

Mangelnde Attraktivität der Angestelltenverhältnisse auf Schweizer Milchviehbetrieben



Diplomarbeit

Verfasser:

Jürg Willi, Pusserein

Studiengang Agrotechnik HF

Betreuer:

Gion Michel

Landwirtschaftlicher Berater am Plantahof

Vorgelegt bei Konrad Höhener

Salez, 31.05.2022

Auftrag Diplomarbeit

Verfasser	Jürg Willi
Titel der Arbeit	Mangelnde Attraktivität der Angestelltenverhältnisse auf Schweizer Milchviehbetrieben
Ausgangslage, Hintergrund, bisheriges Wissen	<p>Die Schweizer Milchwirtschaft steht vor der Herausforderung, dass es immer mehr grössere Milchviehbetriebe gibt. Um die Arbeit zu bewältigen, aber auch um die Stellvertretung sicherzustellen, wären diese Betriebe auf qualifizierte Angestellte angewiesen, welche sie jedoch nicht finden. Es wird hier ausdrücklich von Angestellten und nicht von Betriebsshelfern gesprochen.</p> <p>Bei den landwirtschaftlichen Bildungszentren verlassen relativ viele Absolventen die landwirtschaftliche Grundausbildung und gehen dann aber einer anderen Tätigkeit nach. (Schweizweit waren dies im Jahr 2019/2020 etwa 2'737 lernende Landwirte und Landwirtinnen (Schweizer Bauerverband, 2019)). Oftmals sind diese Leute auf dem Bau wiederzufinden, wo die Löhne und Arbeitsbedingungen attraktiver sind. Ein Teil der Absolventen übernimmt einmal einen Betrieb, das sind aber deutlich weniger als die Hälfte. Natürlich ist klar, dass nicht alle Abgänger im Sektor gehalten werden können. Der Anteil jener, welche eine Karriere als landwirtschaftliche Angestellte auf einem Milchviehbetrieb als Perspektive sehen, ist jedoch verschwindend klein. Oftmals sind sich die Betriebe auch bewusst, dass sie bei den Löhnen mit dem Bau mithalten müssen, was die Situation aber nicht verbessert. Die Problematik scheint vielschichtiger zu sein.</p> <p>Wir haben in der Ostschweiz die Herausforderung, dass es immer mehr grössere Milchviehbetriebe gibt, welche qualifizierte Angestellte suchen, diese aber nicht finden.</p>
Zielsetzungen	<p>Es sollen konkrete Handlungsempfehlungen für Betriebe erarbeitet werden, um der Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte entgegenzuwirken.</p> <p>Die Gründe für eine Abwanderung in andere Sektoren sollen aufgezeigt und begründet werden.</p>
Fragestellung	<ul style="list-style-type: none"> • Welches sind die Ursachen, weshalb junge Lehrabgänger eine Karriere als landwirtschaftliche Angestellte auf einem Milchviehbetrieb nicht als Karrierechance betrachten? • Welche Rahmenbedingungen müssten die Branche und die Milchviehbetriebe schaffen und ändern, damit es häufiger gelingt, Personal im Sektor zu halten? • Was sind weitere Gründe für die Angestelltenknappheit auf landwirtschaftlichen Betrieben?
Vorgehen und Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Literaturrecherche • Umfrage bei Lehrgangabsolventen • Erfassung und Auswertung der Antworten • Empfehlungen durch gesammelte Informationen abgeben
Erwartete Resultate	<p>Der Lohn wird eine wichtige Rolle spielen, beim Entscheid für oder gegen eine Karriere als landwirtschaftlicher Angestellter. Ausserdem wird das mangelnde Mitspracherecht als Angestellter kritisiert werden.</p> <p>Auch strukturell könnten sich einige Aussagen treffen lassen.</p>
Koordinaten Betreuungsperson (Adresse, Tel. Nr., Mailadressen)	<p>Gion Michel Landwirtschaftlicher Berater am Plantahof Tel. +41 81 257 60 73 Gion.michel@plantahof.gr.ch</p>
Unterschrift Lehrgangsleiter (Koni Höhener)	Unterschrift Betreuer (Korreferent)

Vorwort

Mit dieser Diplomarbeit schliesse ich meine dreijährige Ausbildung zum Agrotechniker HF ab. Die Auswahl des Themas für die Diplomarbeit hat sich durch eine E-Mail von unserem Lehrgangsleiter Koni Höhener ergeben. Er wurde von einem Kollegen beauftragt, dieses Thema an die angehenden Agrotechniker weiterzuleiten.

Da ich schon seit Längerem immer wieder Rückmeldungen von Lehrlingen bezüglich Lehrbetriebe und zukünftiger Aussichten in der Arbeitswelt bekommen und sich daraus angeregte Gespräche ergeben haben, interessiert mich dieses Thema sehr. Auch für mich war es klar, dass ich nach meiner Grundausbildung als Landwirt nicht als landwirtschaftlicher Angestellter arbeiten möchte. Dies, weil mein Vater und meine Mutter einen eigenen Betrieb zuhause führen, bei welchem sie meine Unterstützung brauchen und ich diesen in Zukunft übernehmen werde. Auch im Winter ist es für mich attraktiver auf dem Bau zu arbeiten, da ich dort in einem guten Stundenlohn arbeiten kann und sehr flexible Arbeitszeiten habe, um auch notfalls den Stall zuhause nebenbei zu machen. In der Landwirtschaft wäre das nur als Arbeitsaushilfe möglich, dies wird bei uns in näherer Umgebung allerdings nur bedingt benötigt und so ist es für mich einfacher auf dem Bau zu arbeiten.

Mein Ziel ist es mit dieser Arbeit konkret die Problematiken bei den Angestelltenverhältnissen auf Milchviehbetrieben aufzuzeigen, aber auch andere mögliche Probleme zu ergründen.

Danksagung

Mein Dank gilt Gion Michel, welcher mich bei meiner Diplomarbeit als Korreferent unterstützt und mir bei der Verteilung der Umfrage geholfen hat. Auch möchte ich Koni Höhener danken, welcher mir durch seine E-Mail die Idee zum Thema gab und mich auch bei der Verteilung der Umfrage unterstützt hat.

Auch danken möchte ich allen jungen Landwirtinnen und Landwirten, welche sich die Zeit genommen haben, die Umfrage auszufüllen.

Einen speziellen Dank geht ausserdem an Melanie Wilhelm, welche mich während meiner Ausbildung mit dem Gegenlesen meiner Arbeiten sehr unterstützt hat. Dies hat mir sehr weitergeholfen und war mir immer eine grosse Erleichterung.

Selbständigkeitserklärung

Durch meine Unterschrift erkläre ich, dass

- ich diese Arbeit persönlich und selbständig erstellt habe
- ich keine anderen als die angegebenen Quellen oder Hilfsmittel benutzt habe
- ich wörtliche und sinngemässe Zitate als solche gekennzeichnet habe

Ort, Datum:

Unterschrift:

1. Inhalt

1	Zusammenfassung.....	6
2	Einleitung	8
2.1	Ausgangslage	8
2.2	Zielsetzung.....	8
2.3	Fragestellung	8
3	Vorgehen und Methodik	9
3.1	Literaturrecherche	9
3.2	Hilfsmittel	9
3.3	Umfrage	10
4	Ergebnisse und Diskussion	11
4.1	Resultate der Literaturrecherche	11
4.2	Vergleich der Gesamtarbeitsverträge und Normalarbeitsverträge	12
4.3	Resultate der Umfrage	14
4.3.1	Fragen zu Geschlecht, Alter und Ausbildung.....	14
4.3.2	Fragen über Zukünftige Aktivitäten.....	16
4.3.3	Fragen zu den Gründen, um in der Landwirtschaft tätig zu sein	20
4.3.4	Fragen zu den Anstellungsverhältnissen.....	21
4.4	Diskussion der Literaturrecherche	23
4.5	Diskussion der Umfrage	23
4.6	Gesamtheitliche Diskussion	26
5	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	27
6	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	28
7	Glossar.....	29
8	Literaturverzeichnis	30
9	Anhang.....	32
9.1	Umfrage	32
9.2	Muster Stellenausschrieb	41

1 Zusammenfassung

Auf Schweizer Milchviehbetrieben lassen sich nach Angaben von den Schweizer Milchproduzenten, den Thurgauer Milchproduzenten TMP und den Vereinigten Milchproduzenten Mitte Ost VMMO, immer weniger qualifizierte Angestellte finden. Durch eine Umstrukturierung der Landwirtschaft in der Schweiz gibt es jährlich weniger Betriebe. Die bestehenden Betriebe werden grösser und sind so auf kompetente Angestellte angewiesen. Solche Angestellte sind aber meist sehr schwierig zu finden, da viele junge Landwirte und Landwirtinnen nach der Lehre etwas anderes machen möchten.

Welches sind die Ursachen, weshalb junge Lehrabgänger eine Karriere als landwirtschaftliche Angestellte auf einem Milchviehbetrieb nicht als Karrierechance betrachten? Welche Rahmenbedingungen müssten die Branche und die Milchviehbetriebe schaffen und ändern, damit es häufiger gelingt, Personal im Sektor zu halten? Was sind weitere Gründe für die Angestelltenknappheit auf landwirtschaftlichen Betrieben? Mit genau diesen Fragen setzt sich diese Diplomarbeit auseinander.

Durch die Literaturrecherche konnte der strukturelle Wandel und dessen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Landwirtschaft analysiert werden. Mit dem Vergleich der Gesamtarbeitsverträge nicht landwirtschaftlicher Branchen und den Normalarbeitsverträgen der Landwirtschaft konnten die Unterschiede bei den Anstellungsverhältnissen genauer aufgezeigt und beschrieben werden. Mithilfe einer Umfrage konnten junge Landwirte und Landwirtinnen zu diesem Thema befragt und herausgefunden werden, wo das Problem ihrer Meinung nach liegt.

Die Umfrage hat gezeigt, dass viele Landwirte und Landwirtinnen nichts gegen eine Anstellung auf einem Milchviehbetrieb hätten. Dies, weil viele dieser Leute gerne in der Natur und mit Tieren arbeiten, und ihnen ausserdem die Vielseitigkeit dieser Arbeit sehr gefällt. Die Punkte, warum sich aber trotzdem so viele dagegen entscheiden, ist der Lohn und die Arbeitszeit. Dies zeigt auch der Vergleich der verschiedenen Arbeitsverträge. Deshalb ist eine Anstellung in der Baubranche oder in einem anderen handwerklichen Beruf für viele Lehrabgänger eine grosse Verlockung, weil sich dort mehr Geld verdienen lässt und die Arbeitszeiten besser geregelt sind als in der Landwirtschaft. Um diesen Problemen entgegenzuwirken, muss sich auf den Betrieben, welche auf Angestellte angewiesen sind, etwas verändern. Der Lohn muss sich an die anderen Branchen, wie z.B. Maurer, Zimmermann oder Schreiner anpassen. Auch werden in der Landwirtschaft gemäss Normalarbeitsvertrag immer noch sehr viele Arbeitsstunden (50h bis 55h pro Woche) im Vergleich zu den anderen Branchen geleistet, bei welchen diese in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind (Baugewerbe durchschnittlich 40.5h pro Woche, Holzbau durchschnittlich 42h pro Woche und Schreinergewerbe durchschnittlich 41.5h pro Woche). Dies ist für viele junge Landwirte und Landwirtinnen nicht motivierend. Man muss sich als Betriebsleiter also fragen, ob es nicht möglich wäre, diese Stunden für Angestellte zu reduzieren und ihnen nach Möglichkeit mehr Freitage an Wochenenden einzuräumen.

Die Stellenausschreibungen sollten auf jeden Fall so gestaltet werden, dass ein zukünftiger Arbeitnehmer weiss, was auf ihn zukommt. Auch ist der Lohn, wenn dieser sich gemäss Richtlöhne auf einem guten Niveau bewegt, unbedingt zu erwähnen oder zumindest aufzuschreiben, in welcher Grössenordnung er sich befindet. Auch ist der Ort, an welchem die Stellenausschreibungen publiziert werden, wichtig, damit diese auch gesehen werden. An den landwirtschaftlichen Bildungszentren können meist solche Stellenangebote auf einem Anschlagsbrett angebracht werden. Ausserdem lohnt sich in der heutigen Zeit das Posten dieser Ausschreibungen auf sozialen Netzwerken wie Facebook, Instagram usw.

Wenn ein Angestellter gefunden wird, sollte das Ziel sein, ein möglichst langes und zufriedenstellendes Arbeitsverhältnis herzustellen. Dafür sind regelmässige Arbeitergespräche wichtig, bei denen vergangene und zukünftige Projekte, Arbeiten und aktuelle Schwierigkeiten besprochen werden sollten. Bei solchen Gesprächen sollte das Beheben bestehender Uneinigkeiten und Missverständnissen von zentraler Bedeutung sein. Die Ferien und Freitage sollten im Voraus zusammen geplant und regelmässig geprüft oder aktualisiert werden.

Abschliessend kann gesagt werden, dass in Zukunft eine Veränderung in den Angestelltenverhältnissen auf Landwirtschaftsbetrieben in den Bereichen Lohn und Arbeitszeit notwendig ist, um den Beruf in der heutigen Zeit attraktiver zu machen und wieder vermehrt junge Landwirte und Landwirtinnen anstellen zu können. Ausserdem muss den Arbeitsverhältnissen in anderen Branchen weiterhin Beachtung geschenkt und nötige Anpassungen gemacht werden, damit eine erneute Abwanderung der eigenen Arbeitskräfte in andere Branchen vermieden werden kann.

