



Lohnrichtlinien für das Alppersonal im Kanton Graubünden 2025

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

Neben den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts im Obligationenrecht (OR) gilt im Kanton Graubünden der kantonale Normalarbeitsvertrag für das Alp- und Hirtenschaftspersonal (NAV Alp GR) vom 1. März 2022.

Mit den Arbeitnehmenden ist ein individueller Arbeitsvertrag (Mustervorlage) in schriftlicher Form abzuschliessen. Nur mit einem schriftlich detaillierten Arbeitsvertrag (inkl. provisorischer Lohnabrechnung) 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 Personal ist eine Kopie auszuhändigen.

3 Arbeitszeit / Überstundenarbeit

Die tägliche Arbeitszeit für das Alppersonal richtet sich nach den Anforderungen des Betriebes. Im ersten Alpmonat sollen bei Personen über 18 Jahre 14 Stunden, später 11 Stunden nach Möglichkeit nicht überschritten werden.

Wird die Leistung von Überstunden nötig, so sind die Arbeitnehmenden über 18 Jahren dazu soweit verpflichtet, als sie dazu in der Lage sind und es ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

4 Ferien, Freizeit und Feiertage

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Ferien, Freizeit und auf arbeitsfreie gesetzliche Feiertage. Dieser Anspruch ist durch Zuschläge auf den Lohn abzugelten, sofern der Bezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. In den Richtlohnansätzen sind Ferien-, Freizeit- und Feiertagsansprüche enthalten.

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 (als Naturallohn deklariert) und muss abgerechnet werden. Der Ansatz liegt unabhängig vom Ausbaustandard der Hütte bei Fr. 11.50 pro Tag (in den Richtlöhnen bereits enthalten).

5.2 Krankentaggeld*

Die Arbeitgebenden haben zugunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80 Prozent des Lohns mit einer Leistungsdauer von mindestens 720 Tagen abzuschliessen. Eine Leistungseinschränkung für befristete Arbeitsverhältnisse darf nicht erfolgen.

5.3 Berufs- und Nichtberufsunfall*

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

5.4 Rega-Gönnerschaft

Es ist empfehlenswert, dass das Alppersonal für sich eine Rega-Gönnerschaft abschliesst. Rega Mitglieder profitieren von einer kostenlosen Personenbergung mit dem Rettungshelikopter bei Bedarf.

5.5 Aushilfenversicherung*

Es ist empfehlenswert, dass die Arbeitgeber zusätzlich eine Aushilfenversicherung abschliessen. Diese Versicherung deckt die Kosten für gelegentliche Aushilfen auf der Alp, sowie nicht versicherte Leistungen bei den Pflichtarbeiten der Landwirte.

**Hinweis:* 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

5.6 Haftpflicht

Es ist empfehlenswert, dass die Arbeitgeber eine Betriebshaftpflichtversicherung und die Arbeitnehmer eine Privathaftpflichtversicherung abschliessen. Die Deckung von Schäden durch Hütehunde ist in diesem Zusammenhang beim Versicherungsanbieter abzuklären.

5.7 Pensionskasse

Das Bundesgesetz über die Berufliche Vorsorge (BVG) verpflichtet die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer 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. 1'890.00 pro Monat
- älter als 17jährig ist (1. Januar nach Erreichung des 17. Altersjahres) bis zum 65. Geburtstag (familieneigene Angestellte ausgenommen)

Hinweis: Agrisano Pencas, Kontakt: Versicherungsberatung Bündner Bauernverband

5.8 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.

Hinweis: 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. 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. 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 empfehlenswert.

