

Neue Aufgaben, gleiche Zeitressource

Die Luzerner Totalrevision bringt Änderungen mit sich, welche teilweise Umstrukturierungen erfordern.

Auf Januar 2023 wurde der Normalarbeitsvertrag Luzern (NAV) für die landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse totalrevidiert. Anna Aregger vom BBZN Schüpfheim hat bei Priska und Markus Renggli nachgefragt, wie sich die Neuerungen auf ihren Betrieb ausgewirkt haben. Sie führen einen Milchwirtschaftsbetrieb mitten im Dorf in Schenkon mit 45 Milchkühen und 34 ha LN, welcher nicht arrondiert ist. Neben Futterbau betreiben sie Ackerbau und als Spezialkultur Tabakanbau. Neben Priska und Markus Renggli arbeiten ein(e) Lernende(r) sowie zwei bis drei Aushilfen im Stundenlohn während der Tabakernte mit.



*Langjährige Erfahrung mit landwirtschaftlichen Angestellten:
Priska und Markus Renggli, Schenkon. (Bild: Fam. Renggli)*

Wie lange habt ihr bereits landwirtschaftliche Angestellte?

Markus Renggli: Wir haben schon lange landwirtschaftliche Angestellte. Bis zum Jahr 2015, als wir noch Tafelkirschen angebaut haben, hatten wir während der Erntezeit ausländische Angestellte. Für die Tabakernte haben wir jeweils Studierende im Stundenlohn angestellt. Weiter haben wir eine(n) lernende(r) Landwirt(in). Wichtig ist, dass die Angestellten für die Tabakernte mindestens 15 Jahre alt sind, dies als Abweichung zum NAV.

Priska Renggli: Unsere Kinder haben auch immer auf dem Betrieb mitgeholfen und dafür einen Lohn erhalten. Am einfachsten war es während der Schulzeit in der Oberstufe. Ansonsten mussten wir uns immer wieder neu organisieren. Aufgrund des Todes meines Schwiegervaters haben wir bereits früh Arbeiten an Dritte vergeben, um Zeitressourcen zu sparen und effizienter zu sein.

Markus Renggli: Wir haben auch schon nach einer festangestellten Person Ausschau gehalten. Dies wird mit dem neuen NAV aus Sicht der Betriebe noch schwieriger. Mit der geringeren Arbeitszeit und den steigenden Löhnen ist es für mittelgrosse Betriebe

eine Challenge, einen Angestellten finanzieren zu können, obwohl Bedarf vorhanden wäre.

Wie habt ihr euch über die Neuerungen informiert, denn der Regierungsrat hat die Änderungen erst im Dezember 2022 verabschiedet?

Markus Renggli: An der Lehrmeistertagung wurde das bereits diskutiert, und wir waren vorbereitet, dass es Änderungen geben wird. Die kurzfristige Verabschiedung der Änderungen haben wir danach per 1. Januar 2023 sofort umgesetzt.

Ist der administrative Aufwand gestiegen mit der Schriftlichkeit und den Änderungen?

Markus Renggli: Ein Lehrvertrag musste auch vorher zwingend schriftlich abgeschlossen werden, daher gab es da keinen Mehraufwand. Die Aushilfen im Stundenlohn für die Tabakernte sind kürzer als einen Monat, maximal vier Wochen, während der Sommerferien angestellt. Da schliessen wir keinen schriftlichen Vertrag ab.

Priska Renggli: Ja, es gibt zunehmend mehr Bürokratie. Neben der Lohnabrechnung, die erstellt werden muss, muss auch die Zeiterfassung unterschrieben werden. Mit der Festlegung der gesetzlichen Feiertage muss geschaut werden, dass es mit Feiertagen, Freitagen, Ferien und Schule in Bezug auf die Arbeitszeit aufgeht. Da wir am Ende des Lehrjahres voll in der Tabakernte sind, müssen wir den Ferienbezug gut planen und absprechen. Unsere Lernenden werden immer jünger, daher ist es für sie manchmal schwierig, den Ferienbezug einzuschätzen. Unsere Angestellten erhalten jeweils einen Monat im Voraus den Arbeitsplan und können Wünsche für Freitage angeben. Die Planung ist herausfordernd, da es eine Diskrepanz zwischen der Betreuung der Tiere an sieben Tagen und der Arbeitszeit gemäss NAV gibt.