2 Einleitung

2.1 Ausgangslage

In der Ostschweiz wird es zu einer immer grösseren Herausforderung, qualifizierte Angestellte für grössere Milchviehbetriebe zu finden. Da viele Stellen aber nicht über Onlineplattformen ausgeschrieben werden, ist eine Erfassung von genauen Zahlen schwierig. Doch was ist der Grund dafür, dass es eine solche Herausforderung ist, geeignete Angestellte zu finde? Ist es, wie die meisten sagen, nur der Lohn, welcher die geleistete Arbeit zu wenig entschädigt oder ist das Problem vielschichtiger? Es ist auch möglich, dass die Milchviehbetriebe zu wenig attraktive Arbeitsstellen für junge Landwirte und Landwirtinnen sind und es zu wenig Aufstiegsmöglichkeiten für die Zukunft gibt. Aber auch der strukturelle Wandel der Landwirtschaftsbetriebe, welche immer grösser werden und so auf Angestellte angewiesen sind, tragen zum Mangel bei. (Bundesamt für Landwirtschaft, 2021). Einfluss hat bestimmt auch die allgemeine Knappheit der Arbeiter, denn gute Arbeiter sind nicht nur in der Landwirtschaft eine Mangelware, sondern auch in der Baubranche herrschen nach einem Artikel der «Neuen Zürcher Zeitung» solche Probleme (Müller, 2021).

2.2 Zielsetzung

In dieser Diplomarbeit sollen Aspekte aufgezeigt werden, welche die Problematik erläutern, warum grössere Milchviehbetriebe keine geeigneten Arbeiter mehr finden. Ausserdem sollen konkrete Verbesserungsbeispiele ausgearbeitet und niedergeschrieben werden.

Auch sollen die Gründe für eine Abwanderung in andere Sektoren beschrieben und analysiert werden.

2.3 Fragestellung

- Welches sind die Ursachen, weshalb junge Lehrabgänger eine Karriere als landwirtschaftliche Angestellte auf einem Milchviehbetrieb nicht als Karrierechance betrachten?
- Welche Rahmenbedingungen müssten die Branche und die Milchviehbetriebe schaffen und ändern, damit es häufiger gelingt, Personal im Sektor zu halten?
- Was sind weitere Gründe für die Angestelltenknappheit auf landwirtschaftlichen Betrieben?

3 Vorgehen und Methodik

Die Landwirtschaft in der Schweiz befindet sich in einem ständigen Wandel, es werden Betriebe aufgegeben und andere werden grösser (Bundesamt für Landwirtschaft, 2021). Auch scheint es für junge Landwirte und Landwirtinnen immer weniger interessant zu sein, eine Karriere als landwirtschaftliche Angestellte anzustreben. Um die Ursache für dieses Problem zu begründen, wurde eine Umfrage für Lehrling und junge Landwirte und Landwirtinnen erstellt. Ausserdem wurden die Arbeitsverträge der verschiedenen Branchen des Baugewerbes mit der der Landwirtschaft verglichen. Der Strukturwandel der Landwirtschaft wurde auch berücksichtigt.

3.1 Literaturrecherche

Für die Literaturrecherche wurden die Webseiten Agrarbericht 2021 (Bundesamt für Landwirtschaft, 2021), Bundesamtes für Statistik (Bundesamt für Statistik, 2022) und des Schweizerischen Bauernverbandes (Schweizer Bauernverband, 2019) verwendet. Diese drei Seiten befassen sich mit vielen Themen bezüglich der schweizerischen Landwirtschaft und sind verlässliche Quellen für Nachforschungen. Mit ihnen konnte der Strukturwandel in der Landwirtschaft, welche einen Einfluss auf die Arbeitskräfte haben, herausgefunden und später analysiert werden.

Ausserdem wurden folgende Zeitungsartikel auf Internetseiten zur Literaturrecherche verwendet:

- «Wir brauchen diese Fachkräfte» vom 5. April 2019 aus der Bauernzeitung (Giger, 2019)
- «Abhängig von vielen helfenden Händen» vom 14. Oktober 2020 aus der UFA Revue (Umstätter, 2020)
- «Der Baubranche gehen die Arbeiter aus» vom 05. Oktober 2021 aus der NZZ (Müller, 2021)

Bei diesen Quellen handelt es sich um Zeitungsartikel auf verschiedenen Webseiten. Bei der Recherche wurde dabei geachtet, dass diese Artikel von seriösen Firmen stammen, um eine sachliche und objektive Aussage treffen zu können.

3.2 Hilfsmittel

Als Hilfsmittel wurden vor allem die verschiedenen Arbeitsverträge der Baubranchen und der Landwirtschaft verwendet. Für den Vergleich wurden folgende Verträge verwendet:

- Der Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinerhandwerk Version 2022-2025 (Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten, 2022).
- Der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe Version 2019-2022 (Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe, 2018).
- Der Gesamtarbeitsvertrag Holzbau Version 2020 (Holzbau Schweiz, 2019).
- Der Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmende St. Gallen (Die Regierung des Kantons St. Gallen, 2020).
- Der Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis Graubünden (Die Regierung des Kantons Graubünden, 2022)
- Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau (Der Regierungsrat des Kantons Thurgau, 2006)

3.3 Umfrage

Um herauszufinden, was die grössten Ursachen für junge Landwirtinnen und Landwirte sind, warum sie nicht auf einem Milchviehbetrieb als Angestellte arbeiten möchten, wurde eine Umfrage zu diesem Thema erstellt. Mit dieser soll herausgefunden werden, bei welchen Punkten man ansetzen muss, um solche junge Leute zu motivieren, in der Landwirtschaft zu bleiben.

Als erstes wurden Fragen zu Geschlecht, Alter und Ausbildung gestellt, um herauszufinden was für Personen an der Umfrage teilgenommen haben und ob es einen Zusammenhang mit der Ausbildung des jeweiligen Teilnehmers und dessen Pläne für die Zukunft haben könnte.

Um herauszufinden, welcher Prozentsatz der Personen nicht auf einem elterlichen oder eigenen Betrieb arbeiten, wurde eine Frage bezüglich jetziger oder zukünftiger Tätigkeit gestellt. Mit ihr konnte auch herausgefunden werden, was die übrigen Personen in Zukunft machen werden.

Bei den restlichen Fragen ging es darum, herauszufinden, welche Gründe gegen und für eine Anstellung in der Landwirtschaft sprechen und was getan werden müsste, um wieder vermehrt junge Personen zu motivieren, in der Landwirtschaft als Angestellte tätig zu sein.

Eine Frage wurde doppelt gestellt, weil sie jeweils nur von der Hälfte beantwortet werden sollte, dies weil eine Fragenmatrix erstellt wurde.

Die Umfrage wurde mit Survey Monkey (Momentive, 2022) erstellt und ist somit anonym. Die Umfrage wurde an Lehrgangsabschliessende vom Jahr 2022 und jungen Landwirtinnen und Landwirten (unter 30 Jahre) gesendet. Die kompletten Ergebnisse der Umfrage befinden sich im Anhang.

4 Ergebnisse und Diskussion

4.1 Resultate der Literaturrecherche

In einem Artikel in der «UFAREVUE» wird das Thema Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft in Europa angesprochen. In den folgenden zwei Abschnitten wurden die wichtigsten Aussagen von diesem Artikel zusammengefasst (Umstätter, 2020).

Durch die Pandemie hat das Thema an Bedeutung zugenommen. Bereits zu Beginn der Corona-Krise war die Angst vor einem Arbeitskräftemangel ein landesweit diskutiertes Thema. Die Hauptursache lag dabei bei den ausländischen Erntehelfern, welche nicht mehr einfach so in die Schweiz einreisen konnten. Dieses Manko konnte aber durch eine gute Zusammenarbeit zwischen Landwirten und Betroffenen der Kurzarbeit ausgeglichen werden. Jedoch stellt sich weiterhin die Frage, wie es mit der Entwicklung im Allgemeinen steht (Umstätter, 2020).

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) der Schweiz hat 2014 keinen wirklichen Fachkräftemangel für die Landwirtschaft prognostiziert. Es entsteht in den nächsten Jahren in der Schweizer Landwirtschaft ein Ersatzbedarf, die rückläufige Zahl der Betriebe (siehe Tab. 1) wirkt aber dem bereits entgegen. (Umstätter, 2020)

Die Arbeitskräfte in der Landwirtschaft 2021 setzten sich laut Bundesamt für Statistik zu mehr als drei Vierteln aus Familienmitgliedern zusammen. Die Anzahl an Betrieben und auch die Anzahl der Familienarbeitskräften nimmt aber kontinuierlich ab, während der Anteil an Fremdarbeitskräften steigt, wie aus der Tabelle zu entnehmen ist. Es wird also strukturell bedingt auch in Zukunft mehr familienfremde Angestellte für die Betriebe brauchen. Ausserdem werden die Betriebe, welche bestehen bleiben, dementsprechend flächenmässig immer grösser. Seit dem Jahr 2000 bis 2021 nahmen diese durchschnittlich um mehr als 5 Hektaren pro Betrieb an Fläche zu (Bundesamt für Statistik, 2022).

Tab. 1: Anzahl Landwirtschaftlich Beschäftigte und Betriebe Schweiz

Landwirtschaft Schweiz	2021	2020	2019	2015	2010	2000
Betriebe Total	48'864	49'363	50'038	53'253	59'065	70'537
Beschäftigte Total	150'231	149'521	150'133	155'304	167'462	203'793
Beschäftigte Familienangehörige	113'317	113'847	115'339	123'625	136'209	165'977
Beschäftigte Fremdarbeitskräfte	36'914	35'674	34'794	31'679	31'253	37'816

Quelle: (Bundesamt für Statistik, 2022)

Um die Anzahl der nötigen Fremdarbeitskräfte erhalten zu können, ist es entscheidend, dass die Arbeitsplätze in der Landwirtschaft auch für zukünftige Generationen attraktiv gestaltet werden, um so eine Abwanderung in andere Branchen verhindern zu können.

Als eine andere Lösung für den strukturellen Fachkräftemangel in der Landwirtschaft wurden in der Vergangenheit auch einige Integrationsprojekte für Flüchtlinge gestartet (Giger, 2019). Bei diesem Ansatz sollen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen eine berufliche Integration ermöglicht werden und die Arbeitskräfteknappheit ausgeglichen werde. Es besteht auch die Hoffnung, aus diesen Projekten wirkliche Fachkräfte zu gewinnen.

Durch den aktuell laufenden Krieg in der Ukraine gibt es in der Schweiz durchaus auch wieder eine Flüchtlingswelle, diese besteht aber hauptsächlich aus Frauen, Kindern und älteren Menschen, da Männer im wehrpflichtigen Alter die Ausreise aus der Ukraine zurzeit noch verboten wird (Nau.ch, 2022). Welche Folgen der Krieg in Zukunft mit sich bringen wird, ist derzeit noch unklar und schwierig einzuschätzen.

Der Druck auf die Betriebe, welche auf Angestellte angewiesen sind, erhöht sich durch den strukturellen Wandel bezüglich Menge der Betriebe und deren Angestellten also unweigerlich. Deshalb ist es wichtig, dass man auf die Bedürfnisse von jungen Lehrgängern eingeht und gemeinsam mit ihnen eine Lösung finden kann.

4.2 Vergleich der Gesamtarbeitsverträge und Normalarbeitsverträge

Der Gesamtarbeitsvertrag ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Arbeitsbedingungen. Er ist in den Artikeln 356 bis 358 des Obligationenrechts geregelt.

Klassisch wird in einem GAV der Abschluss, Inhalt und Beendigung des Einzelarbeitsvertrages (normative Bestimmungen), Bestimmungen über Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich (schuldrechtliche Bestimmungen) und Bestimmungen über Kontrolle und Durchsetzung geregelt.

Als Normative Bestimmungen zählen:

- Lohn, 13. Monatslohn, Entschädigungen
- Lohnfortzahlung bei Verhinderung wegen Krankheit, Mutterschaft und Militärdienst
- Ferien
- Arbeitszeitvorschriften
- Erweiterung des Kündigungsschutzes

Diese Bestimmungen werden mit dem Inkrafttreten des GAV Teil des Einzelarbeitsvertrages. Sie haben so eine direkte Geltung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die selbst Mitglied eines vertragschliessenden Verbandes sind, wenn der Arbeitgeber ebenfalls am GAV beteiligt ist. Der GAV wird in den meisten Fällen auf eine bestimmte Laufzeit vereinbart. Die Verträge sind meist für mehrere Kantone gültig.

Für Branchen, bei welchen es keinen Gesamtarbeitsvertrag gibt, können bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung der branchenüblichen Löhne Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden. Diese Mindestlöhne gelten für die ganze Branche und können nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden. Für die Landwirtschaft werden die Löhne vom Schweizer Bauernverband (SBV), dem Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) und der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) vereinbart und jährlich aktualisiert. Den Rest der Normalarbeitsverträge für die Landwirtschaft wird von den jeweiligen Kantonen selbst verfasst. Der NAV wird in den Artikeln 359 bis 361 des Obligationenrechts geregelt.

Quelle: (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2022)

Um einen Vergleich bei den wichtigen Aspekten für junge Arbeitnehmende machen zu können wurden die wichtigsten Unterschiede aus den einzelnen Verträgen herausgenommen und so kurz wie möglich zusammengefasst. Man kann nun auf einem Blick sehen, welches die Hauptunterschiede bei den Arbeitsverträgen sind. Bei den Löhnen wurde immer der entsprechende Lohn eingefügt, welcher ein Landwirt nach der Lehre mindestens auf dem Bau erhalten würde.

	Baugewerbe	Holzbau	Schreinergerwerbe
Basislohn ohne Fachkenntniss	4637CHF/M 26.35CHF/h	3949CHF/M mindestlohn ³	3700CHF/M mindestlohn ⁴
Dreizenter Monatslohn	Ja	Ja	Ja
Lohnzuschläge 50%	Nachtarbeit Sonntagsarbeiten	Nachtarbeit Sonntagsarbeiten	Nachtarbeit Sonntagsarbeiten ⁵
Arbeitszeit wöchentlich (Variabel)	min. 37.5h max. 45h	min. 37.5h max. 47.5h	durchschnitt 41.5h
Arbeitszeit Jährlich	2112h ¹	2190h	2164h
Überstunden	Grundlohn +25% / Freizeit	Gleitstundensystem	Grundlohn +25% / Freizeit
Ferienanspruch 20-50 Jährig	5 Wochen	5 Wochen	23 Tage
Arbeitsfreie Tage	Samstag ² , Sonntag, Feiertage	Samstag ² , Sonntag, Feiertage	Samstag ² , Sonntag, Feiertage
Spesen	Ja	Ja	ja
¹ Feiertage, Ferien und individuelle Ausfalltage werden miteingerechnet			
² Ausnahmen gut möglich 25% mehr Entlohnung			
³ Nach fünf Jahren 4661CHF			
⁴ Nach fünf Jahren 4603CHF			
⁵ 100%			

Abb. 1: Zusammenfassung Gesamtarbeitsverträge Baugewerbe, Holzbau und Schreinergerwerbe

Bei den Gesamtarbeitsverträgen wird im Vergleich zu einem Normalarbeitsvertrag in der Landwirtschaft alles viel genauer geregelt und formuliert. Der Spielraum für einzelne Arbeitgeber ist somit im Vergleich sehr klein. Durch diese genaue Formulierung ist der Schutz der Arbeitnehmenden viel höher und wirkt sich positiv auf das Arbeitsverhältnis aus. Unter den einzelnen Branchen mit einem GAV herrschen keine grösseren Unterschiede, ausser bei den besseren Löhnen im Baugewerbe (siehe Abb. 1).

