

# Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis

vom 13. Mai 2008<sup>1</sup>

*Der Regierungsrat des Kantons Obwalden,*

gestützt auf Artikel 359 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911<sup>2</sup>, Artikel 75 Ziffer 2 der Kantonsverfassung vom 19. Mai 1968<sup>3</sup> sowie Artikel 1 der Verordnung über die Einführung des Bundesgesetzes über das Obligationenrecht vom 4. April 1938<sup>4</sup>,

*beschliesst:*

## I. Geltungsbereich und Wirkung

### Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmenden, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt beschäftigt sind und ihren Arbeitgebenden.

<sup>2</sup> Keine Anwendung findet dieser Normalarbeitsvertrag auf die mitarbeitenden Familienmitglieder, namentlich den Ehegatten bzw. die Ehegattin des Betriebsleitenden, die Verwandten des Betriebsleitenden in auf- und absteigender Linie sowie ihre Ehegatten, die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter des Betriebsleitenden, die voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden.

### Art. 2 Wirkung

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

---

<sup>1</sup> OGS 2008, 42, geändert durch die Ausführungsbestimmungen über die Anpassung des Ordnungsrechts des Regierungsrats an die Justizreform im Bereich der Zivil- und Strafrechtspflege (Ausführungsbestimmungen zur Justizreform) vom 6. Dezember 2010, in Kraft seit 1. Januar 2011 (OGS 2010, 86)

<sup>2</sup> SR 220

<sup>3</sup> GDB 101.0

<sup>4</sup> GDB 220.11

<sup>2</sup> Für das Lehrverhältnis gelten die nachfolgenden Bestimmungen, soweit der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.

## **II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 3** *Probezeit*

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als vier Monaten eingegangen, beträgt die Probezeit zwei Wochen. Wird eine längere Dauer vereinbart, beträgt die Probezeit einen Monat. Die Probezeit gilt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Die Probezeit kann vertraglich bis auf längstens drei Monate verlängert werden.

### **Art. 4** *Kündigung*

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von den Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden auf Ende eines Monats wie folgt gekündigt werden:

- a. im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat,
- b. im zweiten und dritten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten,
- c. im vierten und in den folgenden Dienstjahren mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten.

<sup>3</sup> Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.

<sup>4</sup> Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erlischt das Recht zur Benützung der vom Arbeitgebenden allfällig zur Verfügung gestellten Wohnräume. Das Arbeitsrecht geht in diesen Fällen dem Mietrecht vor.

<sup>5</sup> Im Weiteren gelten für den Kündigungsschutz Art. 336 ff. OR und über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses Art. 337 ff. OR.

### III. Einsatz, Weiterbildung und Nebenbeschäftigungen

#### **Art. 5**      *Einsatz der Arbeitnehmenden*

Die Arbeitnehmenden sind ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen.

#### **Art. 6**      *Nebenbeschäftigungen*

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen sind den Arbeitnehmenden nur nach vorgängiger schriftlicher Bewilligung durch den Arbeitgebenden erlaubt.

<sup>2</sup> Die Ausübung öffentlicher Ämter, welche die Arbeitszeit erheblich tangieren, ist den Arbeitnehmenden nur im Einverständnis mit den Arbeitgebenden erlaubt.

#### **Art. 7**      *Aus- und Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden fördern die Aus- und Weiterbildung im Rahmen des betrieblich Möglichen.

<sup>2</sup> Aus- und Weiterbildung gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitgebenden ihren Besuch anordnen oder während der Arbeitszeit bewilligen.

<sup>3</sup> Im Übrigen besteht kein Anspruch der Arbeitnehmenden auf Anrechnung von Aus- und Weiterbildung als Arbeitszeit.

### IV. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub

#### **Art. 8**      *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt zehn Stunden.

<sup>2</sup> In der Arbeitszeit ist eine viertelstündige Pause pro Halbtag inbegriffen. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Stunde zu gewähren; darin inbegriffen ist die Essenszeit.

<sup>3</sup> Die Vertragsparteien können eine kürzere Arbeitszeit oder saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Bei saisonal unterschiedlichen Arbeitszeiten darf die ordentliche Arbeitszeit, bezogen auf das ganze Arbeitsverhältnis bzw. bei überjährigen Arbeitsverhältnissen bezogen auf das Dienstjahr, die in Absatz 1 festgelegte Maximaldauer nicht überschreiten.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden haben bei Bedarf die ihnen zumutbare Überzeit zu leisten.

