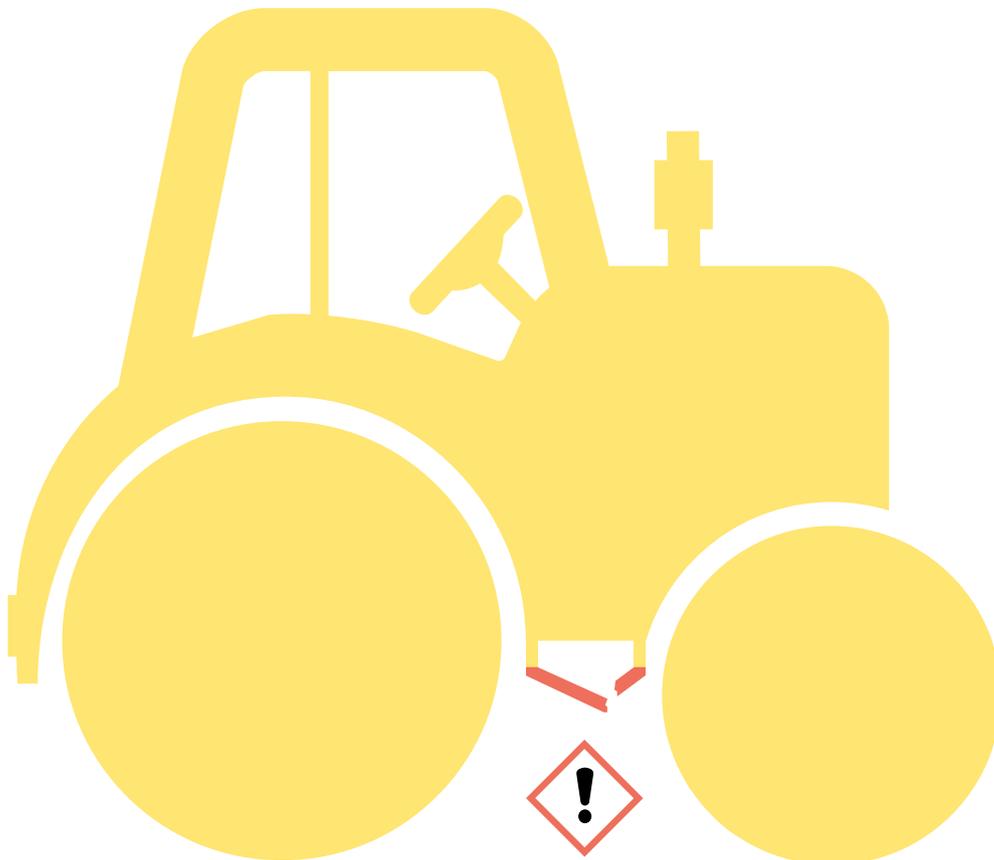
Arbeiten mit gefährlichen Maschinen oder die Alleinarbeit in einem ungesicherten Umfeld.

Nie ohne Sicherheitskonzept

Die Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) konkretisiert diese Vorgaben und definiert die erforderlichen Massnahmen. Durch die Anwendung eines branchenspezifischen Präventionskonzepts, wie beispielsweise die landwirtschaftliche Branchenlösung agriTOP, kann der Betrieb in der Regel auf den weiteren Beizug von Arbeitsärzten, Sicherheitsingenieuren und weiteren Spezialisten verzichten. Bei agriTOP wird von jedem Betrieb eine Person befähigt, als «agriTOP-TrainerIn» die Aufgaben in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz weitgehend selbst zu erledigen.

Schwerpunktmässig werden im obligatorischen zweitägigen Einführungskurs folgende Punkte behandelt:

- Persönliche/betriebliche Sicherheitsziele
- Risiken im Betrieb erkennen und beurteilen
- Geeignete Massnahmen planen und umsetzen
- Ereignisse und Unfälle auswerten
- Mitarbeitende instruieren und motivieren
- Ausarbeitung eines Notfallkonzepts



In der Hektik des Arbeitsalltages werden Gefahren oftmals ignoriert.

