

Globalversicherung und Lohnabrechnungen

Mit dem Frühlingserwachen kommt auch die schöne und arbeitsintensive Jahreszeit, da reichen die Hände der Bauernfamilien oft nicht mehr aus. Anpackende und unterstützende Hände werden gesucht.

Auf den meisten Betrieben fehlen zur Zeit die ausländischen Hilfskräfte, da diese aufgrund der Coronakrise, den Weg in die Schweiz noch nicht angetreten haben. Nun heisst es, flexibel bleiben und neue Lösungen finden. Verschiedene Internetplattformen bieten zurzeit willige Arbeitskräfte aus anderen Branchen an unter:

(<https://www.sbv-usp.ch/de/services/arbeitskraeftevermittlung/> oder <https://www.zbv.ch/stellenvermittlung.html>).

Sind die helfenden Hände gefunden, kommen weitere Fragen betreffend die korrekten und gesetzlich vorgeschriebenen Anstellungsverträge und Versicherungen auf. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer haben Pflichten sowie Gesetze und obligatorische Versicherungen, die eingehalten werden müssen. Alle vertragsrelevanten Bestandteile des Normalarbeitsvertrages wie



Ohne separaten Arbeitsrapport sind Angaben zu Arbeitsstunden auf der Lohnabrechnung festzuhalten.
Bild: Fotolia

- Dauer und Beendigung
- Arbeitszeit
- Lohn und Naturallohn
- Ferien, Überstunden usw.

müssen schriftlich festgehalten werden. Ist dies korrekt geregelt, entstehen viel weniger Missverständnisse, falsche Erwartungen und es hilft in einem Streitfall. Arbeitnehmende, welche zur Zeit in einem Arbeitsverhältnis mit Kurzarbeit stehen, dürfen sich in der Landwirtschaft anstellen lassen. Gemäss der Bundesratsentscheid wird das zu-

sätzlich erzielte Einkommen nicht an die Entschädigung der Kurzarbeit angerechnet. Mit diesem Anreiz erhofft man sich, dass die vielen offenen Stellen in der Landwirtschaft besetzt werden können.

Unabhängig woher die Angestellten kommen, die gesetzlich vorgeschriebenen Versicherungen wie AHV/IV/EO/ALV, Unfall, Krankentaggeld und die Pensionskasse (wenn die Eintrittsschwelle erreicht wird) müssen abgerechnet werden.

«Eine monatliche, schriftliche Lohnabrechnung und Arbeitszeitkontrolle ist zwingend.»

Einfachheitshalber empfiehlt es sich, sämtliche Versicherungen beim gleichen Anbieter abzuschliessen. Damit erspart man sich einen bürokratischen Marathon bei der An- resp. Abmeldung der Angestellten, da diese nur an einem Ort gemeldet werden müssen. Der Normalarbeitsvertrag in der Landwirtschaft verlangt eine schriftliche Lohnabrechnung und Arbeitszeitkontrolle für jeden Monat. Eine korrekte und vollständige Lohnabrechnung erleichtert Ende Jahr auch die Zusammenstellung für Versicherungen, Steuern und die Buchhaltung. In die Lohnabrechnung gehört der Bruttolohn sowie allenfalls spezielle Lohnentschädigungen wie Überstunden oder Ferienentschädigung. Alles zusammen ergibt den AHV-pflichtigen Bruttolohn. Abgezogen werden von diesem Bruttolohn alle obligatorischen und vertraglichen Arbeitnehmerbeiträge wie Versicherungen, Steuern und auch die Kosten für Kost und Logis. Nach all diesen Abzügen erhält man den Nettolohn. Wenn kein separater Arbeitsrapport geführt

wird, sollten mindestens die geleisteten Überstunden, bezogenen Frei- und Ferientage sowie die Absenzen auf der Lohnabrechnung oder auf einem separaten Monatsrapport festgehalten werden. Bei Arbeitnehmern, die schwankende Einkommen haben, können die Abzüge für Pensionskasse und Steuern erst Ende Jahr oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses genau berechnet werden. In diesen Fällen empfiehlt es sich, monatlich einen Akonto-Abzug zu machen. Zum Schluss des Arbeitseinsatzes oder per Jahresende wird aufgrund vom definitiven Lohn abgerechnet. Für die Prämien- und Beitragsberechnung ist immer der AHV-Bruttolohn ausschlaggebend. Wer mit dem Arbeitnehmer einen Bruttolohn vereinbart und bereits bei Vertragsabschluss auf die Abzüge für Versicherungen, Verpflegung und Unterkunft hinweist, erspart sich manche Diskussion bei der Lohnauszahlung.

Für sämtliche Fragen steht Ihnen das Team des ZBV gerne zur Verfügung. ■

Nadja Bartuma
ZBV-Versicherungsteam

