



Lohnrichtlinien für das Alppersonal im Kanton Graubünden 2022

Die Lohnrichtlinien für das Alppersonal werden unter Leitung der Fachstelle für Alpwirtschaft Plantahof zwischen dem Bündner Bauernverband und dem Bündner ÄplerInnenverein verhandelt und festgelegt. Sie orientieren sich an den Lohnrichtlinien für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft und haben das Ziel, das Alppersonal für seine Arbeitsleistung angemessen zu entlohnen und missbräuchliche Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verhindern.

1 Arbeitsvertrag

Als Basis zum individuellen Arbeitsvertrag gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts im Obligationenrecht (OR) gilt im Kanton Graubünden der kantonale Normalarbeitsvertrag für das Alp- und Hirtenschaftspersonal (NAV GR) vom 1. Dezember 1998).

Mit jedem Arbeitnehmenden ist ein individueller Arbeitsvertrag (Mustervorlage) in schriftlicher Form abzuschliessen.

Nur mit einem schriftlichen detaillierten Arbeitsvertrag können viele Unannehmlichkeiten und Unklarheiten ausgeräumt werden.

2 Grundlagen Lohnabrechnung

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, am Ende der Alpzeit eine vollständige Lohnabrechnung zu erstellen. Der Lohn ist spätestens 14 Tage nach Ende der Alpzeit auszuzahlen. Dem Alppersonal ist eine Kopie der Quittung auszuhändigen.

3 Arbeitszeit / Überstundenarbeit

Die tägliche Arbeitszeit für das Alppersonal richtet sich nach den Anforderungen des Betriebes und dem Ortsgebrauch. Im ersten Alpmonat sollen 14 Stunden, später 11 Stunden nach Möglichkeit nicht überschritten werden.

Wird Überstundenarbeit nötig, so ist Alppersonal soweit dazu verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

4 Freizeit, Ferien und Feiertage

Die Arbeitgeber haben dem Alppersonal Ferien- und Freitage, Feiertage zu gewähren. Ist der Bezug der Ferien- und Freitage aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so sind diese durch zusätzliche Taglohnzahlungen abzugelten. Dies ist im Einzelarbeitsvertrag festzuhalten. In den Richtlohnansätzen (siehe 10. Richtlöhne) sind Ferien-, Freizeit- und Feiertagsansprüche enthalten und somit mit dem Lohn abgegolten.

5 Versicherungen

5.1 AHV-Pflicht

Die AHV-Pflicht gilt unter folgenden Voraussetzungen:

- Erwerbstätige Person ab dem 01. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahr
- Bruttolohn von mehr als Fr. 2'300.00 pro Jahr und Arbeitgeber
- Ab dem 65. Geburtstag gilt ein Freibetrag von Fr. 1'400.00 pro Monat oder Fr. 16'800.00 pro Jahr

Kost: Grundsätzlich gilt Selbstverköstigung. Falls der Arbeitgeber für die Verpflegung aufkommt, gilt dies als zusätzlicher Lohnbestandteil und muss gegenüber der AHV als Naturallohn abgerechnet werden.

Logis: Die Unterkunft ist in jedem Fall AHV-pflichtig und als Naturallohn deklariert und abgerechnet werden. Der Ansatz liegt unabhängig vom Ausbaustandard der Hütte bei Fr. 11.50 pro Tag (in den Richtlöhnen bereits enthalten). Nach Berechnung des AHV Ansatzes darf der Abzug für die Unterkunft auch wieder vollständig oder teilweise dazugerechnet werden um den ausbezahlten Lohn zu erhöhen.

5.2 Krankentaggeld*

Der NAV GR verpflichtet den Arbeitgeber, sein Alppersonal gegen Lohnausfall bei Krankheit mit einer Krankentaggeldversicherung von 80% des vereinbarten Bruttolohnes ab 31. Tag zu versichern, mit einer Leistungsdauer von 730 Tagen pro Fall (VVG) oder 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen (KVG).

Eine Einschränkung für Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis darf nicht zur Anwendung kommen.

5.3 Berufs- und Nichtberufsunfall*

Das Unfallversicherungsgesetz (UVG) verpflichtet den Arbeitgeber, sein Personal für Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.

