

RICHTLÖHNE FÜR ALPPERSONAL SOMMER 2020

Die Richtlöhne für das Alppersonal des Kantons Graubünden sind weitgehend zur Richtschnur für die ganze Schweiz geworden. Im Einverständnis mit dem Bündner ÄlperInnen Verein (BÄV) und dem Bündner Bauernverband darf die Bauernvereinigung Oberwallis diese Richtlöhne übernehmen. Sie werden gemeinsam vom Bündner ÄlplerInnen-Verein und dem Bündner Bauernverband alljährlich festgelegt und verfolgen das Ziel, das Alppersonal für seine Arbeitsleistung angemessen zu entlohnen.

Tabelle 1: Taglohn

Richtlohnansätze (Bruttolöhne für die einzelnen Funktionen pro Tag)			
Funktion *)	Richtlohn Minimum ohne landwirtschaftliche oder ähnliche Ausbildung	Richtlohn Minimum mit Ausbildung Landwirt oder ähnliche Ausbildung	Richtlohn Maximum
Senn	Fr. 170.--	Fr. 185.--	Fr. 240.--
Verantwortlicher ¹ /Zusenn/Hirt für Milchkühe und Melkalpen	Fr. 155.--	Fr. 170.--	Fr. 225.--
Hirt ² für Mutterkühe mit Kälber	Fr. 155.--	Fr. 170.--	Fr. 225.--
Hirt für Jungvieh, Kleinvieh	Fr. 145.--	Fr. 160.--	Fr. 195.--
Aushilfe erwachsen	Fr. 120.--	Fr. 135.--	Fr. 185.--
Aushilfe jugendlich	Fr. 85.--		Fr. 105.--

*) Die Richtlohnansätze gelten für männliches und weibliches Personal.

Bemerkung:

¹Der Verantwortliche einer Melkalp ist dem Zusenn auf einer Sennalp gleichgestellt.

²Für die Funktion „Hirt“ gibt es drei Kategorien und zwar: „Hirt für Milchkühe“, „Hirt für Mütterkühe mit Kälbern“ und „Hirt für Jungvieh, Kleinvieh“.

Der Berner Bauernverband empfiehlt folgende Vergütung für die Wartung von Sömmerungsvieh

Diese richtet sich nach der Stückzahl und den übrigen Verhältnissen und Leistungen und beträgt Fr. 1.30 bis Fr. 1.80 pro Rind und Tag. In Betrieben mit Freilaufställen, dem zeitlichen Aufwand entsprechend, Fr. 1.00 bis Fr. 1.30. Für Kühe, die zu melken sind, ist ein entsprechender Zuschlag von Fr. 2.- zu den obigen Ansätzen hinzuzufügen.

Tabelle 2: Pauschalloon (gilt nur für Sennalpen am Beispiel von 90 Alp-, resp. Arbeitstagen)

Bandbreite der Richtlöhne (Bruttolöhne) auf Sennalpen				
Kuhzahl	Personallbedarf 1)	Faktor für Betriebsgrösse 2)	Pauschalloon bei 90 Arbeitstagen	
			Minimum	Maximum
20- 29	1,6	82,5 %	Fr. 19'500	Fr. 27'000
30- 39	1,9	85,0 %	Fr. 23'500	Fr. 33'000
40- 49	2,2	87,5 %	Fr. 27'500	Fr. 38'500
50- 59	2,5	90,0 %	Fr. 31'000	Fr. 44'000
60- 69	2,8	92,5 %	Fr. 35'000	Fr. 50'000
70- 79	3,0	95,0 %	Fr. 38'000	Fr. 54'500
80- 89	3,2	97,5 %	Fr. 40'500	Fr. 57'500
90- 99	3,4	100,0 %	Fr. 43'500	Fr. 61'000
100-109	3,6	102,5 %	Fr. 46'000	Fr. 64'500
110-119	3,8	105,0 %	Fr. 49'000	Fr. 68'000
120-129	4,0	105,0 %	Fr. 50'500	Fr. 70'000

(Die Lohnsumme ist um 500 Franken auf- oder abgerundet.)