<sup>5</sup> Die Arbeitgebenden haben eine wöchentliche Kontrolle der Überzeit zu führen. Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, diese einzusehen. Allfällige Überzeit ist in gegenseitigem Einverständnis im Verlauf des Dienstjahres mit zusätzlicher Freizeit oder mit Ferien von gleicher Dauer auszugleichen oder mit einer Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abzugelten.

## **Art. 9** *Freizeit*

<sup>1</sup> Pro Woche besteht Anspruch auf eineinhalb freie Tage. Können diese nicht gewährt werden, müssen sie spätestens in den kommenden drei Monaten kompensiert oder die entsprechende Arbeitszeit muss als Überzeit ausbezahlt werden.

<sup>2</sup> Mindestens zwei Ruhetage pro Monat müssen an einem Sonntag gewährt werden.

<sup>3</sup> An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken. Beträgt die Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag weniger als vier Stunden und fällt sie lediglich entweder auf den Morgen oder auf den Abend, wird der Sonn- oder Feiertag als freier Halbtag angerechnet.

<sup>4</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der freien Tage und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

## **Art. 10** *Ferien*

<sup>1</sup> Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:

- a. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr: 5 Wochen,
- b. über 50-jährige Arbeitnehmende: 5 Wochen,
- c. alle übrigen Personen: 4 Wochen.

<sup>2</sup> Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht. Die Ferien können im gegenseitigen Einverständnis aufgeteilt werden, wobei mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängen müssen.

<sup>4</sup> Öffentliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

<sup>5</sup> Die Arbeitgebenden haben für jeden Arbeitnehmenden dessen Ferienguthaben aufzuzeichnen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, diese jederzeit einzusehen.

#### **Art. 11**      *Urlaub*

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von:

- a. drei Tagen:  
bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, Tod der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod der Partnerin oder des Partners in faktischer Lebensgemeinschaft, Tod von Kindern, Adoptivkindern oder eines Elternteils; Niederkunft der Ehegattin oder der Partnerin in faktischer Lebensgemeinschaft;
- b. zwei Tagen:  
bei eigenem Wohnungswechsel;
- c. einem Tag:  
bei Taufe eines Kindes; Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes; Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Grosseltern, Schwägerinnen und Schwager oder Enkelkindern, Tod von Geschwistern oder Eltern der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners sowie Tod von eingetragenen Partnerinnen und Partnern der Geschwister.

#### **Art. 12**      *Ersatz für Kost und Logis*

Haben Arbeitnehmende Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs. Fällt die Leistung von Kost und Logis aus, haben die Arbeitgebenden eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der AHV zu entrichten.

### **V. Lohn**

#### **Art. 13**      *Art und Höhe*

<sup>1</sup> Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren der Arbeitnehmenden sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.

<sup>2</sup> Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen

Teil des Lohnes. Unterkunft und Verpflegung werden nach den Ansätzen der AHV bewertet.

<sup>3</sup> Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

**Art. 14** *Auszahlung des Lohnes*

<sup>1</sup> Der Barlohn und die Sozialzulagen sowie der allfällige Lohnzuschlag für Überzeit sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

<sup>2</sup> Spätestens bei der Auszahlung des Lohnes haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, woraus die Abzüge und Zuschläge klar ersichtlich sind. Die Lohnabrechnung enthält auch eine einwandfreie Kontrolle der Überzeit, der Freitage und des Ferienbezuges.

**Art. 15** *Lohnrückbehalt*

<sup>1</sup> Vom ersten Monatslohn dürfen zurückbehalten werden:

- a. von den Arbeitgebenden vorgeschossene Auslagen für die Vermittlung der Stelle und die Anreise zum Stellenantritt;
- b. bis ein Viertel des ersten Monatslohns als Sicherheit für andere Forderungen der Arbeitgebenden.

<sup>2</sup> Der Lohnrückbehalt darf insgesamt die Hälfte des ersten Monatslohnes nicht überschreiten.

