

Rahmenbedingungen Praktikanten Berufsförderungsprogramm 2025

Lohn

Der Lohn setzt sich wie folgt zusammen:

	3-4 Monate	12-18 Monate
Brutto/AHV-Lohn	Fr. 2'950.--	Fr. 2'610.--

Von diesem Lohn wird der Naturallohn gemäss nachstehender Tabelle abgezogen, sofern er erbracht wird:

Leistung	Logis/Unterkunft	Morgenessen	Mittagessen	Abendessen
pro Tag	Fr. 11.--	Fr. 4.--	Fr. 10.--	Fr. 8.--
Pro Monat	Fr. 330.--	Fr. 120.--	Fr. 300.--	Fr. 240.--

Der Nettobarlohn ergibt sich nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Krankenkasse Krankentaggeld, Unfallversicherung, Pensionskasse) und der Quellensteuer. Der Lohn muss jeweils Ende Monat ausbezahlt werden. Der Praktikumsbetrieb ist verpflichtet, jeden Monat eine vollständige Bruttolohnabrechnung inkl. Überzeit-, Ferien- und Freizeitkontrolle zu erstellen und dem Praktikanten eine Kopie abzugeben. Die VBO wird jährlich angepasste Lohnabrechnungsvorlagen zur Verfügung stellen.

Berechnung der Überstunden-Entschädigung

Für die Berechnung sind die Angaben (Arbeitszeit) des Berufsförderungsprogramms (60h) pro Woche zu berücksichtigen.

Wochen pro Jahr:	365 Tage: 7 Tage/Woche	= 52.14 Wochen/Jahr
Arbeitstage pro Jahr:	5.5 Arbeitstage/Woche X 52.14 Wochen/Jahr	= 286.77 Arbeitstage/Jahr
Arbeitstage pro Monat:	286.77 Arbeitstage/Jahr : 12 Monate/Jahr	= 23.9 Arbeitstage
Arbeitszeit pro Monat:	23.9 Tage/Monat x 11 Stunden/Tag	= 262 Stunden/Monat

Zum Beispiel: Lohn Fr. 2'610.--, 60 Stunden pro Woche (11 St. Pro Tag, 5.5 Arbeitstage/Woche abgerundet 0.5 auf 60h):
Fr. 2'610.-- : 262 x 1.25 = Fr. 12.45 (Brutto)

Probezeit

Die Probezeit für ein Praktikum beträgt einen Monat. Die Probezeit beginnt mit dem Antritt der Arbeitsstelle. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens drei Tagen auf Ende Woche gekündigt werden.

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 60 Stunden nicht überschreiten. Die Mittagspause, das Mittagessen inbegriffen, darf in der Regel nicht weniger als eine Stunde betragen. Die Tägliche Arbeitszeit, die Zeit für die Mahlzeiten ausgenommen, darf in der Regel die 11 Stunden nicht überschreiten. Bei Bedarf muss der Arbeitnehmer Überzeit leisten, jedoch längstens 3 Tage pro Monat. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer wird diese mit vermehrter Freizeit oder längeren Ferien kompensiert. Wird die Überzeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber diese in bar zu entschädigen. Diese entspricht dem um 25% erhöhten Stundenlohn (AHV-Lohn + Zuschlag 25% = Bruttolohn pro Stunde, siehe Merkblatt Lohnabrechnung).

Freizeitregelung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 1 ½ freie Tage je Woche. Innerhalb von vier Wochen muss mindestens ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

An Sonntagen beschränkt sich die Arbeit in der Regel auf die unerlässliche Tierversorgung. Dieser Tag zählt als halben Freitag. Von den gesetzlichen Feiertagen hat der Arbeitnehmer an jedem zweiten Feiertag frei. An den Feiertagen dazwischen beschränkt sich die Arbeit auf die unerlässliche Tierversorgung.

Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 4 Wochen (22 Tage) bezahlte Ferien pro Dienstjahr. Dies gilt nicht für den Kurzpraktikanten bis max. 5 Monate Arbeitsdauer, Kurzpraktikanten haben keine Ferien zugut.

Für unvollendete Dienstjahre sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berechnen. Fällt ein gesetzlicher Feiertag in die Ferien, so gilt dieser nicht als Ferientag. Nicht bezogene Ferientage sind dem Arbeitnehmer anteilmässig zum AHV-Lohn zu entschädigen.

Sofern der Arbeitnehmer die Ferien am Arbeitsort verbringt, hat er auch Anspruch auf Kost und Logis, wobei der Arbeitnehmer berechtigt ist, entsprechende Abzüge vom Lohn vorzunehmen (siehe den nachfolgenden Abschnitt über den Lohn).