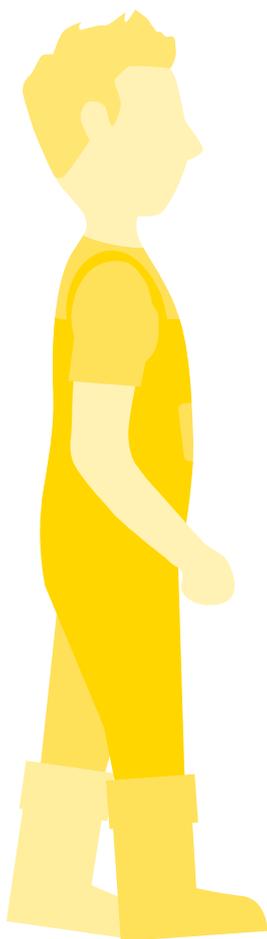
Sicheres Verhalten im Betrieb hängt stark von guten Vorbildern ab – beispielsweise beim Tragen der Sicherheitsgurten.

Das Hauptaugenmerk wird auf die konkrete Umsetzung im Betrieb gelegt. Nur dort kann die Prävention wirksam umgesetzt werden. Um entsprechendes Wissen aufzufrischen oder themenspezifisch zu vertiefen, sieht agriTOP den Besuch einer Weiterbildung mindestens alle drei Jahre vor. Das Weiterbildungsangebot von agriTOP ist breit und steht allen Interessierten offen. Mittlerweile sind einige Kurse auch für die obligatorische Chauffeurweiterbildung (CZV) anerkannt.

Sicherheit mit System – auch im Familienbetrieb

agriTOP steht auch Familienbetrieben ohne fremden Arbeitskräfte zur Anwendung frei, welche nicht dem Unfallversicherungsgesetz unterstehen. Wegen des fehlenden gesetzlichen Druckes werden hier Sicherheitsmassnahmen oft nicht oder ungenügend getroffen und grundlegende Regeln ignoriert. ■

30 Jahre nichts passiert? Das Glück soll nicht herausgefordert werden, weshalb langjährige Gefahrenstellen gesichert werden sollen.



Autor

Manfred Müller
Leiter agriTOP-Center,
5040 Schöftland
manfred.mueller@bul.ch

Weitere Informationen zu agriTOP

agriTOP-Center/BUL
Picardiessstrasse 3
5040 Schöftland
☎ 062 739 50 40
www.agritop.ch
agritop@bul.ch

Lohn

Wie die Lohnabrechnung korrekt erstellen?

Aus rechtlicher Sicht kann die Lohnart und die Berechnung der Lohnhöhe frei vereinbart werden. Jedoch müssen die orts- und branchenüblichen Löhne (Richtlöhne, NAV, GAV, kantonaler Mindestlohn) beachtet werden. Was ist bei der Lohnabrechnung einzuhalten und was soll auf keinen Fall vergessen gehen?

Gesetzliche Grundlagen, Obligationenrecht (OR) und Normalarbeitsvertrag

Das Obligationenrecht (OR Art. 319–362) enthält alle grundsätzlichen Bestimmungen zum Arbeitsrecht. Darauf aufbauend regeln die jeweiligen kantonalen Normalarbeitsverträge (NAV) weitere Details (z. B. Arbeitszeit, Überstundenregelung, Versicherungen usw.). In den meisten Kantonen können die Bestimmungen des NAV schriftlich (Arbeitsvertrag) abgeändert werden, die Bestimmungen der Art. 361 und 362 OR müssen aber eingehalten werden. Im Kanton Wallis ist zusätzlich der GAV zu beachten.

Lohnabrechnung – Lohnzahlung – Fälligkeit

Dem Arbeitnehmer ist gemäss Art. 323 b Abs. 1 OR eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben. Die Lohnabrechnung ist so zu gestalten, dass Brutto- und Nettolohn sowie Zuschläge (z. B. Überstunden) und Lohnabzüge (z. B. Versicherungen, Naturallohn, Vorschuss etc.) klar und ausreichend detailliert daraus hervorgehen und der Arbeitnehmer diese überprüfen kann. Dabei sind bei der Auszahlung von Ferienzuschlägen diese sowohl in Prozent wie in Franken anzugeben. Vermerke wie beispielsweise «inklusive Ferien» reichen nicht aus, denn dabei besteht das



Risiko, dass der Ferienzuschlag noch einmal gefordert wird.

Gemäss Gesetz ist die Barauszahlung des Lohnes vorgesehen, aber sobald ein Arbeitnehmer seine Bank- oder Postcheckdaten dem Arbeitgeber mitteilt, gibt er auch das Einverständnis für eine elektronische Überweisung. In der heutigen Zeit wird die bargeldlose Lohnzahlung aufs Konto der Arbeitnehmer empfohlen.