Welche Auswirkungen hat die Reduktion der Arbeitszeit auf euren Betrieb?

Priska Renggli: Damit die Arbeitszeit nicht überschritten wird, beginnt der/die Lernende eine halbe Stunde später am Morgen im Stall, und ich übernehme einen Teil der Stallarbeiten. Früher habe ich Büroarbeiten jeweils am Morgen vor dem Morgenessen erledigt. Dies verschiebt sich nun auf später. Ich habe eine neue Aufgabe übernommen bei gleichbleibenden Zeitressourcen.

Markus Renggli: Wir haben uns zuerst überlegt, eine Jahresarbeitszeit und saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten zu vereinbaren wegen der Tabakernte. Dies haben wir verworfen. Auf unserem Betrieb gibt es durch die Milchkühe eine gewisse Regelmässigkeit. Die gleichbleibenden Arbeitszeiten sind für alle einfacher zu handhaben.

Priska Renggli: Unser Sohn hat eine Stempeluhr konzipiert, die wir nutzen. Monatlich mache ich einen Auszug auch für den Nachweis an Swiss Tabac, dass auf unserem Betrieb der NAV eingehalten wird. So haben wir für alle eine saubere Sache. Vorher haben wir die Arbeitszeit in einer Tabelle eingetragen. Dies war wesentlich ungenauer, und man musste konsequent immer eintragen. Da konnte es passieren, dass etwas vergessen ging oder falsch notiert wurde.

Änderungen beim NAV

Der Normalarbeitsvertrag wurde vom Regierungsrat erlassen und regelt die gesetzlichen Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft. Der NAV stellt einheitliche Regelungen auf, hat aber Verhandlungsspielraum, der im Einzelarbeitsvertrag schriftlich vereinbart werden muss. Jedoch können nicht alle Artikel angepasst werden, denn die zwingenden Artikel des Obligationenrechts (OR) dürfen nicht verletzt werden. Eine Auflistung dieser zwingenden Artikel findet man ab Art. 319 OR. Ist nichts Anderes vereinbart, gelten die Bestimmungen des NAV.

Der NAV findet Anwendung bei Personal, das auf einem Landwirtschaftsbetrieb oder Haushalt sowie in einem landwirtschaftlichen Lehrverhältnis steht. Nach wie vor gilt der NAV nicht für familieneigene Angestellte sowie Alppersonal. Bei Arbeitsverhältnissen von mehr als einem Monat muss ein schriftlicher Vertrag verfasst und ein minimaler Vertragsinhalt ausgewiesen werden. Der Kanton Luzern hat die wöchentliche Höchstarbeitszeit per 1. Januar 2023 von 55 auf 52 Stunden gesenkt, und 11 Stunden tägliche Arbeitszeit sollten nicht überstiegen werden. Arbeitspausen sind nach wie vor in der Arbeitszeit nicht inbegriffen. Der revidierte NAV ermöglicht es den Parteien, neu eine Jahresarbeitszeit zu vereinbaren, um der Saisonalität der Branche Rechnung zu tragen, wobei auch hier Höchstwerte gelten. Weiter wurden die gesetzlichen Feiertage definiert und festgehalten. In Bezug auf die Entlohnung wird neu auf die gemeinsam vereinbarten Ansätze der Berufsverbände verwiesen (Richtlohntabelle des LBV).

Schüpfheim, 05.07.2024

Kontakt

BBZN Schüpfheim, Klosterbüel 28, 6170 Schüpfheim

Anna Aregger, 041 485 88 23, anna.aregger@sluz.ch, www.bbzn.lu.ch