



Arbeitsvertrag und Lohnabrechnung für Alppersonal

Zwischen _____

als Arbeitgeber und

als Arbeitnehmer

wird folgender Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 ff) abgeschlossen:

I Art und Dauer der Anstellung

1. Der Arbeitnehmer wird angestellt als _____
(z.B. Käser/Äpler, Rinder- oder Schafhirt usw.)

a) Die Anstellung beginnt am _____ und dauert bis zum Ende der Alpzeit, zirka bis am _____

b) Der direkte Vorgesetzte des Arbeitnehmers ist _____

2. Die ersten 14 Tage der Anstellung gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufgelöst werden.

II Pflichten des Arbeitnehmers

1. Dem Arbeitnehmer obliegen folgende Pflichten:

Milchverarbeitung _____

Einstallen _____

Weidenutzung /-pflege _____

Gebäudeanlagen _____

Heizmaterial _____

Umzäunungen _____

Heu, Streue _____

Der Angestellte verpflichtet sich, seine Arbeiten nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen, sich voll einzusetzen und die Anordnungen des Vorgesetzten zu befolgen.

2. Vorweg ist dem Melken (inkl. Eutergesundheit), der Milchverarbeitung sowie der Tier- und Weidpflege grösste Aufmerksamkeit zu schenken.



III Lohn und Lohnzahlung

1. Barlohn	Fr. _____
Feriengeld, 8.33% vom Bar- und Naturallohn	Fr. _____
Naturallohn _____ Tage à Fr. _____	+ Fr. _____
Zuschläge (Gratifikationen) _____	+ Fr. _____
Total AHV-pflichtiger Bruttolohn	Fr. _____

Gesetzliche Abzüge

AHV, IV, EO, ALV	_____ % Fr. _____
Unfallversicherung (UVG) (Nichtberufsunfall)	_____ % Fr. _____
Krankentaggeldversicherung	_____ % Fr. _____
Berufliche Vorsorge (BVG) (nur, wenn Anstellung für mehr als 3 Monate)	_____ % Fr. _____
Quellensteuer nach Tabelle (bei Gemeindesteuerbüro erhältlich)	Fr. _____
Total gesetzliche Abzüge	— Fr. _____

Abzüglich Naturallohn wie oben	— Fr. _____
Familien- und Kinderzulagen	Fr. _____
Nettolohn	Fr. _____
Spesenentschädigung	+ Fr. _____
Total der Auszahlung	Fr. _____

1. Rate bezogen am _____	Fr. _____
2. Rate bezogen am _____	+ Fr. _____
Restzahlung bezogen am _____	+ Fr. _____
Total der Auszahlung für den ganzen Sommer	Fr. _____

2. Als Naturallohn wurden pro Tag berechnet:
Unterkunft Fr. _____, Frühstück Fr. _____, Mittagessen Fr. _____, Nachtessen Fr. _____

3. Allfällige Trinkgelder dürfen vom Lohn nicht in Abzug gebracht werden.

4. Während einem allfälligen Militärdienst schuldet der Arbeitgeber den Lohn. Er erhält dafür die gesetzliche Lohnausfallentschädigung.

IV Freizeit

1. Dem Arbeitnehmer ist jede Woche 1½ freie Tage und jeden Monat zusätzlich mindestens ein weiterer freier Tag zu gewähren. Die Zeit von z.B. 10.00 bis 16.00 Uhr ist als halber Freitag zu betrachten.
Vgl. Art. 9, Abs. 1, NAV OW (GDB 844.2)



V Versicherungen

1. Die gesetzlichen Beiträge an die AHV/ BVG /ALV haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu übernehmen. Für die Abrechnung ist der Arbeitgeber verantwortlich. Beiträge im Sinne des BVG (Pensionskasse) sind bei Arbeitsverhältnissen von weniger als 3 Monaten keine zu entrichten.
2. *Krankheit*
Der Arbeitnehmer hat nachzuweisen, dass er eine obligatorische Grundversicherung abgeschlossen hat. Er übernimmt die volle Prämie.
Für den Arbeitnehmer ist zudem eine Krankentaggeldversicherung über 80% des Lohnes abzuschliessen. Davon übernimmt der Arbeitnehmer _____ % (z. B. 50%) der Prämie.
3. *Unfall*
Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes zu versichern. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung übernimmt der Arbeitnehmer.
Auskunft über die Versicherungsvorschriften erteilt die AGRO-Treuhand Ob- und Nidwalden oder jede private Versicherung.