	St. Gallen	Thurgau	Graubünden
Richtlohn* nach Ausbildung EFZ	3785CHF/M - 4820CHF/M	3785CHF/M - 4820CHF/M	3785CHF/M - 4820CHF/M
Dreizenter Monatslohn	Nein	Nein	Nein
Lohnzuschläge 50%	Keine	Keine	keine
Arbeitszeit wöchentlich	50h	10h pro Tag	55h
Arbeitszeit Jährlich	2400h	keine Regelung	keine Regelung
Überstunden	Grundlohn +25% / Freizeit	Grundlohn +25% / Freizeit	Grundlohn +25% / Freizeit
Ferienanspruch 20-50 Jährig	4 Wochen	4 Wochen	4 Wochen
Arbeitsfreie Tage	2 Sonntage / Monat Feiertage	2 Sonntage / Monat Feiertage	1.5 Tage pro Woche
Spesen	Nein	Nein	Nein
*Richtlöhne 2022 gemäss Schweizer Bauernverband			

Abb. 2: Zusammenfassung Normalarbeitsverträge Landwirtschaft

Der Normalarbeitsvertrag ist deutlich einfacher aufgebaut und regelt nur die allerwichtigsten Punkte, somit entstehen für den Arbeitgeber viel mehr Freiheiten. Eine Besonderheit in den drei Branchen gegenüber der Landwirtschaft ist, dass es für jede Ausbildung oder Weiterbildung einen eigenen Mindestlohn gibt. Diese genaue Regelung gibt es in der Landwirtschaft nicht. Auch einen entscheidenden Unterschied bei dem Lohn machen die verschiedenen Ansprüche wie 13. Monatslohn, Nachtarbeitsvergütung, Sonntagsarbeitsvergütung und Spesen. Diese gibt es in der Landwirtschaft im Grundsatz nicht (Siehe Abb. 1 und 2).

Im Vergleich von älteren Richtlöhnen mit den aktuellen Richtlöhnen hat sich ergeben, dass sie sich für Absolventen der EFZ von CHF 3'540.- bis CHF 4'575.- im Jahr 2012 zu CHF 3'785.- bis 4'820.- im Jahr 2022 verändert haben. Das entspricht CHF 245.-, was etwa im Verhältnis mit den Veränderungen in anderen Branchen steht. Bei der Lohnentwicklung hält die Landwirtschaft also mit den anderen Branchen mit (Schweizer Bauernverband, 2021) (Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe, 2018).

Bezüglich der Arbeitszeiten ist klar zu erkennen, dass in der Landwirtschaft deutlich mehr Arbeitsstunden geleistet werden müssen (50 - 55h pro Woche) und es klare kantonale Unterschiede gibt. Samstage gelten in der Landwirtschaft klar nicht als arbeitsfreie Tage, was in den Vergleichsbranchen bereits üblich ist und welche eine zusätzliche Entschädigung bei Samstagarbeiten hervorruft (Siehe Abb. 1). Im Vergleich zu den Gesamtarbeitsverträgen kann auch eine Woche weniger Ferien gewährt werden.

Als Vergleich müssen in der Baubranche für den Richtlohn von CHF 4'637.- pro Monat plus 13. Monatslohn durchschnittlich 40.5h pro Woche gearbeitet werden. In der Landwirtschaft müssen für einen mittleren Richtlohn von CHF 4303.5 pro Monat in St.Gallen 50h pro Woche geleistet werden.

4.3 Resultate der Umfrage

Die Umfrage bestand aus 10 Fragen, durch welche junge Landwirtinnen und Landwirte zur aktuellen oder zukünftigen Arbeitssituation Auskunft geben sollten. Auch wurden Fragen gestellt, warum sie nicht als landwirtschaftliche Angestellte auf einem Milchviehbetrieb arbeiten möchten und was in ihren Augen das grösste Problem bei den Angestelltenverhältnissen auf den Betrieben sind.

An der Umfrage haben 41 Personen teilgenommen, welche zum grössten Teil im Jahr 2022 die Lehre als Landwirt abschliessen.

4.3.1 Fragen zu Geschlecht, Alter und Ausbildung

Die ersten Fragen dienen, um herauszufinden, was für Personen an der Umfrage teilgenommen haben.

Frage 1:

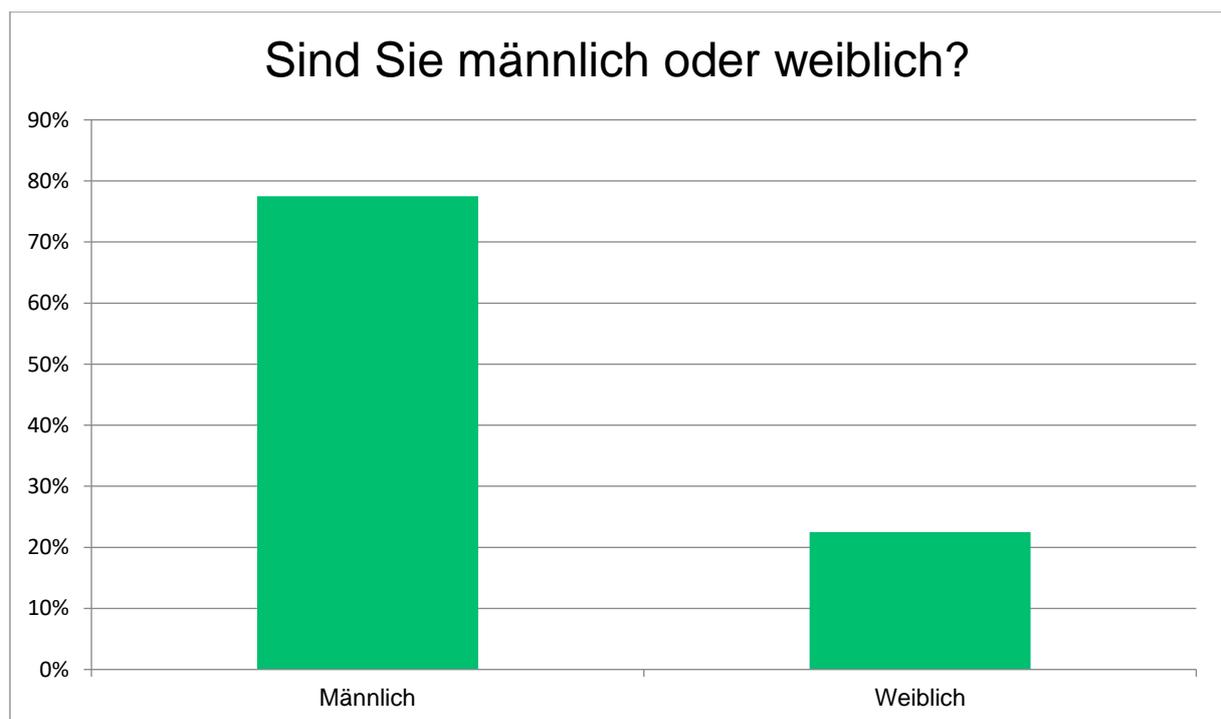


Abb. 3: Vergleich männlicher und weiblicher Umfrageteilnehmer

Bei der ersten Frage ist zu erkennen, dass die Umfrage von mehr männlichen als weiblichen Personen ausgefüllt wurde. Als genaue Zahl waren es 31 männliche und 9 weibliche Teilnehmer, eine Person hat die Frage übersprungen.

Frage 2:

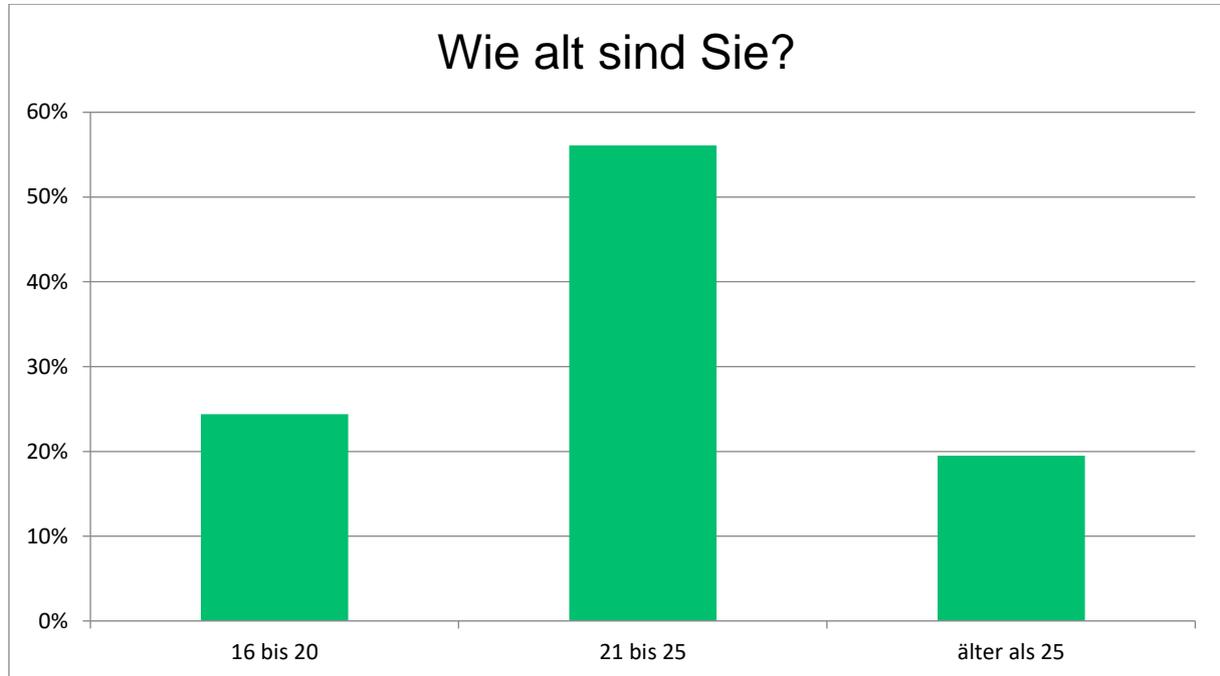


Abb. 4: Alter der Befragten

Wie in der Abbildung 4 zu erkennen ist, sind über 55% der Befragten zwischen 21 und 25 Jahre alt, das ist das Alter, in welchem man sich überlegen muss, was man nach der Ausbildung zum Landwirten machen will und was die zukünftigen Ziele sind. Personen, welche über 25 Jahre alt sind, kommen meist aus einem anderen Sektor und machen eine Zweitausbildung zum Landwirt.

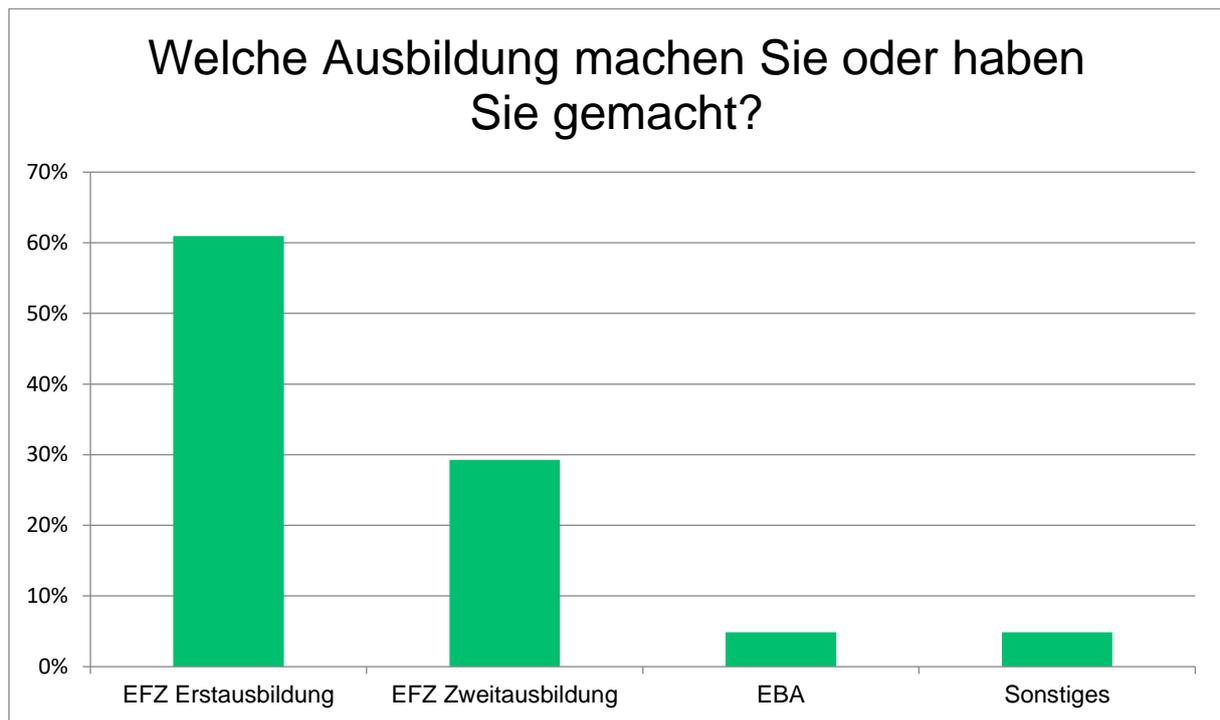
Frage 3:

Abb. 5: Ausbildung der Befragten

25 der Befragten haben ihr EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) als Erstausbildung gemacht, aber auch eine Zweitausbildung ist für manche eine Option. Die EBA (Eidgenössisches Berufsattest) wurde oder wird von zwei Personen besucht. Als sonstiges wurde Agrotechniker HF und Meisterprüfung erwähnt.

