

Plötzlich Arbeitgeber und Löhne zahlen



Die Zahl familienfremder Arbeitskräfte in der Schweizer Landwirtschaft steigt kontinuierlich an. Zu den administrativen Pflichten des Arbeitgeberbetriebs gehört unter anderem das Ausstellen einer schriftlichen Lohnabrechnung. Daraus müssen Brutto- und Nettolohn sowie Zuschläge und Lohnabzüge klar hervorgehen, um von den Angestellten überprüft werden zu können.

Text: Monika Schatzmann



Monika Schatzmann
Leiterin Agrimpuls

Lohnabrechnung



Gesetzliche Vorgaben

Mit einer vollständigen Lohnabrechnung inklusive Arbeitszeit, Freitagen und Ferienkontrolle können Arbeitgeber die Einhaltung von NAV/Einzelarbeitsvertrag nachweisen und erfüllen die gesetzlichen Vorgaben. Geldwertforderungen aus dem Arbeitsvertrag verjähren nach fünf Jahren.

Lohnzahlung und Fälligkeit

Der Lohn muss am Ende des Monats ausbezahlt werden, falls nichts anderes vereinbart wurde (kürzere Fristen sind möglich).

Gemäss Gesetz ist die Barauszahlung des Lohnes vorgesehen.

Sobald ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin die Bank- oder Postcheckdaten mitteilt, gilt dies als Einverständnis für eine elektronische Überweisung. In der heutigen Zeit wird die bargeldlose Lohnzahlung empfohlen (siehe auch weitere Hinweise).

Form und Inhalt der Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung ist so zu gestalten, dass Brutto- und Nettolohn sowie Zuschläge und Lohnabzüge klar und ausreichend detailliert daraus hervorgehen. Sie beinhaltet folgende Angaben:

- Personalien und vollständige Adresse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- AHV-Nummer, Geburtsdatum, Nationalität der/des Angestellten
- Zeitraum, für welchen der Lohn bezahlt wird
- Lohnzusammensetzung
- Lohnabzüge



Lohnabzüge

Sozialversicherungen

Die Sozialversicherungen der familienfremden Angestellten werden auf dem AHV-pflichtigen Lohn berechnet:

- **AHV, IV, EO:** ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs (Ausnahmen: Freibetrag von Fr.1400.– pro Monat ab dem Referenzalter oder geringfügiges Einkommen bis maximal Fr. 2300.– pro Jahr)
- **ALV:** ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs bis zur Erreichung des AHV-Referenzalters.
- **UVG:** keine Altersgrenze, Nichtbetriebsunfall (NBU) ab einer Arbeitszeit von acht Stunden/Woche. Weitere Versicherungsabzüge sind Krankentaggeld- und Krankenpflegeversicherung KP. (KP nur bei Mitarbeitern aus dem Ausland).
- **BVG:** ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs bis zur Erreichung des AHV-Referenzalters. bei einer Anstellungsdauer von mehr als drei Monaten und einem durchschnittlichen Monatslohn von Fr. 1837.50 (Eintrittsschwelle).

Naturallohn

Der AHV-Ansatz für Kost und Logis ist Fr. 990.– pro Monat (Frühstück 3.50/Mittagessen 10.–/Abendessen 8.–/Zimmer 11.50). Wird der Naturallohn nicht erbracht (z. B. Verpflegung an Ferien-/Freitagen), muss er Angestellten ausbezahlt werden. Er darf nicht vom Lohn abgezogen werden.

Quellensteuer

Ausländische Arbeitnehmende (ohne Ausweis C) sind in der Schweiz der Quellensteuerpflicht unterstellt. Das heisst, dass Arbeitgeber monatlich den Betrag vom Lohn abziehen. Die Quellensteuertarife sind kantonal verschieden. Je nach Familienstand und Anzahl der Kinder, Konfession etc. ist der Tarif unterschiedlich hoch.

Der Arbeitgeber muss Angestellte innerhalb von acht Tagen nach Stellenantritt beim kantonalen Steueramt des Wohnorts der angestellten Person anmelden (bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern gilt das Steueramt des Arbeitsorts).