5.4 Aushilfenversicherung*

Wir empfehlen jeder Alp zusätzlich eine Aushilfenversicherung abzuschliessen. Diese Versicherung deckt die Kosten für gelegentliche Aushilfen auf der Alp, sowie nicht versicherte Leistungen bei den Pflichtarbeiten der Landwirte.

5.5 Haftpflicht

Wir empfehlen jedem Alpbetrieb eine abgeschlossene Betriebshaftpflichtversicherung und jedem Äpler eine abgeschlossene Privathaftpflichtversicherung. Die Deckung von Schäden durch Hütehunde ist in diesem Zusammenhang beim Versicherungsanbieter abzuklären.

5.6 Pensionskasse

Das Bundesgesetz über die Berufliche Vorsorge (BVG) verpflichtet den Arbeitgeber, dem Personal unter den folgenden Voraussetzungen eine Pensionskasse abzuschliessen:

- länger als 3 Monate (Beispiel: 06. Juni bis 05. September = nicht pflichtig; 06. Juni bis 06. September = pflichtig) beschäftigt
- AHV-pflichtiger Lohn von mehr als Fr. 1'792.50 pro Monat
- älter als 17jährig ist (1. Januar nach Erreichung des 17. Altersjahres) bis zum 65. Geburtstag (familieneigene Angestellte ausgenommen)

Das Personal kann dafür bei der Agrisano Pencas einfach und zweckmässig versichert werden. Kontakt: Versicherungsberatung Bündner Bauernverband

5.7 Krankenpflegeversicherung für ausländische Arbeitskräfte

Bei ausländischen Angestellten hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine anerkannte Krankenpflegeversicherung vorliegt. Für die Anerkennung der Krankenpflegeversicherung ist die jeweilige Gemeinde zuständig. Die ÖKK Graubünden bietet ein vereinfachtes Anmeldeverfahren für die befristete Krankenpflegeversicherung der Angestellten an (BASIS KVG und ÖKK Optima VVG).

Bei der Agrisano Pencas besteht auch die Möglichkeit die Krankenpflegegrundversicherung (KVG) sowie eine Zusatzversicherung Agri-spezial (VVG) und eine Privathaftpflichtversicherung in die Police einzuschliessen. Für diesen Einschluss muss eine neue Anschlussvereinbarung abgeschlossen werden.

Kontakt: Versicherungsberatung Bündner Bauernverband

*Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung (UVG), die Krankentaggeldversicherung und eine Aushilfenversicherung können mit der Globalversicherung Bündner Landwirtschaftsversicherung (BLV) abgeschlossen werden. In der Globallösung nicht enthalten ist die obligatorische Krankenpflegegrundversicherung. Kontakt: Versicherungsberatung Bündner Bauernverband

6 Familienzulagen

Landwirtschaftliche Angestellte erhalten für jedes Kind bis zum erfüllten 16. Altersjahr eine monatliche Kinderzulage. Um die Kinderzulage zu beantragen, müssen die Geburtsurkunde der Kinder (mit Übersetzung) sowie die notwendigen Anmeldeformulare bei der zuständigen Gemeinde eingereicht werden. Für Kinder über 16 Jahren, die noch in Ausbildung stehen, muss zusätzlich die Schulbestätigung (mit Übersetzung) für die Ausbildungszulage abgegeben werden. Arbeitnehmende, die in der Schweiz einen Haushalt führen, haben zudem Anspruch auf die Haushaltzulage.

7 Kündigung

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet ohne Kündigung mit dem Abschluss der effektiven Alpzeit, bzw. nach Ablauf der vereinbarten Tage zur Erledigung der Abschlussarbeiten. Durch ordentliche Kündigung kann ein befristeter Arbeitsvertrag somit nicht gekündigt werden, hingegen durch eine fristlose Kündigung aus einem wichtigen Grund schon. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Je kürzer die verbleibende Zeit bis zum Ablauf des Vertragsverhältnisses ist, umso „wichtiger“ hat der Grund für die fristlose Entlassung zu sein. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können sich auch mittels eines Vertrages über die sofortige Aufhebung einigen. Ein schriftlicher Vertrag ist von Vorteil.