Der Arbeitgeber muss den Lohn am Ende des Monats ausbezahlen, sofern nichts anderes abgemacht ist (Art. 323 OR). Der Lohn muss spätestens nach einem Monat (kürzere Fristen sind möglich) ausbezahlt werden.

Ein Arbeitnehmer hat übrigens in einer Notlage Anspruch auf einen Vorschuss im Ausmass der bereits geleisteten Arbeit, sofern der Arbeitgeber in der Lage ist, diesen auch wirklich zu gewähren.

Arbeitszeit – Freizeit – Ferien

Die Themen Arbeitszeit, Freizeit und Ferien sind im NAV geregelt. Der NAV sieht vor, innerhalb welcher Zeit die Überstunden kompensiert, ausbezahlt oder wie die Freitage bezogen werden müssen. In den meisten NAV ist vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber eine Kontrolle der Überstunden, Freitage und Ferientage führen muss.

Ferien dürfen gemäss OR nicht ausbezahlt werden, sondern müssen bezogen werden (Erholungszweck für den Arbeitnehmenden). Es gibt hier allerdings Ausnahmen: Wenn der Arbeitseinsatz sehr kurz oder unregelmässig ist, können die Ferien ausbezahlt werden. Weiter müssen spätestens bei Vertragsende die nicht bezogenen Ferien ausbezahlt werden.

Ferienentschädigung für Arbeitnehmende im Stundenlohn (unregelmässiger oder kurzer Einsatz):

- 8,33 Prozent Lohnzuschlag bei einem Anspruch auf vier Wochen Ferien pro Jahr

Arbeitsverträge und Lohn: Nicht vergessen

- Kantonaler Normalarbeitsvertrag für die Landwirtschaft beachten
- Lohnrichtlinie des SBV/SBLV/ABLA beachten
- Rechtzeitig die Lohnsummen den Versicherungen/dem Quellensteueramt melden
- Lohnausweis ausfüllen und dem Arbeitnehmenden abgeben bzw. je nach Kanton direkt ans Steueramt einreichen
- Geldwertforderungen aus dem Arbeitsvertrag verjähren nach fünf Jahren, weshalb eine korrekte Lohnabrechnung (inkl. Kontrolle der Arbeitszeit, Frei- und Ferientage) dringend empfohlen wird

- 10,64 Prozent Lohnzuschlag bei einem Anspruch auf fünf Wochen Ferien pro Jahr

Wenn die Ferienentschädigung ausbezahlt wird, muss diese im Arbeitsvertrag und auf jeder Lohnabrechnung detailliert ausgewiesen werden.

Versicherungsabzüge

Die Versicherungsabzüge werden immer vom Bruttolohn, das heisst vom AHV-pflichtigen Lohn berechnet (Lohn inkl. Überstunden-, Freitage-, Ferienentschädigung usw.).

Ausnahmen: Rentner (ordentliches Rentenalter)

- AHV IV EO = Freibetrag von 1400 Franken pro Monat oder 16 800 Franken pro Jahr
- ALV und BVG = im Pensionsalter nicht mehr pflichtig

Ausnahmen: familieneigene Angestellte

- Keine Beiträge an die ALV, FZL, BVG, UVG
- AHV, IV, EO bis zum 31. Dezember des Jahres der Vollendung des 20. Altersjahres und im ordentlichen AHV-Alter werden die Beiträge nur auf den Barlohn (ohne Naturallohn) berechnet.

Familienzulagen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er Kinder-, Ausbildungs- oder Haushaltszulagen beantragen kann. Der Arbeitgeber muss diese jedoch

erst dann an den Arbeitnehmenden auszahlen, wenn die Ausgleichskasse das Gesuch bewilligt hat. Die Familienzulagen müssen bei den Lohnabzügen für die Versicherungen nicht beachtet werden, jedoch bei der Quellensteuer.

Quellensteuer

Alle ausländischen Arbeitnehmende (ohne Ausländerausweis C) sind der Quellensteuerpflicht in der Schweiz unterstellt. Das heisst, der Arbeitgeber zieht monatlich den Betrag vom Lohn ab.

Die Quellensteuertarife sind kantonale verschieden und der Tarif ist je nach Familienstand, Anzahl Kinder etc. unterschiedlich hoch. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmenden innerhalb acht Tagen (nach Stellenantritt) beim Kantonalen Steueramt, Abteilung Quellensteuer, anmelden.