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 sind 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.

| Anstellungsdauer | Meldung | Bewilligung | Quellensteuer |
|---|---|---|--|
| bis zu 8 Tage (einmal pro Jahr) | - | - | Anmeldung <u>bis 8 Tage nach Arbeitsbeginn</u> bei der Steuerverwaltung Graubünden. Download Formulare: www.stv.gr.ch |
| bis max. 3 Monate | Meldung <u>bis 8 Tage vor Arbeitsbeginn</u> beim Amt Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden Download Formular: www.sem.admin.ch | - | |
| Grenzgänger (G-Bewilligung) | - | A1-Gesuchsformular mit Arbeitsvertrag und Kopie Reisepass oder der ID bei der Gemeinde-einwohnerkontrolle | |
| mehr als 3 Monate (L und B-Bewilligung) | - | | Meldung erfolgt durch Gemeinde |

Familiennachzug

Ein Familiennachzug für Erwerbstätige ist möglich. Massgebend ist das A1- und A2-Gesuchformular.

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 QUEST abrechnen (monatlich) und Arbeitgeber mit max. fünf Angestellten (halbjährlich). Die Tarife variieren je nach Herkunftsland und Zivilstand.

Die korrekte Tarifeinstufung der Arbeitnehmenden ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziell von Bedeutung. Entsprechend sorgfältig sollte die Anmeldung gemacht werden.

10 Richtlöhne

10.1 Bruttolohn je Funktion und Tag (100 Stellenprozent)

(inkl. Ferien-, Freizeit- und Feiertagsanspruch, Leistung der Unterkunft von Fr. 11.50 / Tag wird in Abzug gebracht)

| Funktion | Richtlohn Minimum | Richtlohn Minimum (mit Ausbildung Landwirt/-in oder ähnliche Ausbildung) | Richtlohn Maximum |
|--|-------------------|--|-------------------|
| Sennin / Senn | Fr. 180.40 | Fr. 197.70 | Fr. 258.20 |
| Zusennin / Zusenn | Fr. 159.80 | Fr. 176.90 | Fr. 242.70 |
| Hirtin / Hirt Milchkühe | | | |
| Verantwortliche / Verantwortlicher Melkalp | | | |
| Hirtin / Hirt für Mutterkühe mit Kälbern, Jungvieh, Kleinvieh | Fr. 159.80 | Fr. 176.90 | Fr. 242.70 |
| Aushilfe erwachsen | Fr. 123.60 | - | Fr. 201.40 |

10.2 Bemerkungen

Tabelle

- Die Spalte „Maximum“ ist für Alpengestellte mit sechs 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.
- Verantwortliche einer Melkalp sind der Zusennin / Zusenn auf einer Sennalp gleichgestellt.
- Aushilfen erledigen allgemein anfallende Arbeiten und haben keinen konkreten Verantwortungsbereich

Brutto-Richtlohn

- Im Brutto-Richtlohn enthalten: Ferien-, Freizeit- und Feiertagsanspruch, die Leistung der Unterkunft durch den Arbeitgeber von Fr. 11.50 pro Tag wird vom Bruttolohn in Abzug gebracht
- 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). Die 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
- Empfehlung Produkte: Auf der Alp produzierte Produkte (Milch, Butter, Käse) können vom Alppersonal für den Eigenbedarf während der Alpzeit kostenlos bezogen werden.

Personalbedarf

Der Richtlohn nach Funktion (Tabelle) entspricht einer Anstellung zu 100%. Massgebend für die Einschätzung des Personalbedarfs (Anzahl Stellenprozente) je Alp sind die Gegebenheiten (Übersichtlichkeit, Infrastruktur, Pflichten etc.) vor Ort. Ist das Personal auf kleinen Alpen nicht voll ausgelastet, sind anteilmässige Löhne (weniger als 100% Anstellung) gerechtfertigt. Die Arbeitszeit richtet sich nach dem kantonalen Normalarbeitsvertrag für das Alp- und Hirtenschaftspersonal (NAV Alp GR). Die Anzahl der betreuten Tiere können einen Anhaltspunkt zur Einschätzung der Stellenprozente geben:

- 100% Behirtung Jungvieh- / Mutterkuhalp: Betreuung von 100 bis 130 Tiere
- 100% Behirtung Schafalp: Betreuung von 600 bis 800 Tiere
- 100% Behirtung Ziegenalp (inkl. Milchverarbeitung): Betreuung von 50 bis 70 Tiere