8 Arbeitssicherheit

Alle Betriebe, welche Arbeitskräfte beschäftigen, müssen die EKAS Richtlinie 6508 einhalten. Unter anderem muss ein Sicherheitskonzept (z.B. Agritop BUL) vorliegen. Für das Lenken von Motorfahrzeugen wird auch auf der Alp ein Führerausweis benötigt. Eine Fahrzeughaftpflicht-Versicherung bzw. ein Nummernschild ist zudem zwingend nötig.

9 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in der Alpwirtschaft

9.1 Arbeitskräfte aus EU-27/EFTA-Staaten

EU-27/ EFTA-Staaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien, Slowakische Republik, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern.

- **Arbeitsverhältnis bis zu 8 Tage (einmal pro Jahr)**
Es braucht keine Bewilligung oder Meldung.
- **Arbeitsverhältnis bis max. 3 Monate**
Es braucht kein Bewilligungsverfahren. Eine Meldung muss bis spätestens 8 Tage vor Arbeitsbeginn gemacht werden. Das Meldeverfahren kann in elektronischer Form (www.sem.admin.ch) oder per Post (Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, Abteilung Arbeitsbedingungen, Grabenstrasse 8, 7000 Chur) erfolgen. Download Formular: www.sem.admin.ch
- **Arbeitsverhältnis von mehr als 3 Monate**
Es braucht eine Bewilligung. Das A1-Gesuchsformular muss zusammen mit einer Kopie des Reisepasses oder der Identitätskarte der Gemeindekanzlei abgegeben werden. Gleichzeitig muss eine Anmeldung bei der Gemeindeeinwohnerkontrolle erfolgen.
- **Familiennachzug**
Ein Familiennachzug für Erwerbstätige ist möglich. Massgebend ist das A1- und A2-Gesuchsformular

9.2 Arbeitskräfte aus Drittstaaten

Die Zulassungspraxis für Staatsbürger aus Drittstaaten bleibt restriktiv. Im begrenzten Rahmen gibt es eine Ausnahmeregelung für landwirtschaftliche Praktikanten, wenn sie durch einen Berufsverband, z.B. Agrimpuls, c/o Schweizer Bauernverband, Laurstrasse 10, 5201 Brugg AG oder eine gemeinnützige Institution vermittelt und das Gesuch vom KIGA Graubünden und Staatssekretariat für Migration in Bern bewilligt wird. Solche Praktika können über eine Zeitdauer von maximal 4 Monaten pro Kalenderjahr und nur einmalig beansprucht werden.

9.3 Quellensteuer

Die Quellensteuer ist grundsätzlich quartalsweise abzurechnen. Davon ausgenommen sind Arbeitgeber, welche mit der Deklarationssoftware SoftTax GR Quest abrechnen (monatlich) und Arbeitgeber mit max. fünf Angestellten (halbjährlich). Die Tarife variieren je nach Herkunftsland und Zivilstand.

10 Richtlöhne

10.1 Bruttolohn je Funktion und Tag (inkl. Unterkunft)

Funktion (weibliches und männliches Personal)	Richtlohn Minimum	Richtlohn Minimum (mit Ausbildung Landwirt oder ähnliche Ausbildung)	Richtlohn Maximum
Senn	Fr. 175.--	Fr. 190.--	Fr. 250.--
Verantwortlicher/Zusenn/Hirt für Milchkühe und Melkalpen	Fr. 155.--	Fr. 170.--	Fr. 235.--
Hirt für Mutterkühe mit Kälbern, Jungvieh, Kleinvieh	Fr. 155.--	Fr. 170.--	Fr. 235.--
Aushilfe erwachsen	Fr. 120.--	-	Fr. 195.--

10.2 Bemerkungen

Tabelle

- Der Verantwortliche einer Melkalp ist dem Zusenn auf einer Sennalp gleichgestellt.
- Die Spalte „Maximum“ ist für bestandene Alpangestellte mit vier und mehr Sommer Alperfahrung auf derselben Alp und / oder acht und mehr Sommer Alperfahrung in derselben Funktion gedacht. Die Erfahrung und Kenntnisse können auch an der Selbständigkeit der Ausführung von Arbeiten gemessen werden.