Naturallohn

Der aktuelle AHV-Ansatz für Kost und Logis ist 990 Franken pro Monat oder die folgenden Tagesansätze: Morgenessen Fr. 3.50, Mittagessen Fr. 10.00, Abendessen Fr. 8.00, Zimmer Fr. 11.50.

Wird der Naturallohn nicht erbracht, muss er dem Arbeitnehmenden ausbezahlt werden, das heisst er darf nicht vom Lohn abgezogen werden. Für die nicht bezogene Verpflegung an Ferien- und Freitagen sind die Arbeitnehmenden zu entschädigen. ■

Autorin

Monika Schatzmann,
Leiterin Agrimpuls,
5201 Brugg

Lohnabrechnungsblöcke, ein Musterarbeitsvertrag oder die Richtlöhne können unter www.agrimpuls.ch → Service → «Downloaden und bestellen» bestellt, respektive heruntergeladen werden.

Arbeitsrecht

«Darf ich die Ferien auszahlen?»

Wer Angestellte hat oder Mitarbeiter führt, sollte seine Rechte und Pflichten kennen. Experten von Agriexpert und Agrimpuls geben Auskunft über arbeitsrechtliche Fragen, die sich spezifisch für die Landwirtschaft stellen.

Ich suche einen Hilfsarbeiter und musste die Stelle aufgrund der Meldepflicht auch dem RAV melden. Die Personen, die sich daraufhin beworben haben, sind aber nicht geeignet. Was kann ich tun?

Das RAV hat den Auftrag, passende Kandidatenvorschläge innert dreier Arbeitstage dem Arbeitgeber vorzuschlagen. RAV-Kandidaten können sich aber auch selbständig bewerben. Der Arbeitgeber prüft die Bewerbungen und geeignete Personen müssen zu einem Bewerbungsgespräch oder auch zu einem Schnuppertag eingeladen werden. Wenn sich ungeeignete Personen bewerben, dann kann der Arbeitgeber

absagen. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem RAV allerdings eine Mitteilungspflicht und muss mitteilen, wenn keine geeignete Person unter den Bewerbern war. Das gleiche gilt auch, wenn die Kandidaten zum Vorstellungsgespräch eingeladen oder angestellt werden.

Monika Schatzmann,
Leiterin Agrimpuls



Einer meiner Angestellten erscheint regelmässig betrunken zur Arbeit. Was kann ich dagegen tun?

Grundsätzlich ist zu sagen, dass eine Alkoholabhängigkeit alleine noch kein ausreichender Grund ist, um jemandem die Stelle zu kündigen. Eine solche Kündigung kann missbräuchlich sein. Eine Kündigung ist aber dann möglich, wenn die Arbeitsleistungen mangelhaft sind oder eine erhöhte Unfallgefahr für den alkoholabhängigen Angestellten

oder andere Mitarbeiter besteht. Im konkreten Fall empfiehlt es sich, den Angestellten nach Hause zu schicken und ihn schriftlich abzumahnern. Tritt keine Besserung ein, kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Michael Riboni, Fachverantwortlicher
Rechtsschutz bei Agriexpert

Muss ein Arbeitsvertrag immer schriftlich sein?

Gemäss Gesetz bedarf ein Arbeitsvertrag keiner besonderen Form. Es genügt also, wenn sich die Parteien mündlich auf einen bestimmten Arbeitsvertragsinhalt einigen. Im Streitfall gelangen dann die Bestimmungen des Obligationenrechts sowie der kantonalen Normalarbeitsverträge zur Anwendung. In Abweichung zum Grundsatz der Formfreiheit sind Lehrverträge (vgl. Art. 344a Abs. 1 OR) zwingend schriftlich abzuschliessen. Auch wenn Arbeitsverträge in den meisten Fällen also mündlich geschlossen beziehungsweise geändert werden können, empfehle ich, diese schriftlich zu vereinbaren. Damit können Unklarheiten



vermieden und bei einem allfälligen Streit die behaupteten Abmachungen leichter bewiesen werden. Vorlagen für Arbeitsverträge von landwirtschaftlichen Angestellten können bei Agriexpert für zehn Franken bezogen werden.

Michael Riboni, Fachverantwortlicher
Rechtsschutz bei Agriexpert

Bei uns war dieses Jahr so viel los, dass mein Angestellter keine Ferien eingezogen hat. Er schlägt vor, dass ich ihm die Ferien auszahle. Darf ich das?

