

Fact-Sheet:

Arbeitsbedingungen für Betriebsleitung - Ferientage

Beschreibung und Ziel des Indikators

Indikator: **Anzahl Ferientage pro Jahr (Betriebsleitung)**

Ziel des Indikators ist es, die Erholungsfähigkeit und Arbeitsbelastung der Betriebsleiter:innen sichtbar zu machen und damit aufzuzeigen, inwiefern betriebliche Strukturen, Vertretungsmodelle und arbeitsorganisatorische Massnahmen eine ausreichende Anzahl Ferientage ermöglichen.

Der Indikator misst die durchschnittlich bezogenen Ferientage pro Jahr und erlaubt eine Einschätzung des arbeitsbedingten Belastungsniveaus sowie möglicher gesundheitlicher und betriebswirtschaftlicher Risiken.

Er dient als Grundlage für betriebliche Verbesserungen, Branchenvergleiche und politische Massnahmen zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft.

Kontext: In der Schweizer Landwirtschaft liegt die Anzahl bezogener Ferientage nachweislich deutlich unter dem branchenübergreifenden Standard: Durchschnittlich rund 9 Tage bei Betriebsleitern und etwa 7 Tagen bei Bäuerinnen, während 24–30 % der Betriebe angeben, keinerlei Ferien zu beziehen. Der Unterschied zu angestellten Erwerbstätigen (gesetzlicher Mindestanspruch: 20 Tage) weist auf strukturellen Handlungsbedarf hin.

Kennzahlen auf einen Blick

ELEMENT	INHALT
Einheit	Tage/Jahr pro Person (Betriebsleitung)
Formel	-
Variablen & Parameter	<ul style="list-style-type: none"> • Bezogene Ferientage (Kalendertage, bezahlte/unbezahlte Abwesenheit) • Rolle (Betriebsleiter:in / Co-Leitung) • Beschäftigungsgrad (FTE) • Optional: Betriebszweig (Ackerbau, Tierhaltung etc.)
Datenquelle pro Variable & Parameter	<ul style="list-style-type: none"> • Betrieb: Zeit-/Absenzenerfassung, Buchhaltung, Einsatzpläne/Vertretungsdienste • Sektor/Branchen: Agrarbericht/SAKE (BFS) für Benchmarks; Bundesratsbericht Einkommen der Bauernfamilien
Aktualisierung	jährlich (Betrieb & Branchenbenchmark)
Datengüte/ Datenlücken/ Unsicherheit	Selbstdeklaration/Recall-Bias; fehlende Trennung „freie Tage“ vs. Ferien; Unterschiede nach Betriebszweig/Saison; Co-Leitungen nicht immer sauber erfasst (AHV/Registrierung).
Wertebereich/ Interpretation	<i>Ampel: Rot < 7 Tage</i>

Relevanz (Anwendungsbereich / Ganzheitlichkeit)

Akteure entlang der Wertschöpfungskette	Verwendungszwecke
[x] Produktion [x] Politik/Verwaltung	[x] Internes/branchenweites Reporting [x] Steuerung/Controlling [x] Risikomanagement [x] Compliance/Regulatorik [x] Kundentransparenz

Der Indikator schliesst eine zentrale Datenlücke zur Arbeitsbelastung und Erholung der Betriebsleitung und ermöglicht eine evidenzbasierte Steuerung betrieblicher, branchenweiter und politischer Massnahmen. Er unterstützt Entscheidungen zu Vertretungslösungen, Arbeitsorganisation, sozialpolitischen Programmen und Risikomanagement. Durch eine genauere Differenzierung der Abwesenheitsarten lässt sich der Indikator zudem mit internationalen Standards wie ESRS S1-15¹ und GRI 401² zur Work-Life-Balance harmonisieren.

Stellhebel & Wirkungshorizont

Massnahme (kurz)	Zeit-horizont	Erwartete Veränderung des Indikators	Unterstützungsbedarf
<i>Ferien-/Dienstplanung & Absenzttracking einführen (simple Tools, klare Vertretungsrollen)</i>	< 1 Jahr	+1–3 Ferientage	nein/leicht
<i>Mutterschafts-Vertretung & Kinderbetreuung (SBLV-Forderung)</i>	1–3 Jahre	+4–8 Ferientage in betroffenen Phasen	ja (Fonds/Programme)

Chancen und Grenzen des Indikators

- + Der Indikator macht die Erholungsfähigkeit und Arbeitsbelastung der Betriebsleitung messbar und schafft Transparenz über einen bislang wenig dokumentierten Bereich der sozialen Nachhaltigkeit.
- + Er ermöglicht branchenweite Vergleiche und unterstützt eine evidenzbasierte Steuerung von Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und Vertretungsstrukturen.
- + Eine detaillierte Erfassung der Abwesenheitsarten eröffnet Anschlussfähigkeit an internationale Standards wie ESRS S1 und GRI 401.
- Der Indikator erfasst ausschliesslich die Anzahl Ferientage und sagt nichts über die tatsächliche Qualität der Erholung oder die Belastung während der restlichen Arbeitszeit aus.
- Starke Heterogenität nach Betriebszweig (z. B. Nutztierhaltung), was die Vergleichbarkeit erschwert.
- Bei Selbstständigen kein gesetzlicher Mindesturlaub. Der 20-Tage-Richtwert dient als gesellschaftlicher Orientierungswert (Angestelltenstandard gemäss OR 329a).

¹ ESRS S1 Own Workforce

² GRI Employment 2016