Brutto-Richtlohn

- Im Brutto-Richtlohn bereits enthalten: Ferien- und Freizeitanspruch, Unterkunft (Fr. 11.50 pro Tag)
- Im Brutto-Richtlohn nicht enthalten: Spezielle Arbeitsleistungen z.B. die Herstellung von Spezialitäten (Mehrarbeit, grössere Wertschöpfung für Alpbewirtschafter), zusätzlicher Arbeitseinsatz für die Direktvermarktung oder das Gemeinwerk, Zuschläge für besonders arbeitsaufwendige Verhältnisse (zweimal Käsen, Herdenschutz), Treueprämien oder Zuschläge für besondere Leistungen (überdurchschnittliche Mulchen). Diese zusätzlichen Entschädigungen sind auch AHV-pflichtig.
- Arbeitszeit: Alpzeit + Zeit für Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten (Zäunen etc.)
- Empfehlung bei Abkalbungen: Prämie von Fr. 50.- bis Fr. 100.- pro Abkalbung für den Hirten.
- Empfehlung Produkte: Auf der Alp produzierte Produkte (Milch, Butter, Käse) können vom Alppersonal für den Eigenbedarf während der Alpzeit kostenlos bezogen werden.

Verantwortung

- Massstab Hirtenlohn Jungviehalpen: Betreuung von 100 bis 130 Stück Galtvieh. Bei steigender Verantwortung: Aufschlag von höchstens 30 %
- Massstab Hirtenlohn Schafalpen: Betreuung von 600 bis 800 Schafen
- Massstab Hirtenlohn Ziegenalp (inkl. Milchverarbeitung): Betreuung von 50 bis 70 Ziegen
- Abzüge sind bei kleinen einfachen Alpbetrieben gerechtfertigt, in denen das Alppersonal nicht voll ausgelastet ist.

11 Lohnabrechnung

11.1 Ansätze zur Bewertung Kost und Logis

Ansätze zur Bewertung von Kost und Logis zur Berechnung des AHV-pflichten Lohnes.

	Ansatz pro Tag	Ansatz Monat
Morgenessen	Fr. 3.50	Fr. 105.00
Mittagessen	Fr. 10.00	Fr. 300.00
Abendessen	Fr. 8.00	Fr. 240.00
Unterkunft	Fr. 11.50	Fr. 345.00
Volle Verpflegung und Unterkunft	Fr. 33.00	Fr. 990.00

11.2 Abrechnung Versicherungen

Anteil der Prämie je Versicherung in Prozent des AHV-pflichten Lohnes.

	Prämie Arbeitgeber	Prämie Arbeitnehmer	Prämie total
AHV/IV/EO	5.300%	5.300%	10.600%
Arbeitslosenversicherung/ALV	1.100%	1.100%	2.200%
Familienzulage	2.000%	0	2.000%
Berufsunfall	3.351%	0	3.351%
Nichtberufsunfall	0	1.681%	1.681%
Krankentaggeld	Halbe Prämie	Halbe Prämie	
BVG/Pensionskasse	Halbe Prämie	Halbe Prämie	
Krankenpflege	0	Ganze Prämie	
Quellensteuer (bei Ausländern)	0	Ganze Steuer	
Krankentaggeld-Variante ab 31. Tag	0.475%	0.475%	0.950%
Krankentaggeld-Variante ab 3. Tag	1.225%	1.225%	2.450%