Ferien dienen dem Erholungszweck des Angestellten. Das Obligationenrecht sieht in Art. 329 deshalb ein Abgeltungsverbot vor. Eine Auszahlung ist deshalb nicht möglich. Dies gilt grundsätzlich sogar nach der Kündigung,

ausser der Ferienbezug ist bis zum Vertragsende nicht vollständig möglich oder zumutbar.

Michael Riboni, Fachverantwortlicher
Rechtsschutz bei Agriexpert

Ab wann muss ich für eine ausländische Arbeitskraft eine Arbeitsbewilligung beantragen und wie muss ich vorgehen?

Grundsätzlich braucht es für jedes Arbeitsverhältnis in der Landwirtschaft eine Arbeits-/Aufenthaltsbewilligung für einen Arbeitnehmer aus dem Ausland, welche vor dem Stellenantritt beantragt werden muss (kantonal unterschiedliche Regelungen). Für Personen aus den EU-27 Ländern oder den EFTA Staaten gibt es folgende Möglichkeiten:

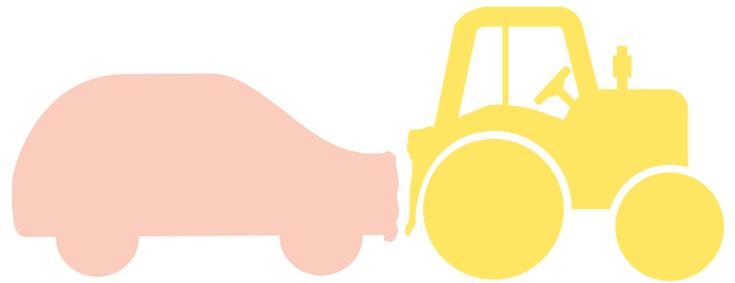
- Meldeverfahren bis 90 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahrs (siehe: <https://meweb.admin.ch/meldeverfahren>)
- Kurzaufenthaltsbewilligung bis 364 Tage
- Je nach Kanton erfolgt die Anmeldung/Gesuchseingabe über die Gemeinde oder das Migrationsamt. Es gibt auch Kantone (z.B. Luzern), wo der Gesuchsantrag vor dem Stellen-

antritt beim Migrationsamt eingegangen sein muss

- Wenn der Betrieb ganzjährig Arbeit anbietet, kann eine B-Bewilligung geprüft werden

Wer eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses will, muss die Bewilligung rechtzeitig (vor Ablauf) verlängern. Kroatien ist das 28. EU-Land und hat noch nicht die volle Freizügigkeit, das heisst, es gelten während einer mehrstufigen Übergangsphase besondere Bedingungen (zurzeit: Inländervorrang, Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen, Höchstzahlen). Weitere Informationen: www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/eu-efta_buerger_schweiz.html

Monika Schatzmann, Leiterin Agrimpuls



Einer meiner Angestellten hat einen Sachschaden verursacht, kann ich ihm die Kosten vom Lohn abziehen?

Art. 321e OR hält fest, dass der Angestellte für den Schaden verantwortlich ist, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Allerdings muss der Angestellte nicht immer den vollen Schaden übernehmen.

Wiegt das Verschulden des Angestellten nur leicht (beispielsweise bei einem

Autounfall infolge eines kleineren Fahrfehlers), so muss der Angestellte normalerweise nichts oder nur einen symbolischen Beitrag an den Schaden leisten.

Michael Riboni, Fachverantwortlicher Rechtsschutz bei Agriexpert

Anzeigen

CHF 50 000.-
für innovative Landwirte

agroPreis 2019

Innovations-Wettbewerb
Eine Initiative der *emmental versicherung*

Haben Sie eine neuartige, überraschende Idee mit Erfolg realisiert? Bieten Sie eine einzigartige Dienstleistung oder ein besonderes Produkt an? Haben Sie ein neuartiges Verfahren entwickelt oder Prozesse auf überraschende Art und Weise optimiert? Dann bewerben Sie sich. Sie können viel mediale Beachtung und Geld gewinnen.