4.3.2 Fragen über Zukünftige Aktivitäten

Mit diesen Fragen wurde herausgefunden, was die Teilnehmer in Zukunft machen werden und ob sie sich vorstellen könnten, auf einem Milchviehbetrieb als Angestellter zu Arbeiten. Ausserdem sollte mit der Frage 8 herausgefunden werden, ob die Personen, welche bereits als landwirtschaftliche Angestellte auf einem Betrieb sind, dort weiterarbeiten werden.

Frage 4:



Abb. 6: Zukunftspläne junger Landwirte und Landwirtinnen

Die Abbildung 6 zeigt deutlich, dass nur wenige (sechs Personen) der künftigen Landwirte eine Karriere als Angestellte auf einem anderen Betrieb anstreben, wobei nicht mal die Hälfte der Befragten auf einem eigenen oder dem elterlichen Betrieb arbeiten. Eine Abwanderung in die Baubranche oder in sonstige Branchen (Angaben in Umfrage: LKW-Chauffeur, zurück in alten Beruf, Büro) ist deutlich zu sehen und wird von 8 Personen bevorzugt.

Frage 6:

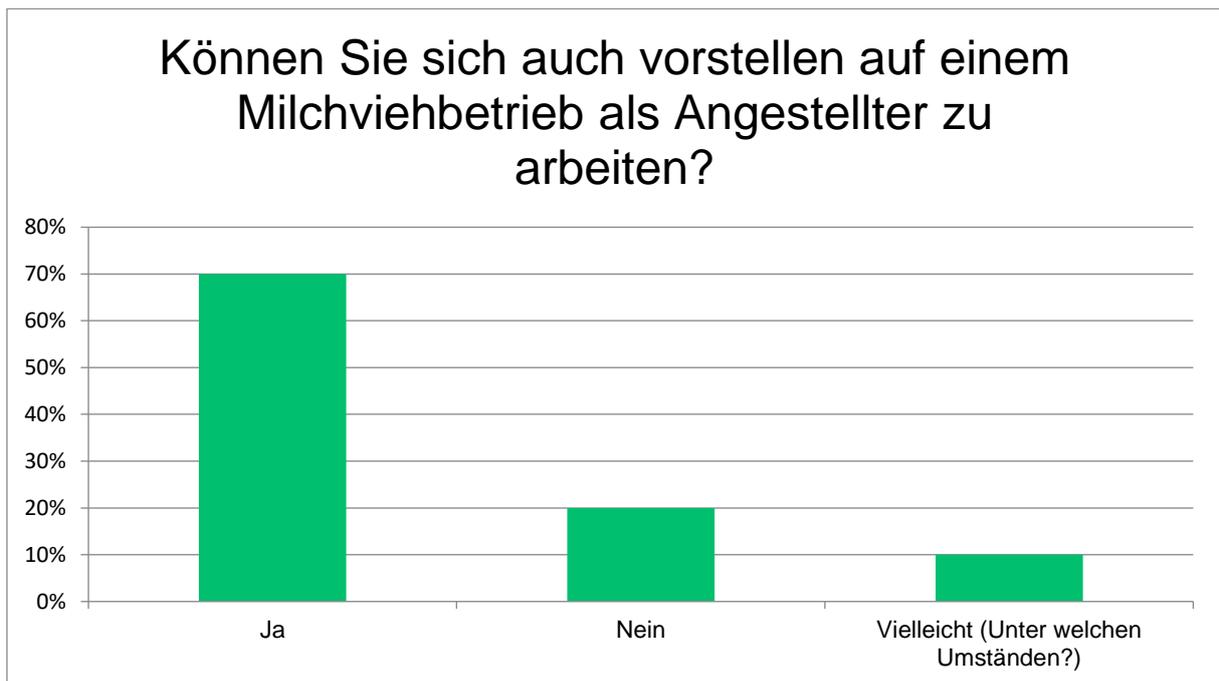


Abb. 7: Motivation für Arbeitsstelle auf Milchviehbetrieb

70% der Befragten könnten sich vorstellen, auf einem Milchviehbetrieb als Angestellter zu arbeiten, dazu kommen noch 10%, welche unter Umständen wie z.B. Melkroboter, nebenbei oder eigene Verantwortung für einen Betriebszweig angegeben haben.

Frage 8:

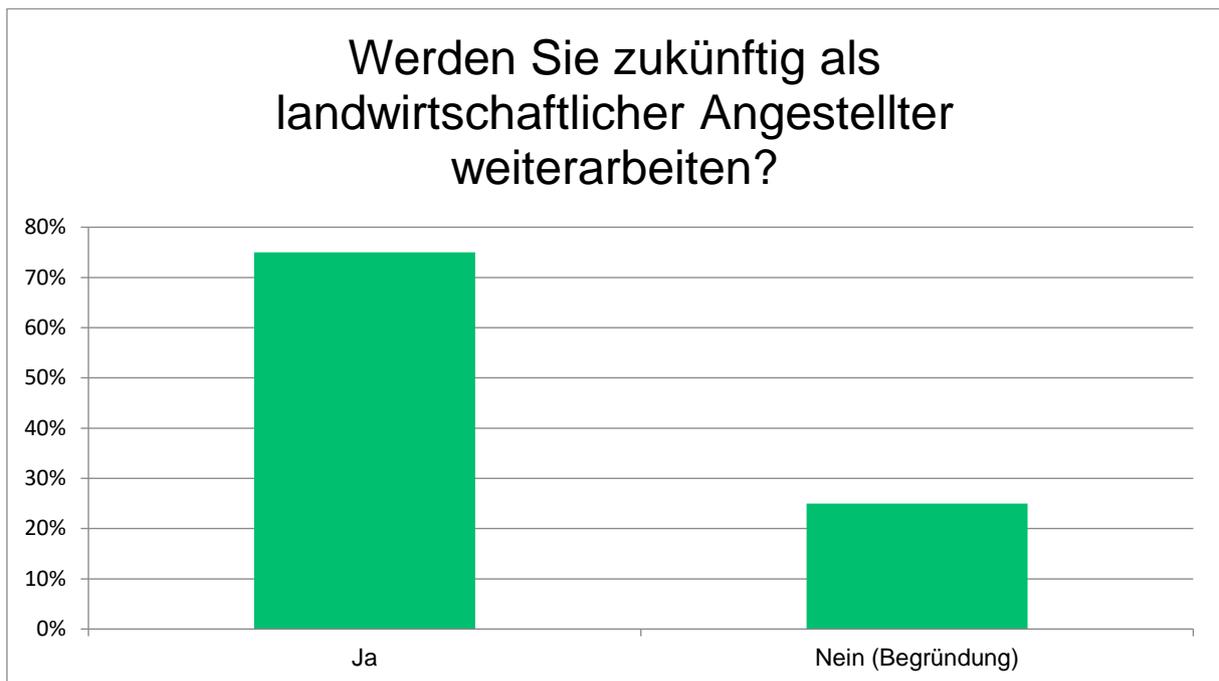


Abb. 8: Künftige Aussichten für bereits beschäftigte Angestellte der Landwirtschaft

Drei von vier welche als landwirtschaftlicher Angestellte auf einem Milchviehbetrieb arbeiten werden auch in Zukunft weiter dort beschäftigt werden. Einer von ihnen kann zukünftig einen Betrieb pachten und gibt deshalb dieses Angestelltenverhältnis auf.

4.3.3 Fragen zu den Gründen, um in der Landwirtschaft tätig zu sein

Bei diesen Fragen ging es darum, herauszufinden, was die Gründe für eine Anstellung auf einem Landwirtschaftsbetrieb sind und was die Vorzüge oder Bewegründe, aus Sicht junger Landwirten und Landwirtinnen, an einem Job in der Landwirtschaft sind.

Frage 5

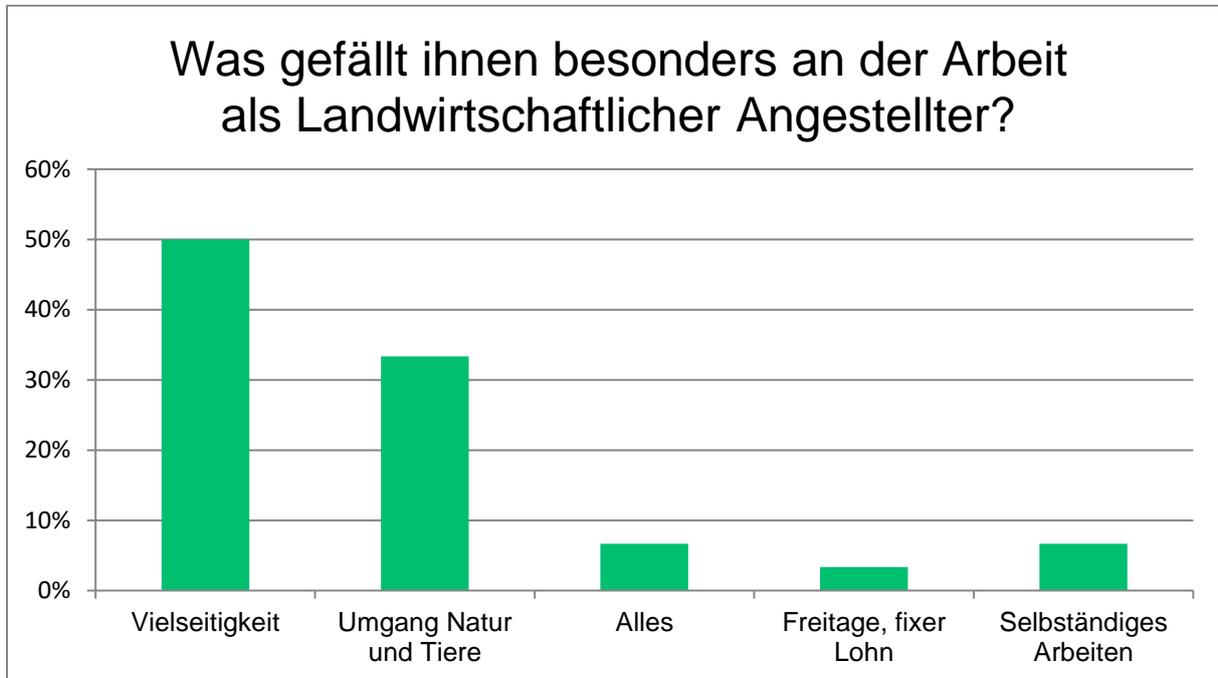


Abb. 9: Gründe für eine Arbeitsstelle auf Landwirtschaftsbetrieb

Frage 7

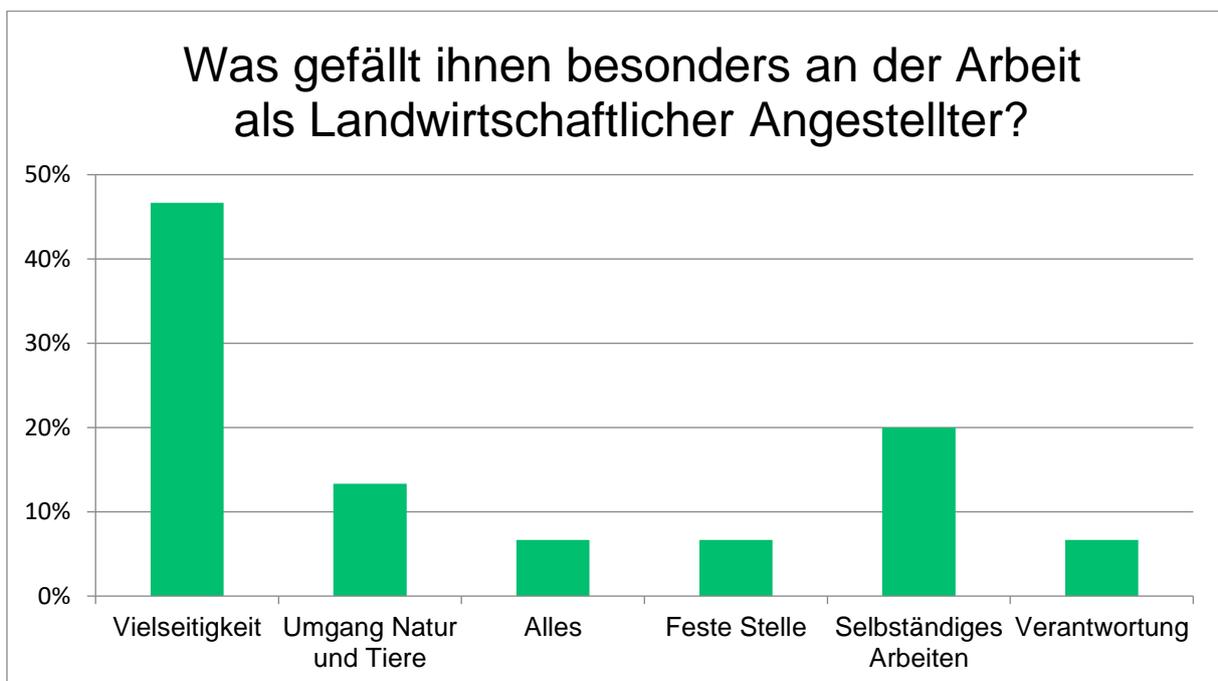


Abb. 10: Gründe für Anstellung auf Milchviehbetrieb

Aus den Abbildungen 9 und 10 ist zu entnehmen, dass den meisten Teilnehmern die Vielseitigkeit an der Arbeit besonders gefällt, aber auch der Umgang mit den Tieren und der Natur ist für viele ein grosser Pluspunkt. Das selbständige Arbeiten ist für manche auch eine schöne Sache und es wird somit auch gerne ohne ständige Führung des Betriebsleiters gearbeitet.

4.3.4 Fragen zu den Anstellungsverhältnissen

Mit diesen Fragen wurde herausgefunden, welche Gründe gegen eine Anstellung in der Landwirtschaft sprechen und was man tun müsste, um wieder vermehrt junge Leute anzulocken.

