

Personalwesen

Viele Landwirte haben Angestellte und werden dadurch vor bürokratische Herausforderungen gestellt. Lohnmeldungen, Lohnabrechnungen und Arbeitsrecht sind nur einige davon. In unserer täglichen Arbeit als Treuhänder stossen wir immer wieder auf Stolpersteine und Irrtümer bezüglich den Pflichten eines Arbeitgebers.

Unterscheidung zwischen familieneigenen und familienfremden Angestellten

Die Unterscheidung zwischen diesen zwei Gruppen ist zentral. Für familieneigene Arbeitskräfte in der Landwirtschaft gelten andere Regeln als für die familienfremden Arbeitskräfte. So gilt der NAV des Kantons St. Gallen, welcher am 01.01.2021 in Kraft tritt nur für die familienfremden Arbeitskräfte. Einen grossen Einfluss hat diese Unterscheidung auch bei den obligatorischen Sozialversicherungen.

		Familieneigene Arbeitskräfte	Familienfremde Arbeitskräfte
Heilungspflegekosten	Unfall	Krankenkasse	UV
	Krankheit	Krankenkasse	Krankenkasse
Arbeitsunfähigkeit (Taggelder)	Unfall		UV
	Krankheit		Krankentaggeld
Erwerbsunfähigkeit (IV-Renten)	Unfall	IV	IV, UV, BV
	Krankheit	IV	IV, BV
Tod (Hinterlassenenrenten)	Unfall	AHV	AHV, UV, BV
	Krankheit	AHV	AHV, BV
Alter (Altersrenten)		AHV	AHV, BV
Arbeitslosigkeit (Arbeitslosentaggelder)			ALV
Militär-/Zivildienst		EO	EO
Mutterschaft		EO	

Obligatorische Versicherungen bei familienfremden und familieneigenen Arbeitskräften. IV: Invalidenversicherung, UV: Unfallversicherung gemäss UVG, BV: berufliche Vorsorge gemäss BVG, AHV: Alters –und Hinterlassenenversicherung, ALV: Arbeitslosenversicherung, EO: Erwerbsersatzordnung

Als familieneigene Arbeitskräfte gelten folgende Personen immer vom Betriebsleiter her betrachtet:

- Ehepartner
- Söhne, Töchter, Enkel, Eltern und Grosseltern
- Schwiegersöhne und -töchter die den Hof voraussichtlich übernehmen werden

Alle anderen Personen sind als familienfremde Arbeitskräfte einzustufen (auch Konkubinatspartner).



Natural –und Globallohn

Naturalbezüge sind Bestandteile des Lohns, welche nicht in Form von Geld ausbezahlt werden. Bei solchen Bezügen handelt es sich um einen Naturallohn. Dieser ist vollumfänglich Steuer -und AHV-pflichtig. Der Naturallohn setzt sich aus Kost und Logis zusammen, die Ansätze können dem AHV Merkblatt 2.01 entnommen werden. In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass die Naturallöhne bei den AHV Lohnmeldungen und bei den Lohnausweisen nicht richtig oder gar nicht deklariert werden. Ein häufiger Irrtum besteht bei Familienmitgliedern ab dem 20. Altersjahr bis zur Pensionierung, auch hier ist ein Naturallohn zu deklarieren wenn dieser bezogen wurde.

Die AHV kennt für familieneigene Arbeitskräfte einen Mindestlohn, den sogenannten Globallohn. Dieser beträgt bei 100 Stellenprozent für alleinstehende mitarbeitende Familienmitglieder Fr. 2'070.- pro Monat und für verheiratete mitarbeitende Familienmitglieder Fr. 3'060.- pro Monat. Ausgenommen von dieser Regelung ist der/ die Ehegatte/in des Betriebsleiters. Dies kann insbesondere bei Anstellungen der Eltern oder der Kinder auf dem Betrieb zu ungewollten Aufrechnungen bei der AHV führen. Durch die Festsetzung der Stellenprozente in einem Arbeitsvertrag kann diese Regelung weitestgehend entschärft werden (z.B. bei 50 Stellenprozent wird der Globallohn ebenfalls halbiert).

Lohnmeldung, Lohnabrechnung und Lohnausweis

Bei familieneigenen Arbeitskräften muss eine Lohnmeldung nur an die AHV gemacht werden. Bei familienfremden muss zusätzlich eine Lohnmeldung an die Unfallversicherung, die Krankentaggeldversicherung und die Pensionskasse gemacht werden. Dabei muss der Bruttolohn inklusive Naturallohn gemeldet werden.