<sup>3</sup> Er ist nach den Vorschriften über die Kautions gemäss Art. 330 OR zu verwalten.

**Art. 16** *Lohn bei Arbeitsverhinderung, Schwangerschaft und Mutterschaft*

<sup>1</sup> Ist das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von mehr als drei Monaten eingegangen oder dauert es länger als drei Monate und werden die Arbeitnehmenden aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

<sup>2</sup> Der Anspruch beträgt:

- a. im ersten und zweiten Dienstjahr: 1 Monat,
- b. vom dritten bis fünften Dienstjahr: 2 Monate,

- c. vom sechsten bis zehnten Dienstjahr: 3 Monate,  
 d. ab elftem Dienstjahr: 4 Monate.

<sup>3</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft besteht die Lohnfortzahlungspflicht in gleichem Umfang.

<sup>4</sup> Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Die Arbeitgebenden haben Anspruch auf die Lohnausfallentschädigung aus einer Erwerbsausfallversicherung im Umfang der Lohnfortzahlungspflicht, sofern sie mindestens die Hälfte der Prämien bezahlt haben.

### **Art. 17** *Dienstaltersgeschenke*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- a. nach fünf Dienstjahren: ein Fünftel des Monatslohns,  
 b. nach zehn Dienstjahren: ein Drittel des Monatslohns,  
 c. nach fünfzehn Dienstjahren: die Hälfte des Monatslohns,  
 d. nach zwanzig Dienstjahren: drei Viertel des Monatslohns,  
 e. nach fünfundzwanzig Dienstjahren: ein Monatslohn.

<sup>2</sup> Wollen die Arbeitnehmenden das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilen sie dies den Arbeitgebenden rechtzeitig mit. Die Bestimmungen über die Ferien sind anzuwenden.

<sup>3</sup> Ein Dienstaltersgeschenk von einem Monatslohn entspricht Ferien von 22 Arbeitstagen.

## **VI. Versicherungsschutz, Jugendschutz, Schutz der schwangeren und stillenden Mütter, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene**

### **Art. 18** *Staatliche Sozialwerke*

Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FLG) zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet,

---

<sup>5</sup> SR 834.1

zumindest die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, ALV und die ganze Prämie für die Familienzulagen zu übernehmen.

**Art. 19**      *Berufliche Vorsorge*

Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG)<sup>6</sup> bei einer Pensionskasse zu versichern. Die Arbeitgebenden übernehmen zumindest die halbe Prämie.

**Art. 20**      *Unfallversicherung*

Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)<sup>7</sup> zu versichern. Die Prämie für die Versicherung der Berufsunfälle bezahlen die Arbeitgebenden. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung kann den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

**Art. 21**      *Versicherung bei Krankheit*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden kontrollieren, dass sich die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG)<sup>8</sup> für Krankenpflege versichern.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall der Arbeitnehmenden bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes ab einer Wartefrist von 30 Tagen, für eine Bezugsdauer (abzüglich Wartefrist) von 720 Tagen innerhalb von 900 Kalendertagen, versichert ist. Die Kosten werden je zur Hälfte vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden übernommen.

**Art. 22**      *Privathaftpflicht*

Den Arbeitnehmenden wird empfohlen, auf eigene Rechnung eine Privathaftpflichtversicherung abzuschliessen.

---

<sup>6</sup> SR 831.40

<sup>7</sup> SR 832.20

<sup>8</sup> SR 832.10



**Art. 23**      *Meldung von Arbeitsunfähigkeit*

Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist den Arbeitgebenden unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

**Art. 24**      *Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter, Jugendschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen zum Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter sowie über das Mindestalter des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)<sup>9</sup> sind anwendbar.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Vorschriften gemäss der EKAS (Richtlinie 6508) über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen. Es wird ihnen empfohlen, den Betrieb der Branchenlösung des Schweizerischen Bauernverbandes anzuschliessen.