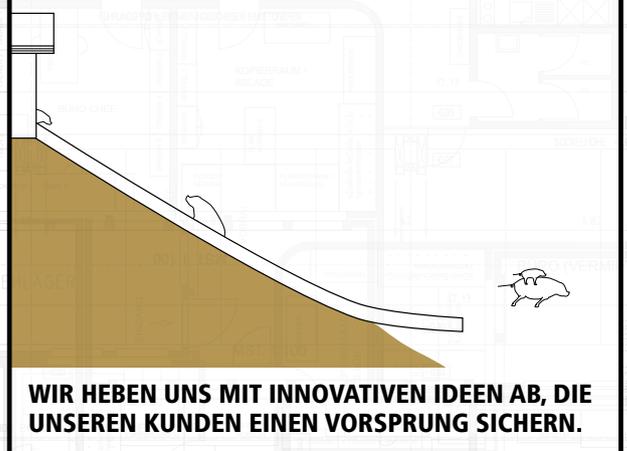
Einsendeschluss ist der **30. Juni 2019**.
Mehr Infos unter www.agropreis.ch

Veranstalter
emmental
versicherung

Patronat
schweizer
bauernverband



ARCHITEKTEN HABEN EINEN HANG ZUR ÜBERTREIBUNG?



Landwirtschaftliches
Bau- und Architekturbüro
Geschäftsleitung
Laurstrasse 10, 5201 Brugg,
Telefon 056 462 51 11,
info@lba.ch, www.lba.ch



Büros in Ostermündigen, Küssnacht am Rigi, Trimmis und Weinfelden.

Ich habe einen «Stundenlöhner» angestellt. Wie verhält es sich mit der Abgeltung von Ferien und Feiertagen?

In der Regel zahlen die Arbeitgeber den Angestellten im Stundenlohn nur Lohn, wenn wirklich gearbeitet wird. Bei Ferien und anlässlich von Feiertagen wird hingegen kein Lohn entrichtet. Als Entschädigung dafür wird ein Lohnzuschlag für nicht bezogene Ferien und Feiertage von mindestens 8.33 Prozent ausbezahlt (siehe auch Seite 13).

Es gilt aber zu beachten, dass die Ausrichtung einer Ferienlohnschädigung nur zugelassen ist, wenn die Arbeitsleistung unregelmässig erbracht wird und die Ferienschädigung im schriftlichen Arbeitsvertrag separat aufgeführt wird, entweder mit einem fixen Betrag oder

einem Prozentsatz. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist eine Entschädigung im Stundenlohn mit Ferienentschädigung nicht zulässig und der Arbeitgeber kann grundsätzlich zur Nachzahlung des entsprechenden Ferienlohnes verpflichtet werden. Es besteht also das Risiko der Doppelzahlung. Gänzlich auf der sicheren Seite ist man als Arbeitgeber, wenn auf die laufende Auszahlung des Feriengeldes verzichtet und dieses erst beim tatsächlichen Ferienbezug ausbezahlt wird.

Michael Riboni, Fachverantwortlicher
Rechtsschutz bei Agriexpert



Ein Freund von mir behauptet, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitszeiten seiner Angestellten zu dokumentieren. Auf unserem Betrieb schreiben wir diese Zeiten nicht auf. Können wir deswegen belangt werden?

Die Regelungen des OR zur Überstundenarbeit, aber auch diverse kantonale Normalarbeitsverträge verpflichten die Arbeitgeber, eine Überstundenkontrolle zu führen und geleistete Überstunden aufzuzeichnen. Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, können im Streitfall und zur Klärung der Frage, ob Überstunden geleistet werden, auch vom Angestellten verfasste Aufzeich-

nungen vom Gericht zur Beweiswürdigung herangezogen werden, was zum Nachteil des Arbeitgebers sein kann. Das Führen einer korrekten Arbeitszeitbeziehungsweise Überstundenkontrolle ist deshalb auch in der Landwirtschaft unumgänglich.

Michael Riboni, Fachverantwortlicher
Rechtsschutz bei Agriexpert

Impressum: Diese Sonderbeilage «Der Landwirt als Arbeitgeber» erscheint als im Abonnement inbegriffene Beilage zur UFA-Revue 6/2019.

Herausgeberin: fenaco Genossenschaft, Erlachstrasse 5, 3001 Bern

Redaktion: UFA-Revue, Markus Rössli

Layout/Grafiken: Andri Cavegn, Stephan Rüegg

Verlag: LANDI Medien, 8401 Winterthur, ☎ 058 433 65 20

Druck: PMC, CH-8618 Oetwil am See

MR Moderne Bauern gesucht!

Maschinenring Mittelland AG +41 44 525 00 50

agrisano

Mit uns schützen Sie Ihre Angestellten: **global versichert!**

Für die Landwirtschaft!

Alle Versicherungen aus einer Hand.
Agrisano | Tel. 056 461 71 11 | www.agrisano.ch

Gärenböhlen | © Agrisano