Eine Lohnabrechnung sollte jeden Monat erstellt werden. Falls der Angestellte im Monatslohn angestellt ist und der Lohn das ganze Jahr gleich bleibt, reicht es aus eine Lohnabrechnung pro Jahr zu erstellen. Die Arbeitszeiten sollten jedoch auf jeden Fall monatlich erfasst und vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Unterschrift bestätigt werden. Es gilt zu beachten, dass auf Familienzulagen keine Sozialabzüge gemacht werden dürfen.

Der Lohnausweis dient dem Angestellten für seine Steuererklärung. Dieser muss korrekt und ab dem ersten Franken Lohn erstellt werden. Insbesondere ist darauf zu achten, dass der Abzug für das Krankentaggeld, welcher bei der monatlichen Lohnabrechnung abgezogen wird, beim Lohnausweis nicht abzugsfähig ist. Kinderzulagen müssen auf dem Lohnausweis ebenfalls deklariert werden und gehören zum Einkommen des Angestellten.



Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Obligationenrecht (OR)

Das Obligationenrecht bildet den äussersten Rahmen und regelt die Mindestanforderungen eines Arbeitsverhältnisses. Die Artikel des OR's dürfen nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden und haben vollumfängliche Gültigkeit. Diese Regelungen finden auch auf familieneigene Arbeitskräfte Anwendung, was in der Praxis häufig etwas vernachlässigt wird. So haben familieneigene Arbeitskräfte z.B. ebenfalls Anspruch auf bezahlte Ferien gemäss Artikel 329a des OR's. Dies entspricht in den allermeisten Fällen nicht der Praxis auf dem Betrieb. So kommt es bei familieneigen Angestellten immer wieder zu Diskrepanzen zwischen der Realität und den Regelungen im OR. Solange keine der Parteien, insbesondere der Arbeitnehmer, diese Rechte nicht einklagt, ergeben sich auch keine Folgen. Es empfiehlt sich dennoch auch bei familieneigenen Angestellten alles klar zu regeln und festzuhalten, um später möglichen Streitigkeiten entgegen zu wirken.

Normalarbeitsvertrag (NAV)

Der NAV regelt und präzisiert das Arbeitsverhältnis in Ergänzung zum OR. Dabei ist zu beachten, dass der NAV nur für die familienfremden Arbeitskräfte gültig ist. Im NAV sind unter anderem die maximalen Arbeitsstunden pro Woche, die Freizeit und die Feiertage festgeschrieben. Werden im Einzelarbeitsvertrag keine gegenläufigen Abmachungen festgehalten, hat der NAV vollumfänglich Gültigkeit. Ab 01.01.2021 tritt im Kanton St. Gallen ein überarbeiteter NAV in Kraft. Eine bedeutende Änderung betrifft die Arbeitszeiten. Die wöchentliche maximale Arbeitszeit beträgt ab 01.01.2021 49.5 Stunden (exkl. unbezahlte Pausen), wobei die Vertragsparteien saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten schriftlich vereinbaren können.

Einzelarbeitsvertrag

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist nicht zwingend, aber dringend zu empfehlen. Im Einzelarbeitsvertrag sollten mindestens die Namen der Vertragsparteien, der Arbeitsbeginn, die Tätigkeit des Angestellten, die wöchentliche Arbeitszeit und der Lohn geregelt werden. Handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag ist das Ende des Arbeitsverhältnisses festzuhalten.

Weitere Gesetze und Bestimmungen

Des Weiteren sind die Gesetze über Sozialversicherungen, die Richtlinien über die Arbeitssicherheit und die Lohnrichtlinien zu beachten.



Fazit

Ein Arbeitgeber hat viele Pflichten die erfüllen muss und diese sind nicht ohne weiteres einfach zu erfüllen. Es lohnt sich alles sauber zu erledigen und gegebenenfalls Unterstützung zu suchen. Wir sind gerne bereit Ihnen dabei zu helfen.

BBV Treuhand, Thomas Alder



www.b-b-v.ch

Rheinhofstrasse 11 9465 Salez Tel. 081 758 13 70
Mattenweg 11 9230 Flawil Tel. 071 394 53 03
Rinkenbach Böhleli 2 9050 Appenzell Tel. 071 788 42 00