**VII. Abgangsentschädigung****Art. 25**      *Abgangsentschädigung*

<sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50 Jahre alten Person nach 20 oder mehr Dienstjahren, ist folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

- |                                   |                |
|-----------------------------------|----------------|
| a. nach 20 bis 25 Dienstjahren:   | 2 Monatslöhne, |
| b. nach 26 bis 30 Dienstjahren:   | 3 Monatslöhne, |
| c. nach 31 bis 35 Dienstjahren:   | 4 Monatslöhne, |
| d. nach 36 bis 40 Dienstjahren:   | 5 Monatslöhne, |
| e. nach mehr als 40 Dienstjahren: | 6 Monatslöhne. |

<sup>2</sup> Bezieht die arbeitnehmende Person Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung, so können diese von der Abgangsentschädigung abgezogen

---

<sup>9</sup> SR 822.11

werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin finanziert worden sind.

<sup>3</sup> Für die Ersatzleistungen gelten die Bestimmungen von Art. 339d OR.

## **VIII. Schlussbestimmungen**

### **Art. 26**<sup>10</sup>

### **Art. 27**      *Aushändigung*

Bei Abschluss des Arbeitsvertrags haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderung dieses Normalarbeitsvertrags oder wichtiger, das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis betreffender Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.

### **Art. 28**      *Aufhebung bisherigen Rechts*

Der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vom 4. Dezember 1984<sup>11</sup> wird aufgehoben.

### **Art. 29**      *Inkrafttreten*

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Juni 2008 in Kraft.

---

<sup>10</sup> Aufgehoben durch AB zur Justizreform vom 6. Dezember 2010

<sup>11</sup> OGS 1986, 34, OGS 1997, 64

---

**Anhang:****Vereinbarung**

In Ergänzung bzw. in teilweiser Abänderung des geltenden Normalarbeitsvertrags für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis werden nachstehend folgende Vereinbarungen zwischen

dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin:

Name/Vorname: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

und

dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin:

Name/Vorname: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

AHV-Nr. \_\_\_\_\_

getroffen:

### 1. Aufgabengebiet

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin übernimmt auf dem Betrieb des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eine Stelle als

---

Ausserdem obliegen ihm/ihr folgende Aufgaben (Tätigkeitsgebiete oder Stellvertretungen usw.):

---

### 2. Spezielle Vereinbarungen:

In Abweichung des geltenden NAV werden die folgenden speziellen Vereinbarungen (z.B. bezüglich Arbeitszeit, Freizeit, Überzeitemtschädigung, Lohnzahlung usw.) getroffen:

---

---

---

### 3. Lohnvereinbarung

a. Barlohn Fr. \_\_\_\_\_

b. Naturallohn (gemäss Ansätzen der AHV) Fr. \_\_\_\_\_

**Total Bruttolohn:** Fr. \_\_\_\_\_

allfällige weitere Vergütungen

---

---

---

In Abzug kommen die Arbeitnehmer-Beiträge für AHV, IV, EO, ALV, UVG, Krankentaggeld, BVG, Naturalleistungen (gemäss Ziff. 3 Bst. b) sowie für

ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (A-, B-, N- oder F-Bewilligung) die Quellensteuer.

#### 4. Beginn/Dauer des Arbeitsverhältnisses:

Der/die Arbeitnehmende nimmt die Arbeit auf am: \_\_\_\_\_

Der Arbeitsvertrag ist befristet und endet am: \_\_\_\_\_

Die Vertragsparteien erklären, dass dieser Vertrag eingesehen wurde und ihrem gemeinsamen Willen entspricht. Sie bestätigen weiter, dass jede Vertragspartei je ein rechtsgültig unterzeichnetes Vertragsexemplar sowie ein Exemplar des NAV erhalten hat.

_____	_____
Ort	Datum
_____	_____
Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Arbeitnehmerin	Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin

Bezugsquelle von Normalarbeitsverträgen und Lohnabrechnungsböcken sowie Auskunftsstelle zu Arbeitsvertrags- und Lohnfragen:

*Amt für Landwirtschaft und Umwelt, St. Antonistrasse 4, 6061 Sarnen,  
Tel. 041 666 63 17, E-mail: [landwirtschaft@ow.ch](mailto:landwirtschaft@ow.ch)*

*Schweizerischer Bauernverband, Laurstrasse 10, 5200 Brugg, Tel. 056 462 51 11*

*Agroimpuls, Laurstrasse 10, 5201 Brugg, Tel. 056 462 51 44*

*Aktuelle Richtlöhne unter [www.abla.ch](http://www.abla.ch)*