Frage 9:



Abb. 11: Gründe für keine Anstellung auf einem Landwirtschaftsbetrieb

Für die meisten der Befragten ist der Lohn in der Landwirtschaft zu niedrig. Für 25% der Teilnehmer ist die Arbeitszeit ein entscheidendes Kriterium. Fast 30% möchten nach der Lehre andere Erfahrungen sammeln. Zwei Personen haben keine geeignete Stelle gefunden und das ist der Grund für den Wechsel in eine andere Branche gewesen.

Frage 10:

Tab. 2: Was Motiviert für eine Anstellung auf einem Landwirtschaftsbetrieb

	Was könnte man tun, um Sie zu motivieren, auf einem Landwirtschaftsbetrieb als Angestellter zu arbeiten? (Lieber Milchviehbetrieb oder anderer Betrieb?)
1	Guter Lohn, geregelte Arbeitszeiten
2	Ich arbeite gern in der Landwirtschaft, möchte aber in den jungen Jahren noch andere Erfahrungen sammeln.
3	Atraktive Anstellungsbedingungen
4	Nach der Weiterbildung werde ich auf dem elterlichen Mutterkuhbetrieb teilzeit arbeiten. Bevor ich voll einsteige, möchte ich jedoch noch weitere Erfahrungen sammeln.
5	Angemessene Arbeitszeit und Entlohnung
6	Mehr Lohn
7	angemessener Lohn, selbständiges arbeiten
8	Rechtfertiger Lohn
9	Interessante Arbeitsvielfalt und nicht immer nur das gleiche
10	Gerechter Lohn
11	Bessere Bedingungen (höherer Mindestlohn, evtl. Mehr Flexibilität im Bezug auf freie Tage)
12	Milchviehbetrieb
13	Weniger Stunden, mehr Lohn, mehr Wertschätzung, lieber auf Mutterkuhbetrieb
14	Angestellter lieber nicht da ich auf dem Bau mehr verdiene und zusätzlich bessere Arbeitszeiten habe um zuhause auf dem Betrieb zu arbeiten
15	Alles
16	Ähnlichen Ansichten und Motivation von Betriebsleiter und Angestellter
17	Milchvieh in Anbindehaltung
18	Gewinnbeteiligung, offene Vorgesetzte, eigene Leitung eines Betriebszweiges
19	Mehr Lohn
20	Mehr Lohn
21	mehr Lohn bessere Arbeitszeiten
22	Nichts jeden seines seinen
23	Nichts hab Betrieb zuhause

Die letzte Frage war eine offen gestellte Frage, welche von 23 Personen beantwortet wurde. Die Antworten wurden genauso übernommen, wie von den Teilnehmern verfasst und keinerlei Korrekturen vorgenommen, um die Ergebnisse nicht zu verfälschen.

Wie bereits bei der Frage neun festgestellt wurde, ist bei den meisten der Lohn und/oder die Arbeitszeit ein Problem. Auch scheint es ein Problem zu sein, dass diese Arbeit nicht als Nebenerwerb oder Teilzeitstelle betrachtet werden kann.

4.4 Diskussion der Literaturrecherche

Durch die aktuelle Entwicklung in der Landwirtschaft gibt es in der Schweiz immer weniger Betriebe. Die anderen werden aber grösser und sind somit auf nicht familieneigene Angestellte angewiesen. Durch diesen Prozess entsteht ein Wandel bei dem Angebot und der Nachfrage. Die Nachfrage nach einer Stelle in der Landwirtschaft bleibt konstant, aber das Angebot (offene Stellen) nimmt zu. Dies hat unweigerlich zur Folge, dass auch in der Landwirtschaft bessere Anstellungsbedingungen geschaffen werden müssen. Hinzu kommt, dass sich die Landwirtschaftsbetriebe wegen der Konkurrenz in der Baubranche behaupten müssen, welche ihren Arbeitnehmenden auch ohne Fachkenntnissen bereits gute Löhne bezahlen.

Für eine Anstellung in der Landwirtschaft braucht es nicht zwingend eine Ausbildung als Landwirt oder Landwirtin, jedoch kann durch eine absolvierte Lehre genügend Fachkenntnisse ausgewiesen werden, um als Fachkraft angesehen zu werden, dies auch ohne langjährige Erfahrung in der Landwirtschaft.

Mit Projekten der Eingliederung von Flüchtlingen wurde ein weiterer Ansatz für die Bewältigung des Arbeitskräftemangels geschaffen. Dies ist aber eine Notlösung, da diese in vielen Fällen keine Fachkraft sind oder werden. Es kann also nicht als eine längerfristige und nachhaltige Lösung betrachtet werden.

4.5 Diskussion der Umfrage

Durch die Resultate lassen sich einige wichtige Schlüsse ziehen. Viele der jungen Landwirtinnen und Landwirte sind von einer Anstellung in der Landwirtschaft nicht abgeneigt und würden zum Teil gerne auf einem Milchviehbetrieb arbeiten. Es scheint aber meist nicht eine so lukrative Lösung für junge motivierte Leute zu sein, da sich mit anderen Jobs mehr Geld verdienen lässt, die Aufstiegsmöglichkeiten besser und die Arbeitszeiten geregelter sind.

Die Umfrage zeigt auch, was die motivierenden Aspekte sind, um in der Landwirtschaft tätig zu sein. Diese sollte man nicht vergessen und auch diese so gut es geht fördern, um so das Angestelltenverhältnis so lange wie möglich aufrecht erhalten zu können.

Es ist auch wichtig, dass für die meisten jungen Landwirte und Landwirtinnen der Traum vom eigenen Betrieb besteht und so werden viele Arbeitsverhältnisse nicht dauerhaft sein.

Die Umfrage hat auch gezeigt, dass die Hauptursache bei dem Lohn und den Arbeitszeiten liegt, es gibt aber durchaus auch andere Gründe. Im Folgenden werden die Probleme analysiert und Problemlösungen zu den einzelnen Punkten gesucht. Es werden nur auf Probleme eingegangen, auf welche der Betrieb einen Einfluss nehmen kann.

Lohn:

Die Entlohnung in der Landwirtschaft ist immer ein schwieriges Thema, da es für manche Betriebe finanziell nicht möglich ist, höhere Löhne zu bezahlen. Wie sich eine höhere Entlohnung auf die finanzielle Situation des Betriebes auswirken, soll in folgender Tabelle veranschaulicht werden. Da bei allen drei NAV die gleichen Richtlöhne verwendet werden erübrigt sich ein Vergleich in diesem Teil, allerdings muss beachtet werden, dass in St.Gallen nur 50 h pro Woche für den gleichen Richtlohn gearbeitet werden muss.

Tab. 3: Lohnkosten für Angestellte in der Landwirtschaft

	Tiefes Lohnniveau	Mittleres Lohnniveau	Hohes Lohnniveau
Kosten pro Tag	CHF.- 124.95	CHF.- 141.35	CHF.- 157.80
Kosten pro Monat	CHF.- 3'800	CHF.- 4'300	CHF.- 4'800
Kosten pro Jahr	CHF.- 45'600	CHF.- 51'600	CHF.- 57'600

Richtlöhne 2022 Quelle: (Schweizer Bauernverband, 2021)

Um mit der Baubranche mithalten zu können, müsste ein hohes Lohnniveau gewählt werden. Was sich allerdings für einige Betriebe als schwierig herausstellen könnte, deshalb liegt diese Entscheidung auch beim Betriebsleiter. Vielleicht gibt es auch eine Möglichkeit, einen Angestellten nur in Teilzeit zu beschäftigen, was den Kostendruck auch reduzieren würde.

Sollte man die Möglichkeit haben, mehr Lohn als der Durchschnitt zu zahlen, sollte man dies unbedingt bei der Suche nach Angestellten erwähnen, um so die Erfolgchancen zu erhöhen.

Falls der Lohn nicht kontinuierlich auf einem hohen Niveau gehalten werden kann, da mit Ertragsschwankungen gerechnet werden muss, könnte man auch eine Art der Gratifikation in erfolgreichen Jahren in Erwägung ziehen. Durch eine solche Gratifikation kann auch in manchen Fällen die Arbeitsmotivation und die Sorgfalt der ausgeführten Arbeiten verbessert werden, da ein Angestellter in gewisser Weise einen Einfluss auf eine erfolgreiche Betriebsführung haben kann. Die Wertschätzung der eigenen Arbeit durch eine solche Gratifikation ist nicht nur sehr motivierend, sondern stärkt auch das Zugehörigkeitsgefühl und die zwischenmenschliche Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Eine solche Gratifikation könnte sich zum Beispiel als Form eines 13. Monatslohn oder als Weihnachtsgeld äussern.

Eine solche Form der Gratifikation macht vor allem bei Betrieben Sinn, bei welchen die Einnahmen pro Jahr grosse Schwankungen aufweisen kann, denn so können in schlechten Jahren die Lohnkosten reduziert werden, ohne dass der Angestellte sich benachteiligt fühlen muss, da er bei guten Jahren auch dementsprechend besser bezahlt wird.

Eine Lohnerhöhung nach gewissen Jahren (alle 3-5 Jahr CHF 200.- mehr) erhöht die Chance auf ein langfristiges Angestelltenverhältnis. Denn die Erfahrungen, die durch eine langfristige Zusammenarbeit gesammelt werden können, sind auch für den Arbeitgeber sehr wertvoll.

Arbeitszeit / Freitage:

Die Arbeitszeiten in der Landwirtschaft sind höher als in anderen Branchen, hinzu kommen die Wochenenden, in welchen auch gearbeitet werden muss. Eine geregelte Planung der zu arbeitenden Wochenenden und ein guter Austausch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sorgt aber dabei für ein besseres Arbeitsverhältnis. Eine monatliche Freitageplanung ist zu empfehlen, bei welcher aber in Notfällen auch Abweichungen gemacht werden könnten. Dies zu Gunsten beider Parteien.

Von den genormten Arbeitszeiten in den jeweiligen Normalarbeitsverträgen der Kantone darf auch nach unten angepasst werden und es können auch Freitage unter der Woche (z.B. bei Schlechtwetter Tagen) gewährt werden.

Eine solche Planung nach den Grundsätzen des NAV St.Gallen könnte wie folgt aussehen (grün sind die Freitage und rot die Arbeitstage):

Tab. 4: Monatsplanung von Arbeitstagen

Woche	MO	DI	MI	DO	FR	SA Vor	SA Na	SO
1	rot	rot	grün	rot	rot	rot	grün	grün
2	rot	rot	rot	rot	rot	grün	grün	rot
3	grün	rot	rot	rot	rot	rot	rot	grün
4	rot	rot	rot	rot	grün	grün	grün	rot

Bei einer solchen Planung ist eine gute Kommunikation zwischen den Parteien sehr wichtig und es kann zu einem guten Arbeitsklima führen.

Auch die Ferienplanung soll so früh wie möglich geschehen und dabei soll Rücksicht auf den Arbeitnehmer genommen werden, so kann eine langfristige Anstellung gefördert werden.

Will man sich den Arbeitszeiten der Bauchbrachen noch mehr nähern, müsste man sich überlegen, ob es möglich ist, den Angestellten jedes Wochenende freizugeben und sie nur im Notfall oder bei Ferienablösung am Wochenende einzusetzen. Falls dies machbar ist, sollte es unbedingt bei dem Stellenbeschrieb erwähnt werden, dies wird die Chance auf Erfolg erhöhen.

Keine Stelle gefunden:

Um diesem Problem entgegenzuwirken, ist eine frühzeitige Publikation der freien Stelle wichtig. Der Stellenbeschrieb sollte etwa eine A4 Seite umfassen und die wichtigsten Daten des Betriebes und die Zuständigkeiten des Arbeitnehmers enthalten. Auch der Lohn soll ersichtlich sein und wie der Einsatz und die Ferienplanung ungefähr aussehen wird.

Eine Publikation an den Anschlagbrettern der landwirtschaftlichen Bildungszentren der jeweiligen Kantone ist von Vorteil, aber auch eine Verbreitung über Soziale Medien ist in der heutigen Zeit unverzichtbar.

Eine Vorlage für einen Stellenausschrieb liegt im Anhang bei.

Mitspracherecht (Verantwortung für einen Betriebszweig):

Um das Mitspracherecht der Mitarbeitenden zu fördern, könnte es sich lohnen, dem Angestellten einen spezifischen Betriebszweig zuzuordnen und ihm bei diesem die Hauptverantwortung sowie die Planung zu übergeben. Dies könnte auch eine zusätzliche Arbeitsentlastung für den Betriebsleiter zur Folge haben und bringt dem Angestellten Wertschätzung und Vertrauen entgegen. Wenn auf dem Betrieb nur ein Hauptbetriebszweig verfolgt wird (z.B. Milchwirtschaft), kann auch dieser aufgeteilt werden und die Verantwortung für einen Teil davon (z.B. Kälber) dem Angestellten abgegeben werden.

4.6 Gesamtheitliche Diskussion

Durch die Literaturrecherche, die Umfrage und den Vergleich der Arbeitsverträge haben sich die Antworten auf meine Fragen ergeben. Die Landwirtschaft in der Schweiz ist von einem Fachkräftemangel betroffen, dies weil es durch strukturelle Veränderungen der Landwirtschaftsbetriebe mehr Angestellte benötigt, da es weniger Betriebe gibt und die bestehenden sich vergrössern. Der Begriff «Familienbetriebe» ist allerdings noch nicht veraltet und viele Betriebe arbeiten auch weiterhin hauptsächlich mit familieneigenen Arbeitskräften und setzen nur in der Hochsaison auf familienfremde Arbeitskräfte.

Für Betriebe, welche auf Angestellte angewiesen sind, ob nur halbjährlich oder das ganze Jahr ist es wichtig, das Arbeitsklima so gut wie möglich zu gestalten und zu pflegen. Durch Arbeitsverträge, welche sich nicht nur an den Normen der Normalarbeitsverträge der Landwirtschaft richten, sondern sich auch auf Gesamtarbeitsverträgen anderer Branchen anlehnen, könnte sich die Suche nach Angestellten vereinfachen.