11.3 Beispiel Lohnabrechnung

Beispiel einer korrekten Lohnabrechnung (Senn, 33jährig, ledig, Selbstverköstigung durch den Äpler)	
Arbeitgeber: Alpengenossenschaft Muster	
Name und Vorname des Arbeitnehmers: Pietro Salvatore	
Nationalität: Italien	
Lohn vom 15. Juni 2022 bis 17. September 2022 (95 Arbeitstage)	
Lohn (95 Arbeitstage à Fr. 200.--) (inkl. 8.33 % Ferien- und 16.67 % Freizeitentschädigung)	Fr. 19000.00
Grundlohn (95 Tage à Fr. 180.-)	Fr. 14250.00
+ 8.33% Ferienentschädigung (4 Wochen)	Fr. 1582.70
+16.67% Freizeitentschädigung	Fr. 3167.30
Prämien und Gratifikationen	Fr.
Bruttolohn AHV-pflichtig (=Richtlohn)	<u>Fr. 19000.--</u>
- 5.300 % AHV/IV/EO	Fr. 1007.00
- 1.100 % ALV	Fr. 209.00
- 1.681 % Unfallversicherung (NBU/Globalversicherung ÖKK)	Fr. 319.40
- Berufliche Vorsorge Agrisano Pencas (Basis 2019)	Fr. 541.55
- 0.475 % Krankentaggeld (ÖKK Graubünden/Globallösung ab 31. Tag)	Fr. 90.30
- Unterkunft	Fr. 1092.50
Nettolohn^{*)}	<u>Fr. 15740.25</u>
- Krankenkassen-Grundversicherung (ohne Unfall) (z. B.)	Fr. 955.40
- 10.43 % Quellensteuer-Tarif vom 1.1.2019 (mit Kirchensteuer) (Ansatz hängt ab vom Lohn, Zivilstand und den Familienverhältnissen)	Fr. 1981.70
- Vorschuss	Fr. 500.00
+ Rückvergütung von Spesen	Fr. 300.00
Auszahlung	<u>Fr. 12603.15</u>
Ort	Datum
Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Unterschrift	Unterschrift

^{*)}Entspricht nicht dem Nettolohn auf dem Lohnausweis (Differenz: Unterkunft und Prämie Krankentaggeld)

Für Lohnabrechnungen oder zur Berechnung des Nettolohns im Rahmen von Lohnverhandlungen steht das Lohnabrechnungstool zur Verfügung: www.plantahof.ch
→ Beratung & Fachwissen → Alpwirtschaft → Personal & Funktionäre
oder

<https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/dvs/lbbz/beratungfachwissen/alpwirtschaft/personalfunktionaere/Seiten/default.aspx>

Kontakt / Unterlagen

Bereich	Kontakt
Allgemeinde Alpwirtschaftliche Beratung Alpwirtschaftliche Ausbildung	Fachstelle für Alpwirtschaft Plantahof www.plantahof.ch → Beratung & Fachwissen → Alpwirtschaft Tel: 081 257 60 85 info@plantahof.gr.ch
Versicherungsberatung	Versicherungsberatung Bündner Bauernverband www.buendner-bauernverband.ch → Versicherungsberatung → Formulare Tel: 081 254 20 16 info@buendnerbauerverband.ch
Sozialversicherungen	Sozialversicherungsanstalt Kanton Graubünden www.sva.gr.ch Tel: 081 257 41 11 info@sva.gr.ch
Meldungen ausländische Angestellte Bewilligungen ausländische Angestellte	Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit www.kiga.gr.ch → Dienstleistungen → Unternehmen → ausländische Arbeitskräfte Tel: 081 257 23 46 info@kiga.gr.ch
Anerkennung Krankenkasse Kinder-, Ausbildungs- und Haushaltszulage	Gemeindeverwaltung
Quellensteuer	Steuerverwaltung Graubünden www.stv.gr.ch → Steuererklärung → Quellensteuer Tel: 081 257 34 92 quellensteuer@stv.gr.ch
Arbeitssicherheit	Beratungsstelle für Unfallverhütung in der Landwirtschaft (BUL) www.bul.ch Tel: 062 739 50 40 bul@bul.ch

12 Schlussbemerkungen

Eine gute Infrastruktur und ein fairer Lohn sind immer noch wichtige Faktoren für gutes, qualifiziertes Personal. Kontinuität bürgt für eine gleich bleibende, hohe Qualität der Produkte.

Dagegen gibt ein stetiger Personalwechsel immer wieder Anlass zu Diskussion der betrieblichen Abläufe. Dies führt unweigerlich zu einem höheren Zeitaufwand der Alpmeister. Auch wenn die Richtlöhne, wie es der Name bereits sagt, lediglich Richtwertcharakter haben und keine absolute Verbindlichkeit geniessen, ist zu hoffen, dass sich die Vertragspartner daran orientieren.