

Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete (SAB)
Groupement suisse pour les régions de montagne (SAB)
Gruppo svizzero per le regioni di montagna (SAB)
Gruppa svizra per las regiuns da muntogna (SAB)

3001 Bern / Seilerstrasse 4 / Postfach 7836 / Tel. 031/382 10 10 / Fax 031/382 10 16



ALPSTELLENVERMITTLUNG 2010

Generelle Informationen für Senn/in, Hirt/in, Zusenn/in und Gehilfe/in



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Eignung und Neigungen:

Einsatzwille und Freude am einfachen Leben in den Bergen sowie Kenntnisse im Umgang mit Tieren sind Voraussetzung. Weitere Kenntnisse (allgemeine landw. Kenntnisse, Melken, Käsen, Alpsennenkurs) sind je nach Alp erwünscht, aber meistens nicht Bedingung.

ERSTE ALPSAISON:

Die körperliche Belastung und die teilweise Abgeschiedenheit können Ersteinsteigern arg zusetzen, so dass diese die Arbeitsvereinbarung (= gegenseitige Willenserklärung) nicht mehr fortsetzen wollen. Folglich kann dem Vertragsbrechenden ein Teil des Lohnes abgesprochen werden und er ist zudem ersatzpflichtig für den entstandenen Schaden (Obligationenrecht Art. 337).

Ausdauer und Einsatzwille:

So schön und befriedigend die Arbeit mit Tieren in freier Natur ist, verträumte Bergromantik ist fehl am Platz!! Überlegen Sie sich also gut, ob Sie eine Alpsaison lang Ihre Arbeitskraft anbieten können. Die Alpmeister, Bauern und Bäuerinnen müssen sich unbedingt - während der ganzen Saison - auf Sie und Ihren Einsatzwillen verlassen können!!

UNSER SERVICE:

Die SAB stellt mit je einer Anbieter- und einer Bewerberliste die Kontaktmöglichkeit zwischen den Anbietern/Innen und Bewerbern/Innen her. Die Anbieterliste enthält Angaben über den Alpbetrieb und die erwünschten resp. erforderlichen Fähigkeiten. Auf der Bewerberliste deklarieren die Bewerber/Innen ihre Fähigkeiten mittels Selbstdeklaration.

Wichtig: Die SAB übernimmt keine Gewähr für die in den Listen aufgeführten Angaben! Sie kennt weder der/die Bewerber/Innen oder der/die Anbieter/Innen persönlich noch deren selbst deklarierte Angaben und Qualifikation.

Unsere Alpstellenvermittlung beginnt am 1. Februar und dauert bis Ende Mai.

Unkostenbeitrag

Unkostenbeitrag für Inland-Versand: CHF 30.-- pro Person resp. Anmeldung
für EU-Versand: EURO 20.--

Zahlungsverbindungen

Postkonto 50-6480-3
Schweiz. Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete (SAB), 3011 Bern

Adresse Post BLZ POFICHBE, Postfinance, 3040 Bern (Schweiz)

IBAN CH 93 0900 0000 5000 6480 3
BIC POFICHBEXXX

Vermerk Alpstellenvermittlung

Bargeld CHF oder Euro (nur Noten), nur in eingeschriebenem Brief

Sobald Ihre Anmeldung und der einmalige Unkostenbeitrag bei uns eingetroffen sind, werden Sie automatisch in die Adressdatei aufgenommen und erhalten umgehend die aktuelle Adressliste. Die aktuelle Liste wird Ihnen danach jede Woche neu zugestellt (Versand Mittwoch B-Post, Ausland A-Post oder E-Mail) bis Sie sich abmelden.

INFORMATIONEN ZUR ANSTELLUNG

ALPSAISON UND ARBEITSZEITEN:

Die Alpsaison beginnt normalerweise Anfang/Mitte Juni und endet Mitte/Ende September. Während diesen 60 bis 130 Tagen ist das Arbeitspensum sehr hoch. Die Arbeitszeit richtet sich nach den Anforderungen des Betriebes. Im ersten Alpmonat sollen 14 Stunden später 11 Stunden nicht überschritten werden. Wird Überstundenarbeit nötig, so sind Alppersonal und Hirten dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Eine genaue Abmachung bezüglich Ferien- und Freitagen und deren Entschädigung (oft im Lohn inbegriffen) muss mit dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Wegen des täglichen Arbeitsanfalls können auf der Alp normalerweise keine Freitage bezogen werden.