Lohn und Lohnzuschläge



Bruttolohn, AHV-pflichtiger Lohn, Nettolohn

Es wird empfohlen, im Arbeitsvertrag einen Bruttolohn (inkl. Kost und Logis, wenn dies angeboten wird) anzugeben. Bei der Vereinbarung des Brutto-, Monats-, Stunden- oder Tageslohns müssen die Lohnrichtlinie (Schweizer Landwirtschaft), Normalarbeitsverträge (NAV), Gesamtarbeitsverträge (GAV) sowie kantonale bzw. städtische Mindestlöhne beachtet werden.

Der AHV-pflichtige Lohn entspricht dem vertraglich individuell vereinbarten Bruttolohn zuzüglich Überstunden, Ferienentschädigung und weiteren sozialversicherungsrelevanten Zuschlägen/Zulagen.

Der Nettolohn ist der Lohn, der ausbezahlt wird. Er entspricht dem AHV-pflichtigen Lohn (plus event. Familienzulagen) abzüglich Versicherungsbeiträge (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTG, BVG, KP), Quellensteuern, Naturallohn etc.

Überstunden

Die Entschädigung/Kompensation der Überstunden ist im NAV geregelt bzw. es gelten die schriftlichen Abweichungen im Einzelarbeitsvertrag. Werden Überstunden ausbezahlt, kommen diese zum Lohn dazu.

Ferien und Feiertage

Während des Arbeitsverhältnisses dürfen Ferientage nicht ausbezahlt werden. Sie müssen zu Erholungszwecken genommen werden. Am Ende des Arbeitsverhältnisses müssen nicht bezogene Ferien- oder Feiertage jedoch ausbezahlt werden. Dieser Betrag wird ebenfalls unter «Lohn» aufgeführt.

Ferienentschädigung

Bei Kurzeinsätzen (zwei, drei Monate) oder sehr unregelmässiger Teilzeitbeschäftigung wird eine Ferienentschädigung ausbezahlt (8,33 Prozent bei vier Wochen Ferien pro Jahr, 10,64 Prozent bei fünf Wochen Ferien pro Jahr). Die Entschädigung muss im Arbeitsvertrag und auf jeder Lohnabrechnung detailliert (Prozente und Franken) ausgewiesen werden. Ein Vermerk «inkl. Ferien» reicht nicht aus. Es wird empfohlen, die Ferienentschädigung in der monatlichen Lohnabrechnung aufzuführen, jedoch erst zum Zeitpunkt des Ferienbezugs auszubezahlen.

Familienzulagen

Ein weiterer Bestandteil der Lohnabrechnung sind die Familienzulagen. Als Arbeitgeber ist man verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er Kinder-, Ausbildungs- oder Haushaltszulagen beantragen kann. Die Familienzulagen müssen bei den Lohnabzügen für die Versicherungen nicht beachtet werden, jedoch bei der Quellensteuer. Familienzulagen sind im Lohnausweis aufzuführen.

Gratifikation, Boni, Dienstaltersgeschenke

Gratifikationen, Prämien für gute Leistungen, Dienstaltersgeschenke etc. werden ebenfalls unter der Rubrik Lohn ausgewiesen.

Gut zu wissen

Digitale und analoge Hilfsmittel

Werden Taggeldleistungen (UVG, Krankentaggeld, EO) ausbezahlt, kann eine Lohnabrechnung schnell komplex werden. Es gibt verschiedene Tools, Lohnprogramme oder andere digitale Hilfsmittel zur Zeiterfassung und Erstellung der Lohnabrechnung. Damit die Daten nicht mehrmals erfasst werden müssen, empfiehlt sich eine Lösung, die an die Buchhaltungssoftware gekoppelt ist. Treuhänderinnen und Treuhänder unterstützen bei der Wahl der passenden Anwendung.

Lohnzahlung bei Kurzeinsätzen von ausländischen Arbeitskräften

Für Mitarbeitende aus dem Ausland, welche nur für kurze Zeit in der Schweiz arbeiten, ist es oft schwierig, ein Bankkonto zu eröffnen. Dennoch empfiehlt es sich, eine monatliche Lohnabrechnung inkl. Zeiterfassung zu erstellen, die vom Mitarbeitenden unterschrieben wird. Im gegenseitigen Einvernehmen ist es möglich, monatlich nur einen Teil des Lohns bar auszuzahlen und den Rest am Ende des Einsatzes.

Weitere Informationen:

www.agrimpuls.ch → Service → Downloaden und bestellen