Um ein langes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, ist es wichtig, auf die Bedürfnisse der Angestellten einzugehen und diese so gut wie möglich zu beachten und mit mehr Verantwortung und Wertschätzung in den Betrieb einzubinden.

Die Umfrage zeigt auch, dass viele der jungen Landwirte und Landwirtinnen nicht grundsätzlich von einer Anstellung auf einem Milchviehbetrieb abgeneigt wären. Diese Personen müssten unbedingt in der Branche gehalten werden, was allerdings nicht so einfach ist, da viele dieser jungen Menschen andere Ziele verfolgen. Dies, weil es meist einfacher und lukrativer ist, in einer anderen Branche eine Übergangslösung zu finden. Auch können bei anderen Stellen bessere Teilzeitleösungen gefunden und ausgeübt werden.

Eine Förderung der Angestelltenverhältnisse sollte auch durch die Branche in Erwägung gezogen werden, da es wie überall schwarze Schafe gibt, welche ihre Angestellten nicht unbedingt der heutigen Zeit entsprechend behandeln (keine Auszahlung von Überstunden, unnötige Sonntagsarbeiten, keine regelmässigen Aussprachen usw.). Die NAVs der Landwirtschaft verlocken natürlich manche Arbeitgeber verhältnismässig tiefe Löhne zu bezahlen, dies wirkt sich negativ auf den Ruf solcher Arbeitsstellen bei jungen Landwirten aus. Falls ein Landwirt oder eine Landwirtin nach der Lehre auf einem solchen Betrieb landet, ist die Chance gross, dass sie nicht nur die Arbeitsstelle kündigt, sondern auch in eine andere Branche wechseln.

5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Als Schlussfolgerung gilt es festzuhalten, dass es tatsächlich Mängel in den Angestelltenverhältnissen auf Milchviehbetrieben gibt. Diese Mängel und der strukturelle Wandel in der Landwirtschaft führen dazu, dass die Zahl der fehlenden qualifizierten Arbeitskräfte noch weiter zunimmt. Viele der befragten jungen Landwirte und Landwirtinnen würden grundsätzlich auf einem Milchviehbetrieb als Angestellte arbeiten, das tiefere Lohnniveau und die hohe Arbeitszeit locken sie allerdings in andere lukrativere Branchen.

Als Empfehlung für Arbeitgeber werden folgende Dinge aufgelistet:

1. Beginnen Sie möglichst früh mit der Suche nach einer qualifizierten Arbeitskraft und machen Sie einen guten und ehrlichen Stellenbeschrieb. Es sollte, wenn möglich, die Arbeits- und Freizeiten, sowie auch der Lohn erwähnt werden, und zwar so, dass ein Arbeitsuchender in etwa weiss, was auf ihn zukommen wird. Der Stellenausschrieb sollte so Publik wie möglich gemacht werden, die Investition wird sich bezahlt machen. Eine Verbreitung in den sozialen Netzwerken ist kostengünstig und in der heutigen Zeit dringendst ratsam.
2. Der Lohn ist so zu wählen, dass es mit den Löhnen anderer Branchen vergleichbar ist. Sollte dies nicht möglich sein, sollte unbedingt eine Gratifikation oder gelegentliche Lohnerhöhungen in Betracht gezogen werden, um dem Angestellten die Wertschätzung seiner Arbeit zu zeigen und um die Motivation und eine langfristige Zusammenarbeit sicherzustellen.
3. Die Arbeits- und Freizeiten sind zusammen mit dem Angestellten zu planen und die Vorgegebenen Arbeitszeiten von den jeweiligen Normalarbeitsverträgen dürfen durchaus auch unterschritten werden (Günstigkeitsprinzip gemäss Art. 359 Abs. 3 OR i.V.m. Art. 358 OR). Ein entgegenkommendes Verhalten vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer wirkt sich auch sehr positiv auf das Arbeitsverhältnis aus.
4. Junge Landwirte und Landwirtinnen möchten in vielen Fällen mehr Verantwortung übernehmen und suchen meist neue Herausforderungen. Ihnen soll auch diese Chance gegeben werden, denn manch einer wächst mit mehr Verantwortung über sich hinaus. Die Arbeit macht dann automatisch wieder mehr Freude und es entsteht dadurch eine mögliche Arbeitsentlastung für den Betriebsleiter. Als Beispiel kann einem Angestellten die Verantwortung und die Planung für einen Betriebszweig übergeben werden (Kälberaufzucht, eine Ackerkultur des Betriebes) natürlich mit Aufsicht und Unterstützung.
5. Monatliche oder quartalsweise Angestelltingespräche sind sehr förderlich für das Arbeitsklima. In diesen Gesprächen sollen vergangene sowie auch zukünftige Arbeiten, Pläne und Probleme besprochen werden. Ausserdem ist ein kurzes Feedback förderlich.

Es gibt junge motivierte Leute, welche gerne in der Landwirtschaft arbeiten möchten, sie müssen nur gefunden werden und vor allem muss man ihnen einen gewissen Anreiz bieten, in der Landwirtschaft tätig zu bleiben. Ein Wechsel in andere Branchen ist meist sehr einfach und lohnt sich für manche Lehrgangsabgänger oftmals mehr als auf dem eigenen Beruf zu bleiben.

Die Landwirtschaft ist die Basis der menschlichen Existenz und somit eine unschätzbar wertvolle Arbeit. Deshalb ist es wichtig für ein angenehmes respektvolles Arbeitsklima und eine gerechte, zeitgemässe und konkurrenzfähige Anstellung zu Sorgen, um den Ruf der Landwirtschaft als attraktiven Arbeitgeber wiederherzustellen und dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

6 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Titelbild: Milchkuh auf kleiner Insel im Garschinasee in St.Antönien (Quelle: Jürg Willi)

Abb. 1: Zusammenfassung Gesamtarbeitsverträge Baugewerbe, Holzbau und Schreinergerbe	13
Abb. 2: Zusammenfassung Normalarbeitsverträge Landwirtschaft	13
Abb. 3: Vergleich männlicher und weiblicher Umfrageteilnehmer	14
Abb. 4: Alter der Befragten	15
Abb. 5: Ausbildung der Befragten	16
Abb. 6: Zukunftspläne junger Landwirte und Landwirtinnen.....	17
Abb. 7: Motivation für Arbeitsstelle auf Milchviehbetrieb	18
Abb. 8: Künftige Aussichten für bereits beschäftigte Angestellte der Landwirtschaft.....	19
Abb. 9: Gründe für eine Arbeitsstelle auf Landwirtschaftsbetrieb	20
Abb. 10: Gründe für Anstellung auf Milchviehbetrieb	20
Abb. 11: Gründe für keine Anstellung auf einem Landwirtschaftsbetrieb	21
Tab. 1: Anzahl Landwirtschaftlich Beschäftigte und Betriebe Schweiz.....	11
Tab. 2: Was Motiviert für eine Anstellung auf einem Landwirtschaftsbetrieb.....	22
Tab. 3: Lohnkosten für Angestellte in der Landwirtschaft.....	24
Tab. 4: Monatsplanung von Arbeitstagen	25

7 Glossar

Strukturelle Wandel	Die Veränderung der Wirtschaftsstruktur, d.h. das relative Gewicht der Sektoren während des Entwicklungsprozesses
Gesamtarbeitsverträge (GAV)	Vertrag zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Arbeitsbedingungen und des Verhältnisses zwischen den Parteien
Normalarbeitsverträgen (NAV)	Ein behördlicher Erlass mit arbeitsvertraglichen Bestimmungen. Die Bestimmungen können zwingenden oder empfehlenden Charakter haben. Wo kein GAV, ist ein NAV
Richtlöhne	Richtlöhne sind Bruttolöhne und dienen als Richtlinie für die Bezahlung der Arbeitnehmenden
Ersatzbedarf	Durch ausscheidende Arbeiter verursachte Bedarf
Familienfremd	Keine Familienangehörigen des Betriebsleiters (Kinder und Eltern) oder dessen Ehepartner
Obligationenrecht	das Recht der Schuldverhältnisse (Vertragsrecht)
Einzelarbeitsvertrag	Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Nachtarbeitsvergütung / Sonntagsarbeitsvergütung	Bei Arbeiten zwischen 23.00 und 6.00 Uhr und am Sonntag wird einen Zuschlag bezahlt
Spesen	Auslagen, die bei der Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit entstehen
Lohnniveau	Durchschnittsgehälter einer bestimmten Region oder Branche
Gratifikation	Finanzielle Sonderzuwendung, die ein Arbeitnehmer beispielsweise an Weihnachten erhält
Publikation	Etwas Veröffentlichen
Feedback	Kurze Rückmeldung über eine bestimmte Sache

8 Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Landwirtschaft. (2021). *Agrarbericht 2021*. Von Agrarbericht 2021: <https://www.agrarbericht.ch/de> abgerufen
- Bundesamt für Statistik. (2022). *pxweb.bfs.admin.ch*. Von pxweb.bfs.admin.ch: https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-0702000000_104/px-x-0702000000_104/px-x-0702000000_104.px/table/tableViewLayout2/ abgerufen
- Der Regierungsrat des Kantons Thurgau. (28. März 2006). *rechtsbuch.tg.ch*. Von rechtsbuch.tg.ch: https://www.rechtsbuch.tg.ch/app/de/texts_of_law/221.253 abgerufen
- Die Regierung des Kantons Graubünden. (1. Februar 2022). *gr-lex.gr.ch*. Von gr-lex.gr.ch: https://www.gr-lex.gr.ch/app/de/texts_of_law/535.230 abgerufen
- Die Regierung des Kantons St.Gallen. (3. März 2020). *sg.ch*. Von sg.ch: https://www.sg.ch/news/sgch_allgemein/2020/03/normalarbeitsvertrag-fuer-landwirtschaftliche-arbeitnehmende/_jcr_content/Par/sgch_downloadlist/DownloadListPar/sgch_downloaded_1157873212.ocFile/RRB%202020%20129_Beilage%201_Entwurf%20NAV%20fuer%20landwirtschaft abgerufen
- Giger, S. (5. April 2019). *bauernzeitung.ch*. Von bauernzeitung.ch: <https://www.bauernzeitung.ch/artikel/landwirtschaft/wir-brauchen-diese-fachkraefte-363772> abgerufen
- Holzbau Schweiz. (14. Dezember 2019). *gav-Holzbau.ch*. Von gav-Holzbau.ch: https://gav-holzbau.ch/d/pdf/service/Dokumente/GAV_Dokumente/GAV/2020_GAV-Broschuere_DE.pdf?m=1647522925& abgerufen
- Momentive. (1. April 2022). *de.surveymonkey.com*. Von de.surveymonkey.com: <https://de.surveymonkey.com/user/sign-in/?ep=%2Fuser%2Fslash> abgerufen
- Müller, G. V. (5. Oktober 2021). *www.nzz.ch*. Von www.nzz.ch: <https://www.nzz.ch/wirtschaft/der-baubranche-gehen-die-arbeiter-aus-ld.1647188?reduced=true> abgerufen
- Nau.ch. (2. März 2022). *nau.ch*. Von nau.ch: <https://www.nau.ch/news/europa/ukrainischer-grenzschutz-hindert-mehr-als-60-manner-an-der-flucht-66121068> abgerufen
- Schweizer Bauernverband. (1. November 2021). *agripuls.ch*. Von agrimpuls.ch: https://www.agripuls.ch/fileadmin/agripulsch/Arbeitsrecht/Lohnrichtlinien/Lohnrichtlinie_2022_D.pdf abgerufen
- Schweizer Bauerverband. (31. Oktober 2019). *www.sbv-usp.ch*. Von www.sbv-usp.ch: <https://www.sbv-usp.ch/de/berufsfeld-landwirtschaft-anzahl-lernende-2019/20-ruecklaeufig/> abgerufen
- Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe. (3. Dezember 2018). *gav-service.ch*. Von gav-service.ch: <https://www.gav-service.ch/contract/downloadfile?documentid=47980> abgerufen
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (10. 5 2022). *seco.admin.ch*. Von seco.admin.ch: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen.html abgerufen
- Umstätter, C. (14. Oktober 2020). *ufarevue.ch*. Von ufarevue.ch: <https://www.ufarevue.ch/betriebsfuehrung/arbeitskraefte> abgerufen

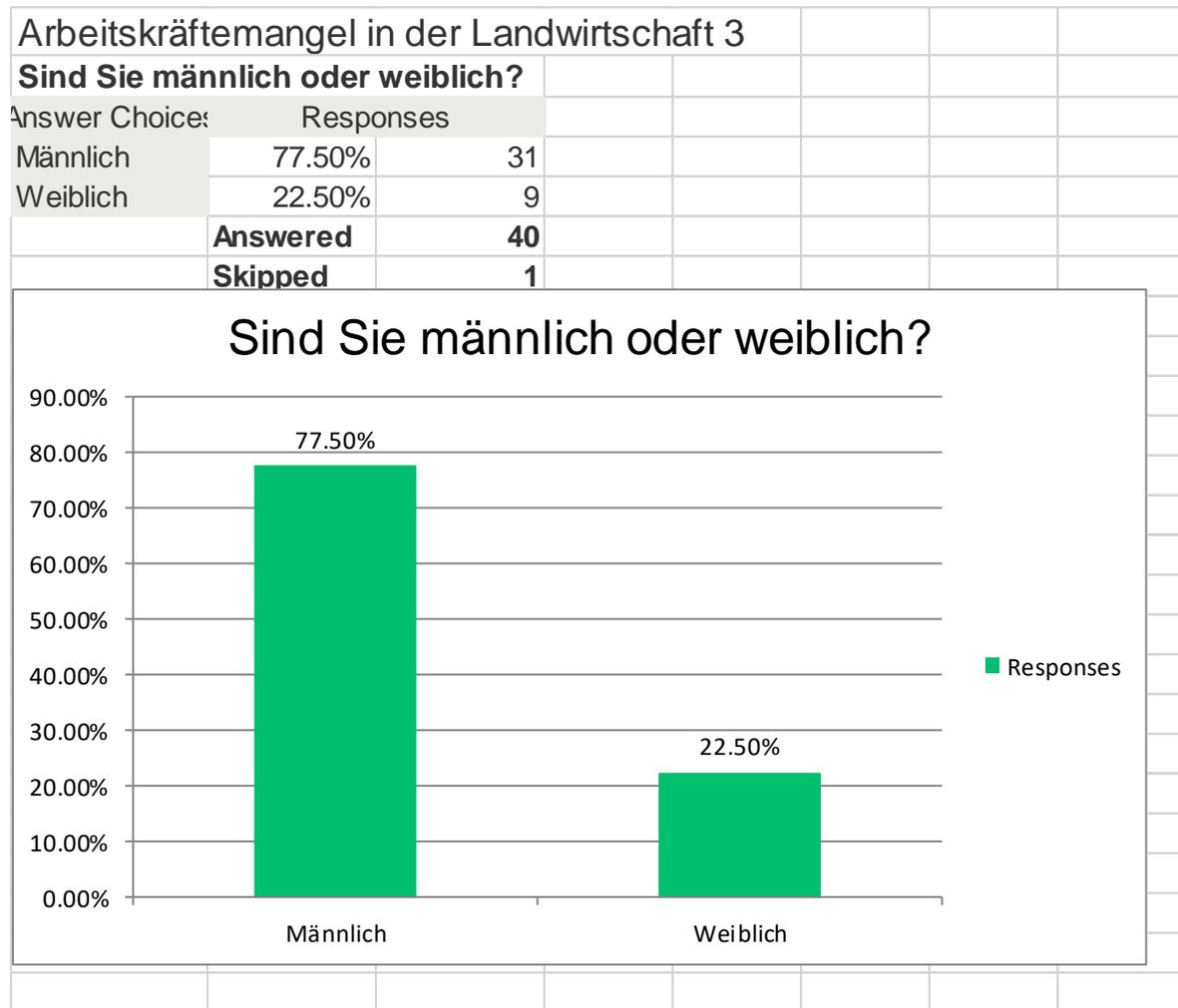
Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten. (1. Januar 2022).