BEWERBUNG UND REFERENZEN:

Aus unserer Sicht ist es sinnvoll, vor der Anstellung Zeugnisse und Referenzen zu verlangen, sowie die Stellenbewerber - wenn irgendwie möglich - persönlich kennen zu lernen. Die SAB kennt weder die Bewerber noch die Anbieter persönlich.

ARBEITSVERTRAG (BEFRISTETER ANSTELLUNGSVERTRAG):

Mit dem Arbeitgeber (Alpmeister) ist unbedingt ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschliessen, worin (Bar-)Lohn, Verpflegung (Naturallohn: Kost, Logis, Milch, Käse etc.), Versicherung und Freitage, sowie Arbeitsbeginn und -ende und spezielle Aufgabenbereiche wie Zäunen, Mist ausbringen usw. geregelt werden sollen. In verschiedenen Kantonen gelten für das Alp- und Hirtpersonal spezielle Normalarbeitsverträge, welche bei den kant. Bildungs- und Beratungszentren bzw. Fachstellen bezogen werden können. In jedem Falle gelten die im Obligationenrecht (OR) aufgeführten Minimalbestimmungen. Z.B. auf www.agrischa.ch, Rubrik Bündner Bauernverband, können Sie verschiedene Dokumente, wie z.B die Richtlöhne, Arbeitsverträge, Versicherungen, downloaden. Wir empfehlen Ihnen, diese Vorlagen zu benutzen.

→ Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle:**Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) Art. 337d**

Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

ENTLÖHNUNG:

Der Bruttolohn setzt sich zusammen aus dem Bar- und dem Naturallohn. Vom Bruttolohn werden die Lohnabzüge berechnet. Der Naturallohn enthält: Kost und Logis, Milch-, Käseabgabe, evtl. weiterer (Pauschal-)Konsum. Der Barlohn ist der zur Auszahlung gelangende Lohn, inklusive allfälliger Spesenentschädigungen, Gratifikationen, evtl. Reiseentschädigungen, etc. Es wird empfohlen, die Auszahlung des Barlohns im Anstellungsvertrag zu regeln. Dafür empfehlen wir die Verwendung der Anstellungsverträge (Einzelverträge), welche z.B. vom Bündner Bauernverband und der Fachstelle für Alpwirtschaft LBBZ Plantahof erarbeitet wurden (Adresse siehe letzte Seite).

LOHNANSÄTZE:

Es gibt keine gesamtschweizerische Lohnempfehlung, da aufgrund der strukturellen Unterschiede der Alpbetriebe in jedem Kanton ein anderes Lohnniveau gilt.

Aus den nachstehenden Tabellen (Richtlöhne 2010 des Bündner Äpler/innen Vereins und dem Bündner Bauernverband) ist ersichtlich, in welcher Grössenordnung sich die Richtlohnansätze für die verschiedenen Funktionen auf der Alp bewegen. Die Kolonne „Minimum“ bezieht sich auf Äpler mit wenig Erfahrung, jene „Maximum“ ist für bestandene Alpengestellte mit vier und mehr Sommern Alperfahrung gedacht. Brutto - Löhne bieten Gewähr für eine gerechte Lohnabrechnung. Vereinbaren Sie deshalb Brutto-Löhne. Bei Lohnverhandlungen soll grundsätzlich vom Taglohn ausgegangen werden. Der Pauschallohn ist trotzdem immer noch verbreitet, wobei zwei Arten vorkommen:

- Pauschallohn für einzelnen Arbeitnehmer (Sommerlohn)
- Pauschallohn für ganze Gruppe (Alp-Gesamtlohn)

Tabelle 1: Taglohn

Richtlohnansätze (Bruttobarlöhne) für die einzelnen Funktionen pro Tag. Gilt für männliches und weibliches Personal.