1) Der Personenbedarf ist aus kalkulatorischen Gründen in der Weise berechnet, dass das Personal gemäss Tabelle 1 von „oben nach unten“ eingesetzt wird. Beispiel: eine Alp mit 3.4 Personen, d.h. 1 Senn plus 1 Hirt Milchkuhe plus 1 Gehilfe erwachsen plus 0,4 Gehilfe jugendlich.

2) Mit dem Faktor Betriebsgrösse soll der „Verantwortungsgrad“ des Alppersonals berücksichtigt werden. Je grösser die Alp, umso grösser ist die Verantwortung. Das bedeutet, dass beispielsweise bei einer Kuhzahl von 50 - 59 die nach Tabelle 1 berechnete Lohnsumme noch mit dem Faktor 0.9 für Betriebsgrösse multipliziert werden muss.

Bemerkungen

1. Bei den aufgeführten Richtlöhnen handelt es sich um Bruttolöhne. Der Ferien- und Freizeitanspruch wurde in den Berechnungen berücksichtigt und ist damit im Lohn abgegolten. Nicht berücksichtigt sind aber spezielle Arbeitsleistungen, die das übliche Mass eines normalen Arbeitspensums übersteigen. Beispielsweise die Herstellung von Spezialitäten, die Mehrarbeit verursachen und die dem Alpbewirtschafter für seine Produkte eine deutlich höhere Wertschöpfung bringen oder der zusätzliche Arbeitseinsatz für die Direktvermarktung ab Alp. Bei Mutterkuhalpen mit Abkalbungen wird empfohlen, dem Hirten eine Erfolgsprämie von Fr. 50.- bis Fr. 100.- pro Abkalbung gutzuschreiben, sofern das Kalb Ende Alpzeit gesund ist.

Achtung: Prämien sind AHV-Pflichtig und müssen zum Bruttolohn dazu gerechnet werden.

2. Die Verpflegung ist grundsätzlich Sache des Äplers. Auf der Alp produzierte Produkte (Milch, Butter, Käse) können vom Alppersonal für den Eigenbedarf während der Alpzeit kostenlos bezogen werden. Für die Unterkunft werden dem Arbeitnehmer pro Nacht Fr. 11.50 vom Bruttolohn abgezogen.

3. Die Zeit für Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten (Zäunen, putzen) zählt auch als Arbeitszeit und ist daher gemäss Tabelle 1 zu entschädigen. Um Unstimmigkeiten betreffend der benötigten Zeit für die Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten zu vermeiden, sollten die benötigten Tage bereits am Anfang im Anstellungsvertrag aufgeführt werden.

4. Aus Tabelle 1 ist ersichtlich, in welcher Grössenordnung sich die Richtlohnansätze für die verschiedenen Funktionen auf der Alp bewegen. Die Kolonne „Minimum“ bezieht sich auf Äpler mit wenig Erfahrung, jene „Maximum“ ist für bestandene Alpangestellte mit vier und mehr Sommern Alperfahrung gedacht. Die Erfahrung und Kenntnisse können auch an der Selbständigkeit der Ausführung von Arbeiten wie z.B. der einfachen bis mittelschweren Klauenbehandlung gemessen werden. Bei Lohnverhandlungen soll grundsätzlich vom Taglohn ausgegangen werden. Der Pauschalloon dient mehr zur Kontrolle, wo man bei Gruppen mit der Gesamtlohnsumme steht.

5. Der für Hirten angegebene Lohn ist auch für Jungviehalpen anwendbar, wobei von einer Betreuung von 100 bis 130 Stück Galtvieh auszugehen ist. Werden bedeutend mehr Tiere betreut, so kann die damit steigende Verantwortung mit einem Aufschlag von höchstens 30 % abgegolten werden. Ebenso soll der aufgeführte Richtlohn für Alpen mit Kleinvieh gelten. Dabei wird auf Schafalpen mit einer Herdengrösse von 600–800 Stück, bei Ziegenalpen von 50-70 Milchziegen (inkl. Milchverarbeitung), ausgegangen. Das Nutzungssystem bei Schafen mit den unterschiedlichen Kategorien der Sömmerungsbeiträge des Bundes ist mit zu berücksichtigen. Zusätzlicher Aufwand für Herdenschutz soll speziell berücksichtigt werden.

