

Zürcher Landwirtschaftsbetriebe als Arbeitgeber

Die Zürcher Landwirtschaftsbetriebe bieten vielen Arbeitnehmern einen Arbeitsplatz. Eine grosse Anzahl der Angestellten kommen als saisonale Arbeitskräfte aus dem Ausland. Um Probleme beim Arbeitsverhältnis zu verringern oder zu vermeiden, ist es wichtig, dass beide Seiten die wichtigsten Bestimmungen kennen und die geltenden Regeln respektieren.

Die Grundlage für die Arbeitsverhältnisse bildet das Schweizerische Obligationenrecht (OR). Die Bestimmungen des OR werden durch den Normalarbeitsvertrag (NAV) für Arbeitnehmende in der Landwirtschaft des Kantons Zürich ergänzt. Der NAV ist somit die wichtigste Grundlage des Arbeitsrechtes in der Landwirtschaft. In diesem werden die wichtigen Angaben wie Arbeitszeit, Freitage, Ferien, Kündigungsfristen, Lohnfortzahlung, Informationen zu den Versicherungen und vieles mehr geregelt. Durch einen individuellen Arbeitsvertrag lassen sich weitere Einzelheiten für jedes einzelne Arbeitsverhältnis regeln.



Der Arbeitsvertrag regelt die vertraglichen Aspekte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.
Bild: Adobe Stock

Arbeitszeit, Frei- und Ferientage

Gemäss NAV des Kanton Zürichs beträgt die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt 55 Stunden. Arbeitnehmende haben bei Bedarf die ihnen zumutbaren Überstunden zu leisten. Diese sind innerhalb von 3 Monaten spätestens ab Jahresende mit Ferien oder Freizeit von gleicher Dauer oder entsprechender Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu ver-

güten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine schriftliche, genaue Kontrolle der Überstunden zu führen und diese aufzubewahren. Pro Woche haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf 1,5 freie Tage. Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Lebensjahr und ab dem vollendeten 50. Lebensjahr haben Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien. Alle übrigen Arbeitnehmer haben Anspruch auf deren 4 Wochen.

Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung muss monatlich erstellt und den Arbeitnehmenden eine Kopie ausgehändigt werden. Weiter muss eine Kontrolle der Arbeitszeit, Frei- und Ferientage geführt werden. Vom Bruttolohn wird die Kost und Logis, allfällige Lohnvorschüsse, die Beiträge an die Versicherungen und die allfällige Quellensteuer abgezogen.

Folgendes gilt es, zu berücksichtigen:

- Nichtbezogene Naturalleistungen müssen entschädigt werden.
- Ferienentschädigungen für Personen im Stundenlohn (Zuschlag bei 4 Wochen 8,33 Prozent und 5 Wochen 10,64 Prozent) muss auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden und darf erst bei Bezug von Ferien ausbezahlt werden.
- Lohnrichtlinien und Mindestlöhne einhalten.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

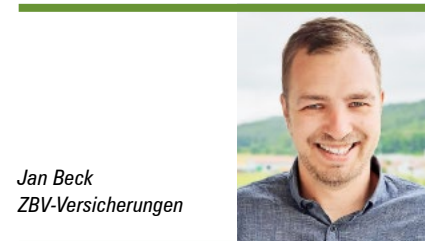
Ein befristetes Arbeitsverhältnis bedarf keiner Kündigung. Es endet am vertraglich vereinbarten Tag. Eine von beiden Seiten gewünschte frühzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist

«Eine von beiden Seiten gewünschte frühzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist jederzeit möglich.»

jederzeit möglich. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäss NAV aufgelöst werden.

Zu beachten ist die Sperrfrist während Unfall, Krankheit, Mutterschaft und Militär- oder Zivildienst. In jedem Fall wird eine schriftliche Auflösung des Arbeitsvertrages empfohlen. Die Arbeitnehmenden haben Anrecht auf ein Arbeitszeugnis.

Bei Fragen rund um die landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse steht Ihnen das Versicherungsteam des ZBV gerne zur Verfügung. ■



Jan Beck
ZBV-Versicherungen