Grobe Richtlöhne pro Tag in Fr., brutto (Bar- und Naturallohn) für grosse Alpen	Richtlohn min. bis max. in CHF
Senn/in	155.-- bis 200.--
Zusenn/Hirt für Milchkühe, Hirt für Mutterkühe	135.-- bis 175.--
Zusenn/Hirt für Jungvieh, Kleinvieh	130.-- bis 170.--
Gehilfe erwachsen	105.-- bis 160.--
Gehilfe jugendlich (=40% Arbeitskraft)	80.-- bis 90.--

Tabelle 2: Pauschallohn (gilt nur für Sennalpen am Beispiel von 90 Alp-, resp. Arbeitstagen): Brandbreite der Richtlöhne (Bruttobarlöhne) auf Sennalpen

Kuhzahl	Personalbedarf	Faktor für Betriebsgrösse	Pauschallohn bei 90 Arbeitstagen	
			Minimum (in CHF)	Maximum (in CHF)
20 – 29	1.6	82.5 %	17'500	22'500
30 - 39	1.9	85.0 %	21'000	27'500
40 - 49	2.2	87.5 %	24'500	32'000
50 - 59	2.5	90.0 %	57'500	37'000
60 - 69	2.8	92.5 %	31'000	42'000
70 - 79	3.0	95.0 %	34'000	45'500
80 - 89	3.2	97.5 %	36'000	48'500
90 - 99	3.4	100.0 %	38'500	51'500
100 - 109	3.6	102.5 %	41'000	54'500
110 - 119	3.8	105.0 %	43'500	57'500
120 - 129	4.0	105.0 %	45'000	59'000

Pauschalgehälter können dort angewendet werden, wo die Alp von einer ganzen Gruppe zur Betreuung übergeben wird. Auch in solchen Fällen empfiehlt es sich aber, dass Einzelverträge abgeschlossen werden und der Lohn pro Arbeitnehmer einzeln festgelegt wird. Die Tabelle dient also vielmehr dazu, die Summe aller Einzellöhne zu überprüfen. Sie ist für 90 Arbeitstage berechnet. Zuschläge sind möglich für besonders grosse, komplizierte oder arbeitsaufwendige Verhältnisse, ebenso für spezielle Arbeitsleistungen.

→ Weitere Informationen können bei den kant. Bildungs- und Beratungszentren nachgefragt werden (Wichtigste Adressen siehe letzte Seite).

LOHNABZÜGE UND VERSICHERUNGEN:

Zu nachfolgenden Meldungen und Abrechnungen ist der Arbeitgeber gemäss nachstehender Auflistung verpflichtet:

Abzüge in % des AHV-pflichtigen Lohnes	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Total
AHV, IV, EO	5.05%	5.05%	10.10%
ALV (Arbeitslosenversicherung)	1.00%	1.00%	2.00%
FLG (Familienzulagen)	effektive Prämie	-- %	variabel
UVG (Berufsunfallversicherung)	effektive Prämie	-- %	variabel
NBU (Nichtbetriebsunfallversicherung)	-- %	effektive Prämie	variabel
KTV (Krankentaggeldversicherung)	je halbe Prämie	je halbe Prämie	variabel
BVG/Pensionskasse ¹	je halbe Prämie	je halbe Prämie	variabel

Quellensteuer² (bei Ausländern)

ganze Steuer

¹ Obligatorium: ab vollendetem 17. Altersjahr + Anstellungsverhältnis länger als 3 Monate vorgesehen ist + AHV-Lohn >CHF 1'657.50/Mt. Ist. (Für das Obligatorium müssen kumulativ alle drei Vorgaben erfüllt sein).

² Gemäss Quellensteuer-Tarif der Kant. Steuerverwaltung

→ Beratung: Auskünfte in Versicherungsfragen erteilen Ihnen gerne die Sekretariate der kantonalen Bauernverbände oder die regionalen Geschäftsstellen der bäuerlichen Krankenkasse AGRISANO.