11 Lohnabrechnung

11.1 Ansätze zur Bewertung Kost und Logis

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

| Position | 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.

| Versicherung | 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 (z.B. ÖKK Globalvers.) | 0 | Ganze Prämie (1.681%) | |
| Krankentaggeld (z. B. ÖKK ab 3. Tag) (z. B. ÖKK ab 31. Tag) | Halbe Prämie (1.225%) (0.475%) | Halbe Prämie (1.225%) (0.475%) | |
| BVG/Pensionskasse | Halbe Prämie | Halbe Prämie | |
| Krankenpflege | 0 | Ganze Prämie | |
| Quellensteuer | 0 | Ganze Steuer | |

11.3 Lohnabrechnung

Für Lohnabrechnungen bzw. zur Berechnung des Nettolohns im Rahmen von Lohnverhandlungen steht ein Excel-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>

12 Kontakt / Unterlagen

| Bereich | Kontakt |
|--|---|
| Allgemeinde Alpwirtschaftliche Beratung Alpwirtschaftliche Ausbildung | Fachstelle für Alpwirtschaft Plantahof www.plantahof.ch → Beratung & Fachwissen → Alpwirtschaft Tel: 081 257 60 00 info@plantahof.gr.ch |
| Versicherungsberatung | Versicherungsberatung Bündner Bauernverband www.landwirtschaft-gr.ch → Dienstleistungen → Versicherungsberatung Tel: 081 254 20 00 info@bbv-gr.ch |
| Sozialversicherungen | Sozialversicherungsanstalt Kanton Graubünden www.sva.gr.ch Tel: 081 257 41 11 info@sva.gr.ch |
| Meldungen und 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 |

13 Schlussbemerkungen

Eine zeitgemässe Infrastruktur, ein fairer Lohn und eine gute Betreuung sind wichtige Faktoren für eine attraktive Arbeitsstelle. Kontinuität des Personals bürgt für eine gleich bleibende, hohe Qualität der Produkte.

Dagegen gibt ein stetiger Personalwechsel immer wieder Anlass zur Diskussion der betrieblichen Abläufe. Dies führt unweigerlich zu einem höheren Zeitaufwand der Alpverantwortlichen. 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.

Anhang: Checkliste Versicherungen

Für die Alpengenossenschaft

- | | |
|--|---------------|
| <input type="checkbox"/> AHV/IV/EO/ALV | obligatorisch |
| <input type="checkbox"/> UVG Berufsunfall/Nichtberufsunfall | obligatorisch |
| <input type="checkbox"/> NAV Krankentaggeld (80% des AHV-pflichtigen Lohnes ab 31. Tag) | obligatorisch |
| <input type="checkbox"/> BVG (Eintretenskriterien beachten) | obligatorisch |
| <input type="checkbox"/> Aushilfen-Unfallversicherung | empfohlen |
| <input type="checkbox"/> Haftpflichtversicherung für den Alpbetrieb (ausreichende Deckung beachten) | empfohlen |
| <input type="checkbox"/> Feuerversicherung für das Alpinventar, eingelagerte Alp-Produkte und das Alphütten-Mobiliar (evtl. Diebstahl-/Wassereinschluss) | empfohlen |
| <input type="checkbox"/> Unfallversicherung Hirtenhund | freiwillig |
| <input type="checkbox"/> Epidemieversicherung für Sennalpen (Fehlproduktionen etc.) | freiwillig |

Für das Alppersonal

- | | |
|---|---------------|
| <input type="checkbox"/> Krankenpflegeversicherung | obligatorisch |
| <input type="checkbox"/> Privathaftpflichtversicherung | empfohlen |
| <input type="checkbox"/> Rega Gönnerschaft | empfohlen |
| <input type="checkbox"/> Feuerversicherung für den persönlichen Hausrat Diebstahleinschluss ist möglich | freiwillig |