VI Kündigung, Schlussbestimmungen

1. Der vorliegende Arbeitsvertrag endet mit dem Ablauf der Alpzeit und der Abnahme des Alpbetriebes durch den Vorgesetzten (spätestens _____ Tage nach der Alpfahrt). Das Arbeitsverhältnis wird daher auf diesen Zeitpunkt beendet.
2. Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber aufgelöst werden (Art. 337 OR).
Unverschuldete Verhinderung der Arbeitsleistung darf nicht als wichtiger Kündigungsgrund gelten. Dagegen kann jedoch absichtliche Verminderung der Arbeitsleistung nach vorgängiger Verwarnung und Androhung der Entlassung als wichtiger Grund geltend gemacht werden.
3. Verlässt ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Stelle fristlos oder tritt er diese nach Vertragsabschluss (ohne wichtigen Grund) gar nicht erst an, kann ihn der Arbeitgeber mit einem Viertel eines Monatslohnes belangen bzw. diesen Betrag vom Lohn in Abzug bringen. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz allfälliger entstandener Schäden (Art. 337d OR).
4. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund fristlos, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Lohn für die vorstehend vereinbarte Vertragszeit (Art. 337c OR).
5. Auf Wunsch muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis ausstellen.
6. Soweit dieser Vertrag nicht ausdrücklich abweichende Bestimmungen enthält, gilt der Normalarbeitsvertrag Obwalden für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis vom 13. Mai 2008, (GDB 844.2) oder das OR.
7. Hat der Angestellte eigenes Vieh auf der Alp, ist über die Aufteilung der Sömmerungsbeiträge für diese Tiere eine separate Vereinbarung zu erstellen.

Dieser Vertrag wurde im Doppel ausgestellt und von beiden Parteien unterzeichnet.

Datum _____ Ort _____

Der Arbeitgeber _____ Der Arbeitnehmer _____



VII Vereinbarung über die Verteilung der Sömmerungsbeiträge

1. Dem Alppersonal (Angestellten- wie Hirtenbetriebe) stehen die Sömmerungsbeiträge für das eigene Vieh grundsätzlich zu. (Art. 3 Abs. 2 der Verordnung vom 14. November 2007 über Sömmerungsbeiträge an die Landwirtschaft (SöBV; SR 910.133).
2. Dem Bewirtschafter steht das Recht zu, für die Sömmerung von Vieh, welches dem Alppersonal gehört, eine Entschädigung in Rechnung zu stellen. Verpächter von Hirtenbetrieben verrechnen einen Pachtzins.
3. Über die Höhe der Entschädigung und über die Art der Verrechnung, sind die Vertragsparteien frei. Eine schriftliche Vereinbarung ist empfehlenswert.
4. Die Vertragsparteien legen die Entschädigung wie folgt fest:

Pro Kuh und Tag	Fr. _____	Pro Schaf und Tag	Fr. _____
Pro Maische 1 - 2 J und Tag	Fr. _____	Pro Ziege und Tag	Fr. _____
Pro Rind 2 - 3 J und Tag	Fr. _____	Pro Pferd und Tag	Fr. _____
Pro Kalb bis 1 J und Tag	Fr. _____	Pro _____ und Tag	Fr. _____
5. Bei Unklarheiten über die Höhe der Verrechnungen gibt das Agro-Treuhand UR/NW/OW Auskunft Telefon 041 624 48 48 oder das Amt für Landwirtschaft und Umwelt, Beratung, 041 666 63 17.

Der Bewirtschafter _____ Der Tierbesitzer _____