Persönliche Versicherungen des Alppersonals: Die obligatorische **Krankenversicherung und die private Haftpflichtversicherung** (der Versicherungsschutz der landwirtschaftlichen Haftpflicht gilt nur für Vorkommnisse innerhalb der landwirtschaftlichen Tätigkeit!) sind durch den Arbeitnehmer abzuschliessen. Bei ausländischen Arbeitskräften jedoch trägt der Arbeitgeber die Verantwortung, dass der Angestellte eine Grundversicherung bei der Krankenkasse abgeschlossen hat. Eine einfache und günstige Lösung um sicher zu gehen, dass alle Versicherungen den Vorschriften entsprechen, bietet sich mit der Globalversicherung (Krankenkasse, Unfallversicherung, UVG, NBU und Krankentaggeld) der Bauernverbände an.

Verpflegung/Unterkunft

Grundsätzlich gilt Selbstverköstigung. In all jenen Fällen, wo aber der Arbeitgeber für die Verpflegung aufkommt, gilt dies als zusätzlicher Lohnbestandteil und muss gegenüber der AHV als Naturallohn abgerechnet werden. Die Bewertung der Verköstigung beträgt gemäss den AHV-Ansätzen bei voller Verpflegung CHF 645.-- pro Monat und ist in der Lohnabrechnung als Naturallohn zu deklarieren. Achtung: Die Unterkunft ist auch für Alppersonal AHV-pflichtig und daher aufzurechnen (CHF 11.50 /Tag).

Bewertung und Aufteilung der Verpflegung/Unterkunft

	Tag (in CHF)	Monat (in CHF)
Morgenessen	3.50	105.00
Mittagessen	10.00	300.00
Abendessen	8.00	240.00
Unterkunft	11.50	345.00
Volle Verpflegung/Unterkunft	33.00	990.00

BEISPIEL LOHNABRECHNUNG

(Senn, 33 jährig, ledig, Selbstversorgung durch den Älpler)

	Betrag in CHF
Arbeitgeber: Alpgenossenschaft Muster	
Name und Vorname des Arbeitnehmers: Sowieso Mustermann	
Nationalität: CH	
Lohn vom 15. Juni 2008 bis 17. September 2008 (95 Arbeitstage)	
Lohn (95) Arbeitstage à Fr. 200.00 (gem. Tabelle Maximum)	19'000.00
(inkl. 8.33 % Ferien- und 16.66 % Ferienentschädigung)	
+ Unterkunft (94 Tage à Fr. 11.50)	1081.00
Bruttolohn AHV-pflichtig	20'081.00
- 6.05 % (AHV/IV/EO/ALV)	1'214.90
- 1.582 % Unfallversicherung (NBU)	317.70
- Berufliche Vorsorge (BVG) (Basis 2007)	773.95
Nettolohn	17'774.45
- 0.475 % Krankentaggeld (ÖKK Graubünden, Globallösung ab 31. Tag)	95.40
- Krankenkassen-Grundversicherung (ohne Unfall) (ÖKK Graubünden, Region 2, Franchise Fr. 300.00 für 3 Monate)	717.30
- 12.96 % Quellensteuer-Tarif vom 1.1.2006 (mit Kirchensteuer) (Ansatz hängt ab vom Lohn, Zivilstand und den Familienverhältnissen)	2'411.70
- Unterkunft	1'081.00
- Vorschuss	500.00
+ Rückvergütung von Spesen	300.00
Auszahlung	13'269.05
Ort:	Datum:
Arbeitnehmer:	Arbeitgeber:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung, aus welcher hervorgeht, wie hoch der Bruttolohn ist und welche Abzüge berechnet werden. Es sollten keine Nettolohnabrechnungen mehr gemacht werden. Der Lohn ist im Vertrag genau zu regeln (inkl. Abzüge wie Kost und Logis, Arbeitszeiten etc). Beim Schweiz. Bauernverband (Tel. 056/462 51 11) können zweckmässige Lohnabrechnungsblöcke bezogen werden.

Der Lohn wird üblicherweise am Ende der Alpzeit oder Hirtschaft ausbezahlt. Hingegen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch am Ende eines jeden Monats einen Vorschuss zu gewähren.

AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE

a) aus den "alten" EU-STAATEN und der EFTA

Die Anstellung von Arbeitskräften aus den „alten“ EU-Staaten (EU-15; ohne neue EU-Staaten) ist seit dem 1.6.2004 ohne grössere Auflagen möglich. Für einen maximalen Erwerbsaufenthalt bis zu drei Monaten wird keine Aufenthaltsbewilligung mehr benötigt. Mit Erfüllung der Meldepflicht bei der Fremdenpolizei via Einwohnerkontrollamt und Vorlegen des Arbeitsvertrages (nicht mehr zwingend!), optional einer Einstellungserklärung, einer Arbeitsbescheinigung oder einer Anstellungsbestätigung wird die Aufenthaltsbewilligung erteilt. Zu den EU- und EFTA-Staaten gehören: Finnland, Schweden, Norwegen, Dänemark, Irland, England, Niederlande, Belgien, Luxemburg, Deutschland, Österreich, Frankreich, Spanien, Portugal, Italien, Griechenland.

Bei Arbeitseinsätzen ab 3 Monaten muss eine Kurzaufenthaltsbewilligung beantragt werden (normalerweise Ausweis L). Dieser erhält man mittels Arbeitsgesuchformular beim kantonalen Arbeitsamt.

b) aus den „neuen“ EU-STAATEN, weiteres Osteuropa, etc.

Arbeitswillige aus diesen Staaten unterstehen noch immer der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO). Gegenüber ihnen haben grundsätzlich gem. Art. 7 BVO einheimische Arbeitskräfte Vorrang. Um eine Arbeitsbewilligung für einen ausländischen Arbeitnehmer als KURZAUFENTHALTER für 4 Monate zu erhalten, muss der Arbeitgeber nachweisen (**Inserat + RAV**), dass er keine gewillte und fähige einheimische Arbeitskraft gefunden hat. Er muss die ausländische Arbeitskraft nach den orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen anstellen.

Der Arbeitgeber ist für die Arbeitsbewilligung verantwortlich, die er bei der Gemeinde, beim kant. Arbeitsamt oder bei der kant. Fremdenpolizei beantragen muss.

Er darf keinen Ausländer beschäftigen, ohne sich zu vergewissern, dass der Arbeitnehmer zum Antritt dieser Stelle berechtigt ist (BVO Art. 10).

Reist ein Ausländer erstmals zur Erwerbstätigkeit in die Schweiz ein, so muss der Arbeitgeber mit ihm schriftlich vereinbart haben, wer die Reisekosten trägt. In der Regel muss der Arbeitgeber die Kosten für die Einreise übernehmen (BVO Art. 9 Abs. 4). Zu den neuen EU-Ländern gehören: Polen, Ungarn, Tschechien, Slowenien, Slowakei, Estland, Litauen, Lettland, Zypern und Malta.

Am 8. Februar 2009 wurde die Weiterführung des Freizügigkeitsabkommens auf Bulgarien und Rumänien gutgeheissen. Das Freizügigkeitsabkommen gilt nun seit 1. Juni 2009 auch für Staatsangehörige Bulgariens und Rumäniens. Es gelten jedoch noch Übergangsbestimmungen (Kontrolle des Inländervorranges, Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen, Höchstzahlen für Kurzaufenthalts- und Aufenthaltesbewilligungen).

Bulgarische und rumänische Staatsangehörige benötigen im Fall eines Stellenantritts vom ersten Arbeitstag an eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung, selbst wenn sie eine Erwerbstätigkeit von weniger als drei Monaten ausüben wollen. Kurzaufenthalter bis vier Monate unterliegen zwar der Bewilligungspflicht, können aber kontingentsfrei zugelassen werden, wenn die Qualifikationsvoraussetzungen nach Art. 23 AuG erfüllt ist. Es können Kurzaufenthalte bis zu vier Monaten auch tiefer qualifizierte Arbeitskräfte zugelassen werden, sie werden jedoch dem Kontingent für Kurzaufenthalter L-EG/EFTA belastet. Für die Erteilung sind jeweils die kantonalen Behörden zuständig.

c) aus Nicht-EU-Ländern

Alpstellensuchende aus Nicht-EU Ländern erhalten kaum eine Arbeitsbewilligung. Ausgenommen sind junge Berufsleute, die mittels einem Praktikum Berufserfahrungen sammeln und so ihre Arbeitsmarktfähigkeit in ihrem Ursprungsland verbessern wollen (Stagiaires/Trainees). Vermittelt werden die Praktikanten über AGROIMPULS in Brugg oder über kant. Bauernverbände.