6. Tabelle 2 kann dort angewendet werden, wo die Alp einer ganzen Gruppe zur Betreuung übergeben wird. Auch in solchen Fällen empfiehlt es sich aber, dass Einzelverträge abgeschlossen werden und der Lohn pro Arbeitnehmer einzeln festgelegt wird. Die Tabelle 2 dient also vielmehr dazu, die Summe aller Einzellöhne zu überprüfen. Sie ist für 90 Arbeitstage berechnet.

7. Zuschläge sind möglich für besonders grosse, komplizierte oder arbeitsaufwendige Verhältnisse (mehrstafflige Betriebe, zweimal täglich käsen usw.) Ebenso für spezielle Arbeitsleistungen (siehe unter Punkt 1).

8. Abzüge sind bei kleinen einfachen Alpbetrieben gerechtfertigt, in denen das Alppersonal nicht voll ausgelastet ist und beispielsweise noch Arbeiten für den eigenen Betrieb erbringen kann.

9. Spezielle Abmachungen wie Treueprämien oder Zuschläge für besondere Leistungen (mehrere Jahre überdurchschnittliche Mulchen), wurden in den Richtlöhnen nicht berücksichtigt. Sie sind gegebenenfalls zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Wie ist vorzugehen bei der Festlegung des Pauschallohnes?

Grundsätzlich ist der Taglohn gemäss den Richtlöhnen in der Tabelle 1 dem Pauschalloon vorzuziehen. Der Arbeitnehmer wird für die effektiv geleisteten Arbeitstage entlohnt. Trotzdem ist bei uns der Pauschalloon immer noch verbreitet, wobei zwei Arten vorkommen:

- Pauschalloon für einzelnen Arbeitnehmer (Sommerlohn)
- Pauschalloon für ganze Gruppe (Alp-Gesamtlohn)

Bei der Berechnung des Sommerlohnes für einen einzelnen Äpler ist von der Tabelle 1 auszugehen. Man bestimmt den Taglohnansatz und multipliziert diesen mit den effektiv geleisteten Arbeitstagen (siehe Lohnabrechnungsbeispiel).

Handelt es sich um eine Gruppe die eine Alp übernimmt, so kann die gleiche Berechnung für jeden einzelnen Äpler vorgenommen werden oder direkt der Pauschal-lohn gemäss Tabelle 2 verwendet werden.

Lohn muss schriftlich festgehalten werden

Die Vereinbarung über den Lohn muss laut Normalarbeitsvertrag schriftlich fixiert werden. Um Streitigkeiten zu vermeiden, empfiehlt es sich auch bei Gruppenverträgen (nur für Schweizer möglich) nebst dem gesamten Pauschalbetrag auch die Lohnansprüche der einzelnen Gruppenmitglieder schriftlich im Vertrag festzuhalten. Brutto-Löhne bieten Gewähr für eine gerechte Lohnabrechnung. Die Sozialabgaben werden nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Zusammenstellung weiter hinten) vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen. Vereinbaren Sie deshalb Brutto-Löhne!

Arbeitsvertrag

Wir empfehlen die Verwendung der Anstellungsverträge (Einzelverträge), welche vom Bündner Bauernverband und der Fachstelle für Alpwirtschaft am LBBZ Plantahof erarbeitet wurden. Diese ermöglichen nicht alleine die klare Festlegung des Alplohnnes, sondern dienen zugleich als eine Art „Checkliste“, indem sich sowohl der Alpmeister als auch das Alppersonal rechtzeitig darüber Gedanken machen, was es alles zu regeln gibt. Zudem können, falls es zu einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommen sollte, viele Unannehmlichkeiten und Unklarheiten ausgeräumt werden, wenn ein schriftlicher und detaillierter Vertrag vorliegt.

Anstellungsbedingungen

Die rechtlichen Grundlagen für das alpwirtschaftliche Arbeitsverhältnis bildet zum einen das Obligationenrecht (OR) und zum anderen der Normalarbeitsvertrag für die Landwirtschaft im Kanton Wallis, Ausgabe 2018) Jeder Alpmeister, der Alppersonal beschäftigt, sollte im Besitze des NAV sein.