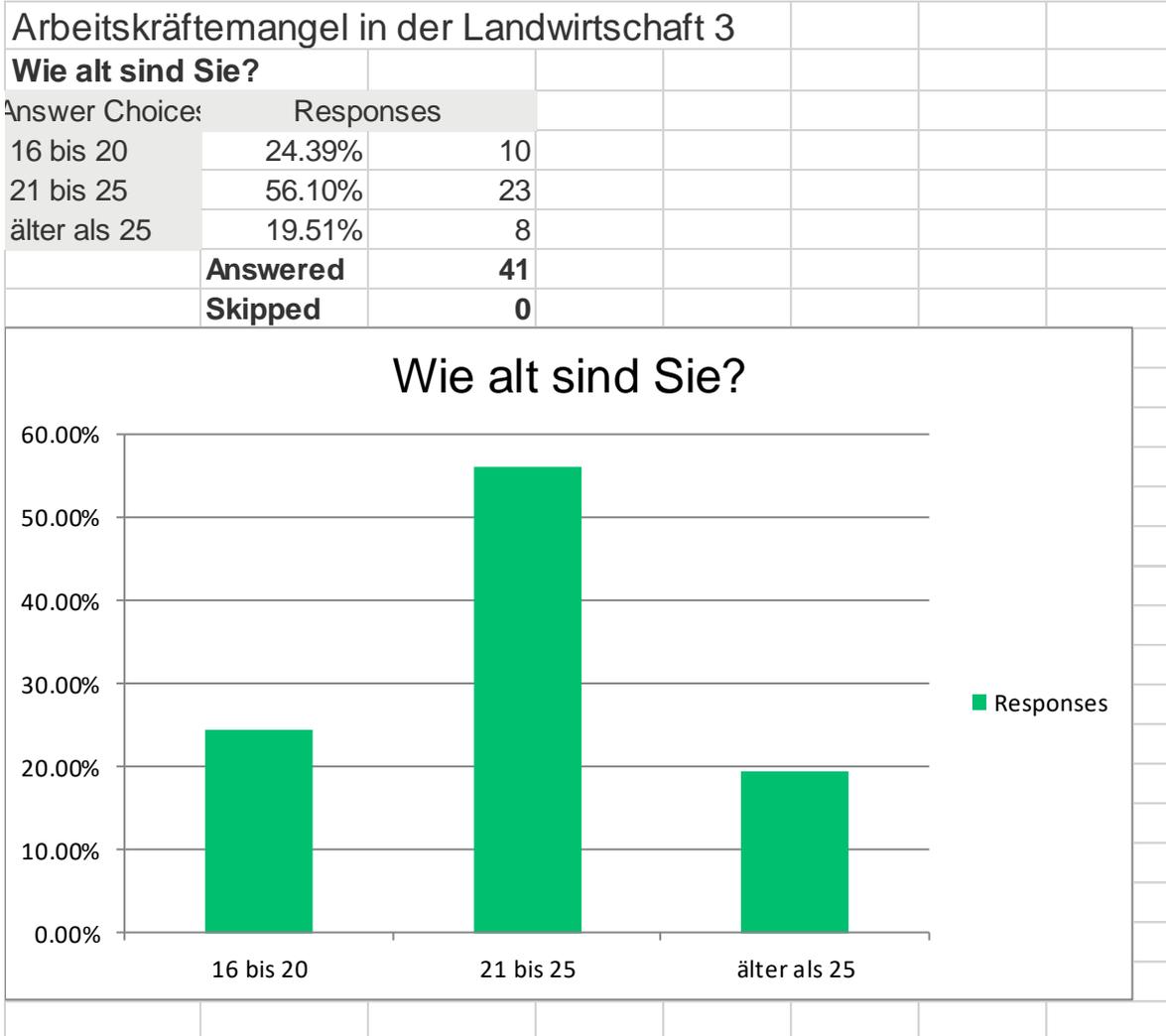
vssm.ch. Von *vssm.ch*:

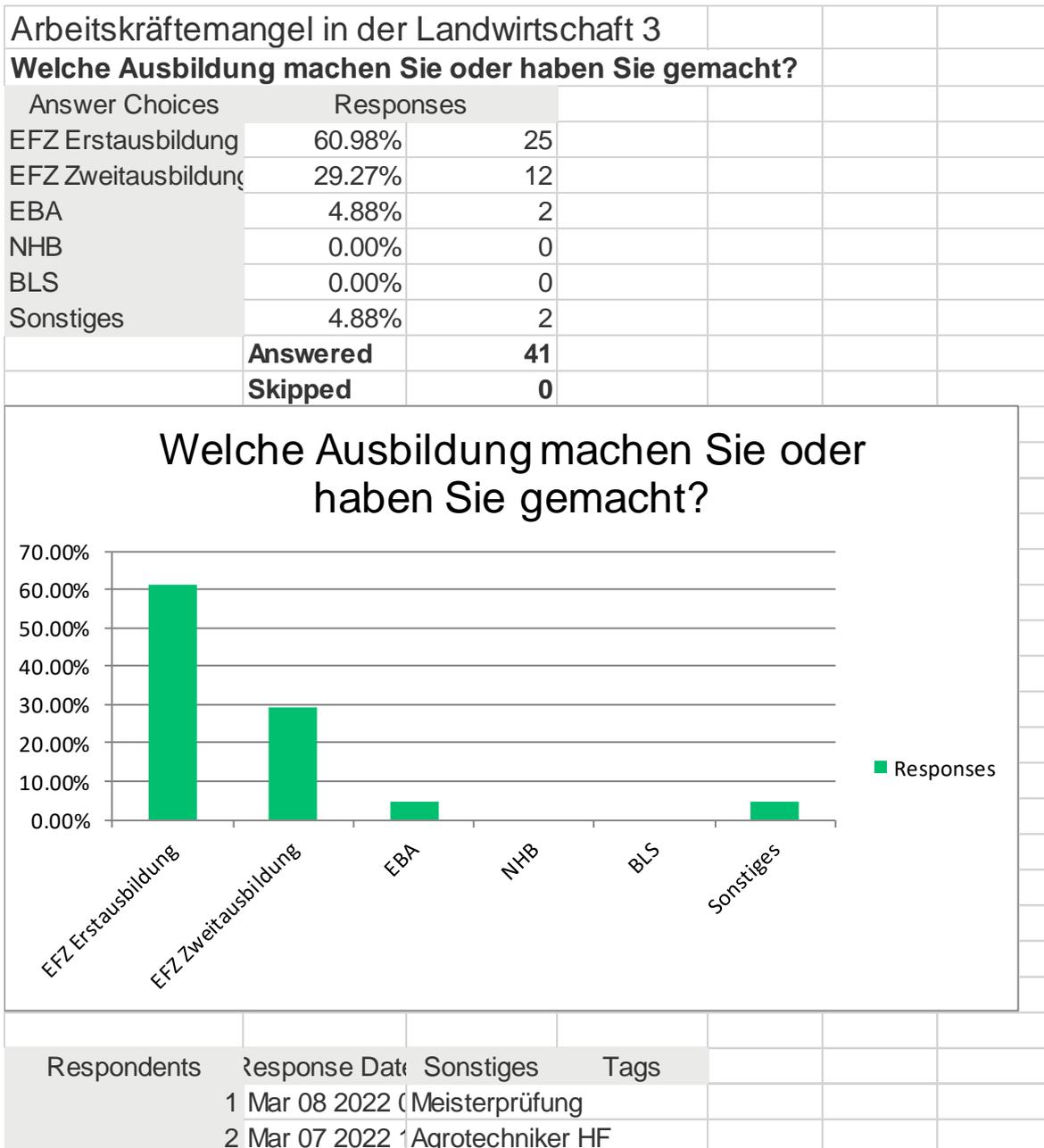
https://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/dienstleistungen/schreinergewerbe_gav_2022_bis_2025.pdf abgerufen