Die SAB garantiert weder eine Arbeitsstelle noch eine gültige Arbeitsbewilligung.

Selbstverständlich sind bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte auch die übrigen Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages (NAV) einzuhalten. Insbesondere muss darauf geachtet werden, dass der Arbeitgeber mit jedem Alpangestellten einen Einzelarbeitsvertrag auszufertigen hat.

Parallel zur Einführung der Personenfreizügigkeit wurden Massnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping in Kraft gesetzt. Sie haben zum Ziel, die Erwerbstätigen in der Schweiz gegen die Unterschreitung des geltenden Lohn- und Sozialniveaus zu schützen. Die Behörden führen Kontrollen gegen Schwarzarbeit durch.



Beim „Chästeilet“ werden am Ende einer Alpsaison die zahlreichen Käsestücke unter den einzelnen Bauern aufgeteilt. Dies geschieht nach einem seit Jahrhunderten festgeschriebenen recht komplizierten Ritual. (Hier im Justistal)

ADRESSEN

ALLGEMEIN:

Infos zu Ausländerfragen:

- Bundesamt für Migration, Quellenweg 9/15, 3003 Bern-Wabern. Tel. 031 322 29 97, www.auslaender.ch oder bei der kant. Fremdenpolizei.

Musterverträge, Löhne, Versicherungen usw.

- Kantonale Bauernverbände, z.B. Bündner Bauernverband Tel: 081 254 20 00
E-Mail: sekretariat@buendnerbauernverband.ch

Weitere

- Schweizer Alpkäse, Weststrasse 10, 3000 Bern 6, Tel. 031 359 51 11, info@schweizeralpkaeese.ch (Richtpreise für Alpkäse, Shop für Material für den Alpkäseverkauf: Käsewickelpapier, Tragtaschen usw.)
- Schweizerischer Alpwirtschaftlicher Verband (SAB): www.alpwirtschaft.ch
- Inventar der Alpbetriebe: www.alporama.ch
- AGROIMPULS, Laurstr. 10, 5200 Brugg, Tel. 056 462 51 44 www.agroimpuls.ch

AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN:

Sennenfachschulen:

- Kanton Graubünden: Landw.Schule Plantahof, 7302 Landquart, Tel: 081/ 307 45 45
www.plantahof.ch
- Kanton Bern: Inforama Berner Oberland, 3702 Hondrich, Tel: 033/650 84 00
www.vol.be.ch/lana/inforama

Weitere Sennenkurse:

- Kanton Glarus: Landwirtschaftsamt, 8750 Glarus, Tel: 055/ 642 16 35
- Kanton Uri: Bauernschule Uri, A - Prostr. 44, 6462 Seedorf, Tel: 041/ 870 14 94
www.ur.ch/lbbz
- Kanton Wallis: Landwirtschaftszentrum, 3930 Visp, Tel: 027/ 948 08 10 und Ecole d'agriculture du valais, Châteauneuf, 1951 Sion, Tel: 027/ 606 77 00.
www.lz-visp.ch
- Kanton Tessin: Istituto agrario cantonale Mezzana, 6828 Balerna, Tel: 091/ 683 21 21

Weiterführende Hinweise finden sich in den beiden Handbüchern zum Wirz Kalender (Betrieb und Familie / Pflanzen und Tiere) Wirz Verlag, Postfach 393, 4012 Basel, Tel: 061/264 64 50.

Die SAB führt die Alpstellenvermittlung dieses Jahr zum letzten Mal durch.