Arbeitszeit/Überstundenarbeit

Die tägliche Arbeitszeit für das Alppersonal und die Hirten 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 sind Alppersonal und Hirten dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Freizeit, Ferien

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einen freien Tag und einen halben Tag bezahlte Ferien pro Woche zu gewähren. Ist der Bezug der Ferien- und Freitage aus betrieblichen Gründen nicht möglich, dann sind diese durch zusätzliche Taglohnzahlungen abzugelten. Bei den Richtlohnansätzen (gemäss Tabelle 1 und 2) sind Ferien- und Freizeitansprüche enthalten und somit mit dem Lohn abgegolten.

Versicherungen

1. Der Normalarbeitsvertrag (NAV) verpflichtet den Arbeitgeber, sein Personal für Arzt-, Arznei- und Spitalkosten sowie ein Krankentaggeld von 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes ab dem 30. Tag zu versichern.

Alpgenossenschaften, welche noch eine Krankentaggeld-Lösung ab dem 3. Tag versichert haben, empfiehlt sich der Wartefristaufschub auf den 30. Tag zu prüfen. Mit dieser Änderung trägt der Arbeitgeber zwar das Lohnrisiko bei Krankheit für den ersten Monat selbst, spart aber massiv Prämien ein (Prämiensatzvergleich Globallösung/Agrisano ab 1. Tag 2.60 % ab 30. Tag 0.65 %)

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

3. Das Bundesgesetz über die Berufliche Vorsorge (BVG) verpflichtet den Arbeitgeber, das Personal, welches 90 Tage und mehr beschäftigt wird, einen AHV-pflichtigen Lohn pro Monat bezieht und älter als 17jährig ist (1. Januar nach Erreichung des 17. Altersjahres), einer Pensionskasse anzuschliessen.

Die Globalversicherungslösung

Eine einfache Lösung zur Versicherung des Alppersonals bietet die Agrisano mit der AgriGlobal. Mit der Unterzeichnung einer Anschlussvereinbarung hat die Alppenossenschaft die Gewähr, dass ihr Personal für alle obligatorischen Versicherungen gedeckt ist. In der Globallösung nicht enthalten ist die obligatorische Krankenpflegegrundversicherung, diese muss für jeden Angestellten einzeln bei einer Krankenkasse abgeschlossen werden. Dies ist nur bei ausländischen Arbeitskräften der Fall, da Schweizer Mitarbeitende über eine eigene Krankenversicherung bereits genügend gedeckt sind. Im Globalversicherungsvertrag der Agrisano wird die Zusatzversicherung AgriSpezial direkt zusammen mit der Grundversicherung angeboten.

Berufliche Vorsorge (BVG)

Auch hier bietet sich der Alppenossenschaft die Möglichkeit, ihre Angestellten bei der Agrisano Pencas (Vormals Pensionskassenstiftung der schweizerischen Landwirtschaft) einfach und zweckmässig zu versichern. Der Anschlussvertrag kann auf der Geschäftsstelle der Bauernvereinigung Oberwallis (vormals Oberwalliser Landwirtschaftskammer) bezogen werden.

Dauert das Arbeitsverhältnis 90 Tage und mehr, ist das BVG zwingend vorgeschrieben. Massgebend ist die effektive abgerechnete Anstellungsdauer in Tagen.

Beispiel: 06.Juni bis 05.September = nicht pflichtig
 06.Juni bis 06. September = pflichtig

Verpflegung/Unterkunft

Grundsätzlich gilt Selbstverköstigung. In all jenen Fällen, wo aber der Arbeitgeber für die Verpflegung aufkommt, gilt dies als zusätzlicher Lohnbestandteil und muss gegenüber der AHV als Naturallohn abgerechnet werden. Die Bewertung der Verköstigung beträgt gemäss den AHV-Ansätzen bei voller Verpflegung Fr. 645.-- pro Monat und ist in der Lohnabrechnung als Naturallohn zu deklarieren.

Achtung: Die Unterkunft ist auch für Alppersonal AHV-pflichtig. Dies ist bei den Bruttolöhnen jedoch bereits berücksichtigt.

Bewertung und Aufteilung Verpflegung/Unterkunft

	<i>Tag</i>	<i>Monat</i>
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/Unterkunft	Fr. 33.00	Fr. 990.00