9 Anhang

9.1 Umfrage



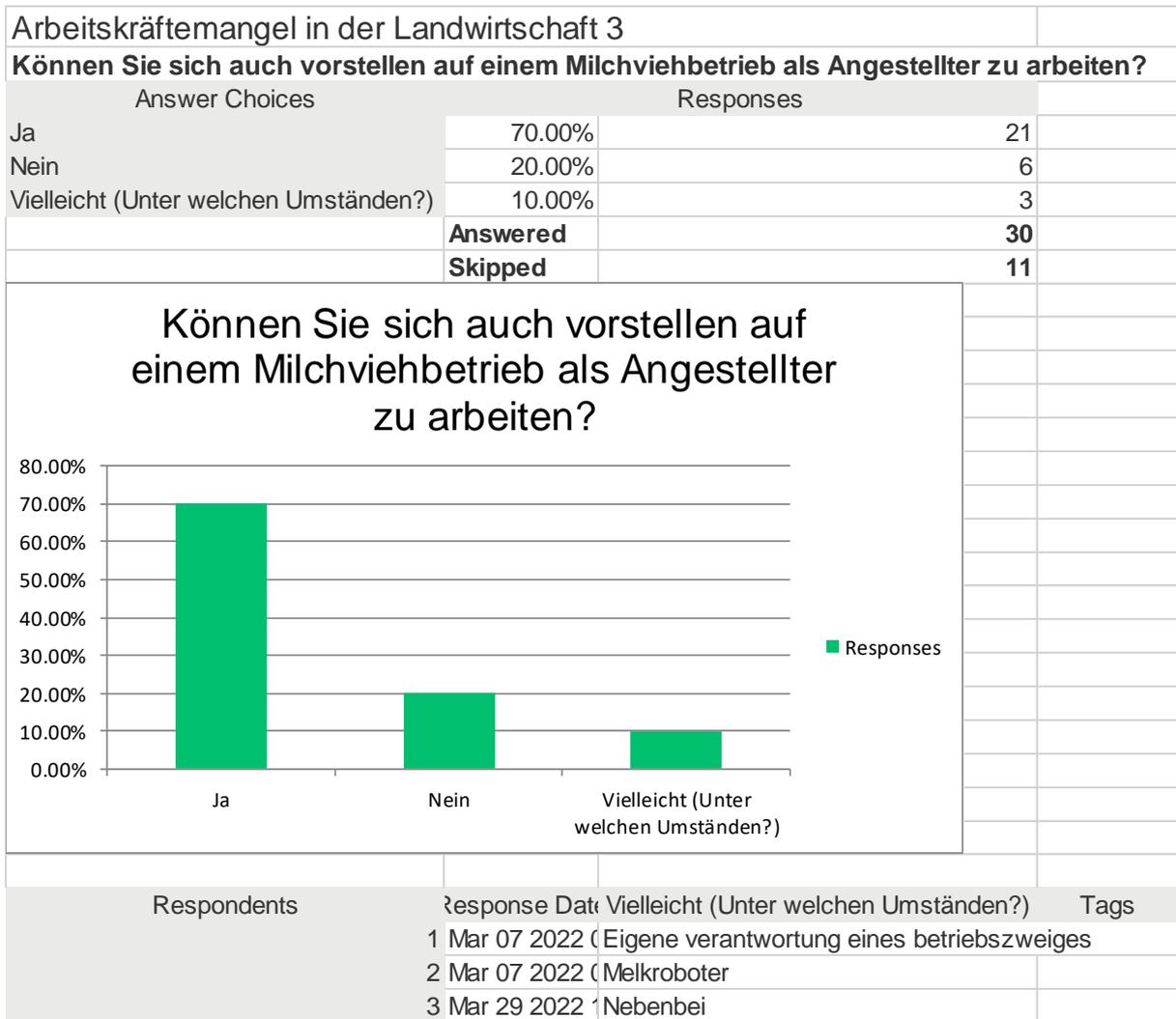




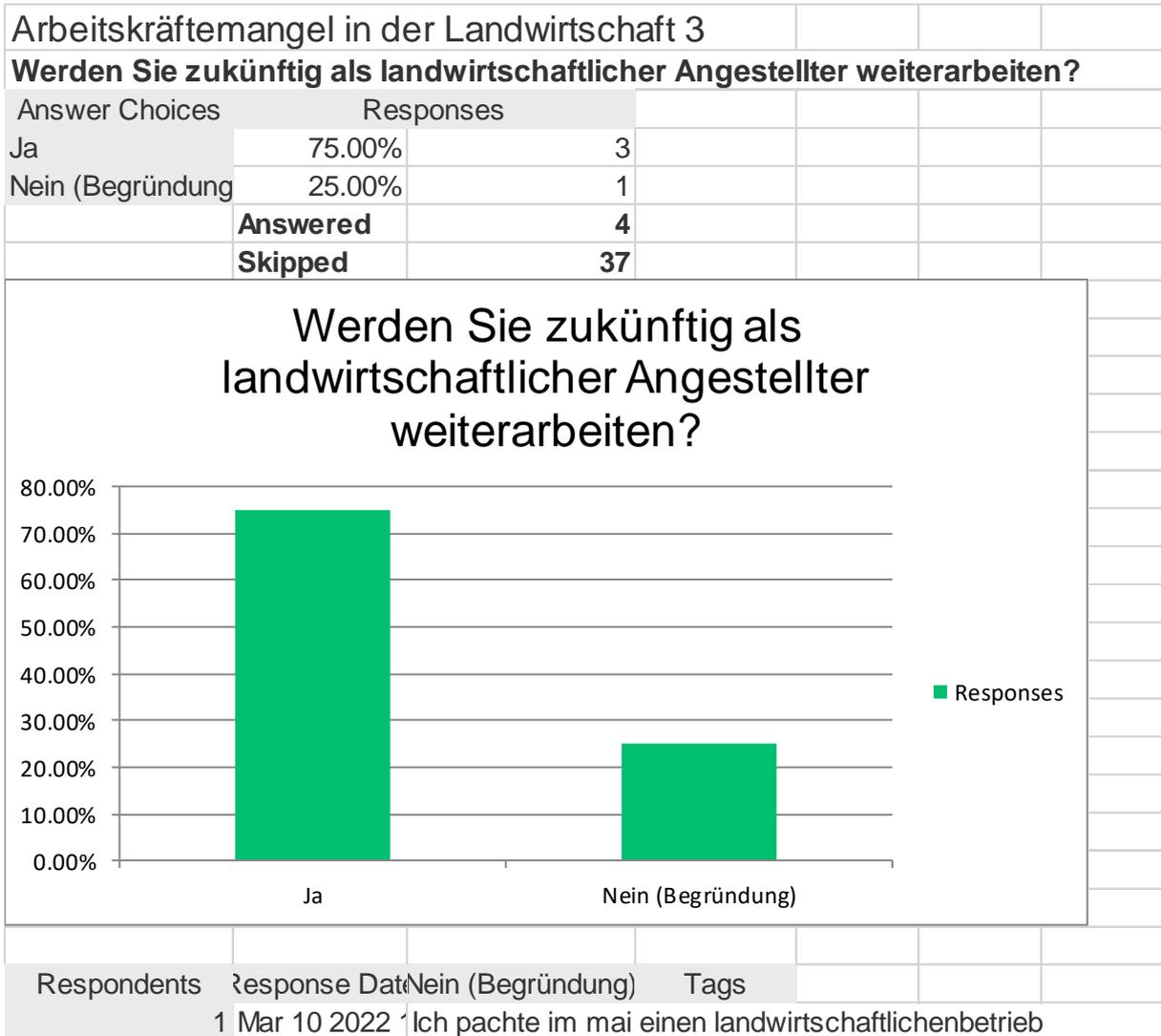
Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft 3		
Was möchten Sie in Zukunft tun oder was tun Sie jetzt?		
Answer Choices		Responses
Arbeiten auf eigenem oder elterlichem Betrieb	46.34%	19
Arbeiten als Betriebshelfer (Bsp. Maschinenring)	2.44%	1
Arbeiten als landwirtschaftlicher Angestellter auf Milchviehbetrieb	9.76%	4
Arbeiten als landwirtschaftlicher Angestellter auf anderem Betrieb	4.88%	2
Arbeiten in der Baubranche	12.20%	5
Beginn einer weiteren Ausbildung oder Weiterbildung	7.32%	3
Arbeiten im Lohnunternehmen	4.88%	2
Sonstiges	12.20%	5
	Answered	41
	Skipped	0

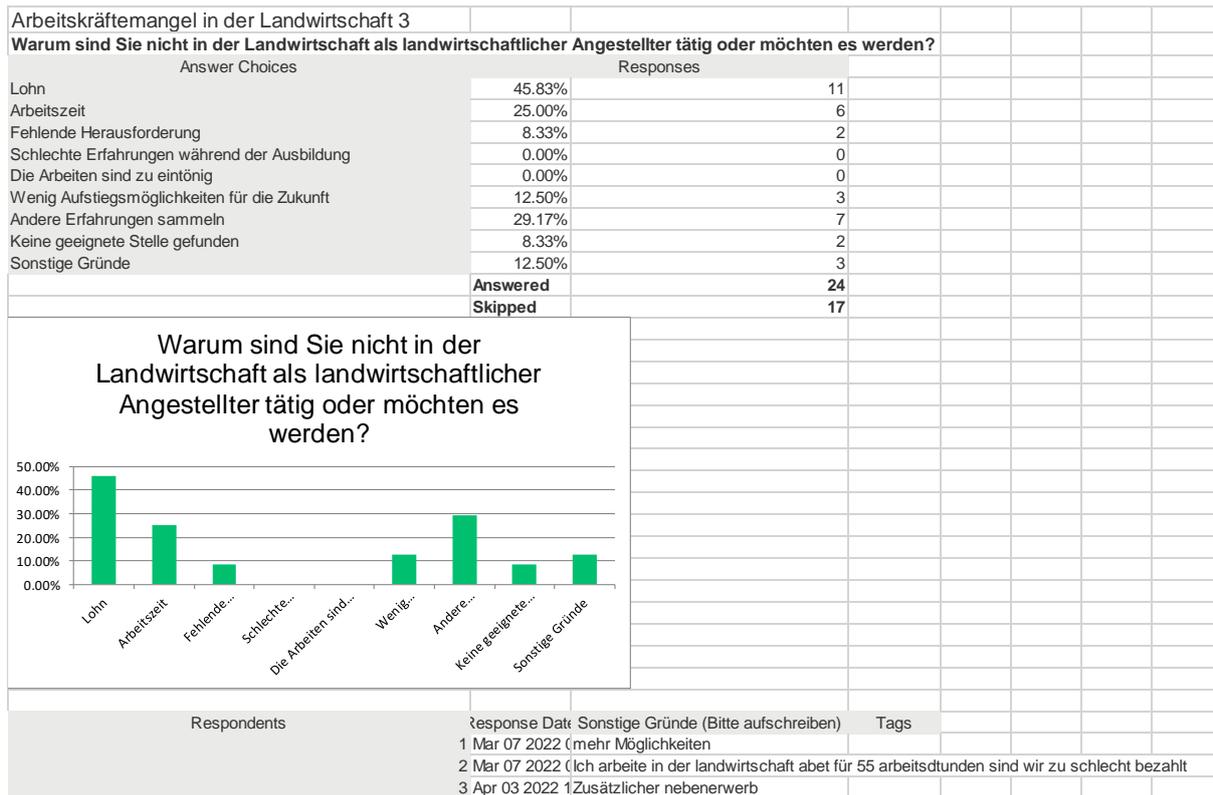
Was möchten Sie in Zukunft tun oder was tun Sie jetzt?		
Respondents	Response Date	Sonstiges (Bitte beantworten Sie die Fragen 8 und 9)
	1 Mar 08 2022	(Betrieb übernommen)
	2 Mar 07 2022	Büro
	3 Mar 07 2022	(studiere Agronomie)
	4 Mar 30 2022	(LKW Chauffeure)
	5 Mar 29 2022	(zurück auf erst Beruf (Drogistin))

Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft 3							
Was gefällt Ihnen besonders an der Arbeit als Landwirtschaftlicher Angestellter							
Answered	25						
Skipped	16						
Respondents	Response Date	Responses	Tags				
1	Mar 10 2022	(Vielseitigkeit					
2	Mar 10 2022	(Das arbeiten mit tieren und di abwegslung					
3	Mar 07 2022	(Abwechslungsreicher Alltag, Umgang mit den Tieren					
4	Mar 07 2022	(Vielseitiges arbeiten, Bezug zu der Natur und den Tieren					
5	Mar 07 2022	(Vielseitig					
6	Mar 07 2022	(Vielseitigkeit					
7	Mar 07 2022	(Die Arbeitsvielfalt					
8	Mar 07 2022	(Viel freheiten in der natur und mit tieren arbeiten sehr vielfältig					
9	Mar 07 2022	(Umgang mit Maschinen, Natur, Tieren					
10	Mar 07 2022	(Alles					
11	Apr 16 2022	(Freitage, fixer Lohn					
12	Apr 03 2022	(Alles					
13	Apr 03 2022	(Selbständiges Arbeiten mit Pflanzen und Tieren					
14	Apr 03 2022	(umgang mit d€n tieren					
15	Mar 30 2022	(Abwechslungsreiche Arbeiten					
16	Mar 30 2022	(Abwechslungsriche Arbeit					
17	Mar 30 2022	(Abwechslung der Arbeit					
18	Mar 30 2022	(natur tiere					
19	Mar 30 2022	(Vielseitigkeit					
20	Mar 29 2022	(Arbeit im freien und mit natur, umgang mit tieren					
21	Mar 29 2022	(Kontakt zu den Tieren und der Natur					
22	Mar 29 2022	(Abwechslung					
23	Mar 29 2022	(Sehr Abwechslungsreich					
24	Mar 10 2022	(Abwechslung					
25	Feb 20 2022	(Selbständig sein					



Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft 3							
Was gefällt Ihnen besonders an der Arbeit als Landwirtschaftlicher Angestellter?							
Answered	15						
Skipped	26						
Respondents	Response Date	Responses	Tags				
1	Mar 10 2022	(Vielseitigkeit					
2	Mar 07 2022	(Vielseitig					
3	Mar 07 2022	(Bin selbständig					
4	Mar 07 2022	(Selbständiges arbeiten in der natur mot tieren abrbeiten					
5	Apr 03 2022	(Alles					
6	Apr 03 2022	(umgang mit den tieren					
7	Mar 30 2022	(Abwechslungsreiche Arbeit					
8	Mar 30 2022	(Abwechslungsreich					
9	Mar 30 2022	(selbstständig					
10	Mar 30 2022	(Die verschiedenen Arbeiten					
11	Mar 29 2022	(arbeiten im freien, umgangmit tieren					
12	Mar 29 2022	(Trotzdem verantwortung zu übernehmen					
13	Mar 29 2022	(Abwechslung					
14	Mar 16 2022	(feste Stelle, Betrieb kann ausgesucht werden,					
15	Mar 10 2022	(Abwechslung					





Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft 3

Was könnte man tun, um Sie zu motivieren, auf einem Landwirtschaftsbetrieb als Angestellter zu arbeiten? (Lieber Milchviehbetrieb oder anderer Betrieb?)

Answered	23
Skipped	18
Respondents	Responses
	Tags
	1 Guter Lohn, geregeltere Arbeitszeiten
	2 Ich arbeite gern in der landwirtschaft, möchte aber in den jungen jahren noch andere Erfahrungen sammeln.
	3 Attraktive anstellungsbedingungen
	4 Nach der Weiterbildung werde ich auf dem elterlichen Mutterkuhbetrieb teilzeit arbeiten. Bevor ich voll einsteige, möchte ich jedoch noch weitere Erfahrungen sammeln.
	5 Angemessene Arbeitszeit und Entlohnung
	6 Mehr Lohn
	7 angemessener Lohn, selbständiges arbeiten
	8 Rechtfertiger Lohn
	9 Intresante Arbeitsvielfalt und nicht immer nur das gleiche
	10 Gerechter lohn
	11 Bessere Bedingungen (höherer Mindestlohn, evtl. Mehr Flexibilität im Bezug auf freie Tage)
	12 Milchviehbetrieb
	13 Weniger Stunden, mehr Lohn, mehr Wertschätzung, lieber auf Mutterkuhbetrieb
	14 Angestellter lieber nicht da ich auf dem bau mehr verdiene und zusätzlich bessere arbeitszeiten habe um zuhause auf dem betrieb zu arbeiten
	15 Alles
	16 Ähnlichen Ansichten und Motivation von Betriebsleiter und Angestellter
	17 milchvieh in anbindehaltung
	18 Gewinnbeteiligung, offene Vorgesetzte, eigene Leitung eines Betriebszweiges
	19 Mehr Lohn
	20 Mehr Lohn
	21 mehr Lohn bessere Arbeitszeiten
	22 Nichts jeden seines seinen
	23 Nichts hab betrieb zuhause

9.2 Muster Stellenausschrieb

Landwirt/in 80-100%

Für unseren Landwirtschaftsbetrieb suchen wir per sofort einen oder eine Landwirt/in EFZ

Wir sind ein Milchviehbetrieb mit Ackerbau und Schweinemast

Ihre Aufgaben

- Mitarbeit in allen Betriebszweigen
- Zusammenarbeit mit internen und externen Fachstellen
- Übernahme von Verantwortungsbereich und Stellvertretung des Betriebsleiters
- 1 – 2 Wochenenddienste pro Monat

Wir bieten

- Sehr engagiertes und motiviertes Team
- Vielseitige, sinnstiftende Tätigkeiten
- Interne und externe Weiterbildung
- Zeitgemässe Anstellungsbedingungen in Anlehnung an die kantonalen Richtlinien
- eine abwechslungsreiche Arbeit in den verschiedenen Betriebszweigen
- Gute Entlohnung der Arbeiten (Bruttolohn zwischen CHF 4'000.- CHF 4'500.-)

Wir erwarten

- Abgeschlossene Ausbildung als Landwirtin/Landwirt oder mehrjährige landwirtschaftliche Berufserfahrung
- Identifikation mit ökologischer Landwirtschaft
- Freude am Beruf und Interesse im Umgang mit Tieren
- Führerausweis Kat. B mit Anhänger
- Selbständigkeit, verantwortungsbewusst und motiviert

Bei Interesse erwarten wir gerne Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen.

Für Fragen und weitere Informationen stehen wir Ihnen zur Verfügung.

Hans und Franziska Muster
Musterhof 1
1234 Musterdorf

Tel. 123 456 78 90
info@Musterhof.ch

Jürg Willi