Der Bezug von Ferien erfolgt nach Absprache mit dem Arbeitgeber (mindestens 2 Wochen vorher), wobei der Arbeitgeber so weit wie möglich auf die Wünsche des Arbeitnehmers eingeht.

Verpflegungsentschädigung

Ist der Arbeitnehmer während seiner Freizeit oder Ferien nicht auf dem Betrieb, werden ihm für die Verpflegung vorgenommene Lohnabzüge rückvergütet. Die Verpflegungskosten richten sich nach den gesetzlichen AHV-Sätzen für Naturalbezüge und betragen derzeit pro Tag CHF 22.--; Frühstück CHF 4.--; Mittagessen CHF 10.--; Abendessen CHF 8.--. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber am Vortag zu informieren, ob er anwesend ist oder nicht. Bei unentschuldigtem Fernbleiben erfolgt keine Entschädigung.

Lohn

Der Nettolohn errechnet sich aus dem Bruttolohn (AHV-Lohn), abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Der Arbeitgeber kann davon die Kosten für Kost, Logis und Besorgung der Wäsche gemäss den von der AHV angewendeten Sätzen in Abzug bringen. Ebenso können die praktikumsbezogenen Weiterbildungskosten sowie die Reisekosten abgezogen werden. Die monatliche Lohnzahlung erfolgt jeweils spätestens am 3. des Folgemonats.

Fristlose Kündigung

Grundsätzlich ist der Vertrag für die vereinbarte Dauer. Eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch eine der Vertragsparteien ist nur in schwerwiegenden Fällen, nach erfolglosem Schlichtungsverfahren und bei unzumutbarer Fortsetzung möglich. Die Zustimmung der VBO ist zwingend erforderlich.

Reisekosten:

Die Reisekosten gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat die Kosten für die Einreise vorzufinanzieren und kann diese vom Arbeitnehmer zurückfordern.

Versicherung:

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss den gesetzlichen Vorschriften des Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Familienausgleichskasse, betrieblichen Personalvorsorge, Nichtbetriebsunfallversicherung, Berufsunfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, und Krankenversicherung zu versichern. Der Arbeitgeber hat für den von ihm beschäftigten Arbeitnehmer eine Haftpflichtversicherung abzuschliessen. Die Kosten dafür gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Nebenbeschäftigung

Dem Arbeitnehmer sind bezahlte Nebenbeschäftigungen untersagt. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

Steuern

Der Arbeitgeber muss den Praktikanten innerhalb 8 Tagen (nach der Einreise) beim Quellensteueramt anmelden. Der Arbeitgeber ist der Schuldner gegenüber der Steuerverwaltung. Die Quellensteuern können vom Lohn des Praktikanten abgezogen werden.

Privat-Haftpflicht

Die Schäden, die der Praktikant bei seiner beruflichen Tätigkeit einem Dritten widerrechtlich zufügt, sind im Normalfall über die landwirtschaftliche Haftpflichtversicherung (Betriebshaftpflichtversicherung) des Arbeitgebers versichert. Schäden die der Praktikant seinem Arbeitgeber und Personen, mit denen er in Hausgemeinschaft lebt, zufügt, sind in der Betriebshaftpflichtversicherung nicht versichert.

Vorschriften über die Arbeitssicherheit

Alle Betriebe, die Praktikanten beschäftigen, müssen die EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit erfüllen. Ziel dieser Richtlinie ist es, die Arbeitssicherheit zu erhöhen und insbesondere die Unfallhäufigkeit auf den Betrieben zu senken. Um es den landw. Arbeitgebern zu ermöglichen, diese Vorschriften kostengünstig und auf sinnvolle Weise zu erfüllen, wurde die Branchenlösung agriTop ausgearbeitet. Wir empfehlen allen Arbeitgebern, sich dieser Lösung anzuschliessen. Informationen erhalten Sie bei der Beratungsstelle für Unfallverhütung in der Landwirtschaft (BUL), Telefon 0041 62 739 50 40 oder bul@bul.ch oder www.bul.ch. Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass keine Praktikanten auf Betriebe platziert werden, welche die Vorschriften der EKAS-Richtlinie 6508 nicht erfüllen.

Weiterbildung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, an den durch die VBO organisierten oder angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer für diese Zeit von der Arbeit freistellen. Die Kosten für die Weiterbildung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Reglement:

Die Vertragsparteien anerkennen mit der Unterzeichnung des Praktikumsvertrages das Reglement über die Durchführung des Berufsförderungsprogramms inklusive aller Beilagen und richten sich nach dessen Vorgaben.