

Agrisano-Kurs vom 19. September 2018: «Einkommensaufteilung zwischen Ehepartner in der Landwirtschaft»

Zusammenfassung des Kurses

Einführende Bemerkung

2/3 der Bäuerinnen sind nicht sozialversichert, obschon sie einen wichtigen Teil der Betriebsarbeiten (Haushalt und Hof) ausführen. Ohne Entlöhnung werden sie als nicht erwerbstätig betrachtet. Die Entlöhnung bringt neben dem materiellen Wert auch eine Form von Anerkennung auf der psychologischen Ebene.

Nachfolgend finden Sie Informationen, welche anlässlich des im Titel erwähnten Agrisano-Kurses kommuniziert worden sind. Das Dokument ist nicht als vollständig zu betrachten. Es zeigt auf, was während dem Kurs erklärt wurde.

Zusätzliche Informationen befinden sich auf der Webseite des SBLV unter der Rubrik «Frau und Mann». Die Konsultation einer Spezialistin/eines Spezialisten ist oft nötig und wird empfohlen. Es ist zudem sehr wichtig, dass eine Beratung beide Partner einbezieht, evt. sogar die ganze Familie.

1. In Bezug auf die 1. Säule

Die Ehefrau als selbständig Erwerbende: Kriterien definieren den Status als selbständig Erwerbende entweder als alleinige Betriebsleiterin, als Partnerin zusammen mit dem Ehemann oder als Verantwortliche einer Betriebsbranche. Es müssen Schritte im administrativen Bereich unternommen werden, sowohl gegen «Aussen» (Meldung erstatten an die Ausgleichskasse) als auch gegen «Innen» (Buchhaltung, Steuern, ...).

Die erwähnten Beispiele zeigen mit Hilfe von Zahlen auf, dass in gewissen Fällen dank der Aufteilung des Einkommens zwischen den Ehepartnern substantielle jährliche Ersparnisse realisiert werden können. Im untenstehenden Beispiel erlaubt die Aufteilung des Einkommens eine Ersparnis dank einem Kategorienwechsel (sinkende Beitragsskala), ausgelöst durch den Wechsel im Bereich individuelles Einkommen.

Wichtig:

- AHV/IV/EO von 9,65% für ein jährliches Einkommen ab CHF 56'400.-.
- Einkommen unter dieser Limite zahlen Beiträge gemäss einer sinkenden Beitragsskala.
- Im Falle eines Einkommens unter CHF 9'400.- beträgt die minimale Beitragsleistung CHF 478.-.

Beispiel: Einkommensteilung durch Lohnzahlung an mitarbeitende Ehefrau (als Unabhängige)

Gesamtes AHV-Einkommen	CHF 60'000.-
Gesamte AHV/IV/EO-Beiträge ohne Einkommensaufteilung	CHF 5'790.-

Annahme: Einkommen der Ehefrau CHF 30'000.-	
Beiträge AHV/IV/EO für den Ehemann CHF 1'744.50	
Beiträge AHV/IV/EO für die Frau CHF 1'744.50	
Total Beiträge AHV/IV/EO	CHF 3'489.-
Jährlich realisierte Ersparnis	CHF 2'301.-

Die Ehefrau als entlohnte Angestellte: Kriterien und Bedingungen definieren den Status der Ehefrau als entlohnte Angestellte. Es ist notwendig, im administrativen Bereich Anpassungen vorzunehmen (Deklaration als Angestellte, Versicherungen, Arbeitsvertrag, Zahlung Lohn etc).

Wichtig:

- *Der Jahreslohn muss höher sein als CHF 2'300.-, um AHV abrechnen zu können.*
- *Der Jahreslohn muss höher sein als CHF 21'150.-, um dem BVG unterstellt zu werden.*
- *Ende Jahr muss eine Lohnabrechnung ausgestellt werden.*
- *Die Ehefrau zahlt keine ALV- und Familien-Beiträge.*

Beispiel: Einkommensteilung durch Lohnzahlung an arbeitende Ehefrau (angestellt)	
Gesamtes AHV-Einkommen	CHF 60'000.-
Beiträge AHV/IV/EO ohne Aufteilung des Einkommens	CHF 5'790.-
Annahme: Lohn Ehefrau CHF 30'000.-	
Beiträge AHV/IV/EO Ehemann CHF 1'744.50	
Beiträge AHV AVS/AI/EO Frau CHF 3'075.-	
Total Beiträge AHV/IV/EO	CHF 4'819.50
Jährlich realisierte Ersparnis	CHF 970.50

Einfluss der Einkommensteilung auf die AHV: wegen dem Splitting im Moment der Pensionierung bringt die Einkommensteilung im Prinzip keine wichtige Änderung für die AHV-Leistungen.

Einfluss der Einkommensaufteilung auf die Invalidenversicherung: im Falle einer eventuellen Invalidität wird es eine Leistungseinbusse für den Ehepartner geben, welcher in Folge Aufteilung einen Teil seines Einkommens verliert. Für den anderen Ehepartner hingegen wird es zu einer Verbesserung seiner IV-Rente kommen.

Die Einkommensaufteilung hat weder Einfluss auf die Anerkennung eines Invaliditätsfalles noch auf die Festlegung des Invaliditätsgrades, das heisst auf das Recht zur Rente. Hingegen hat sie Einfluss auf die Berechnung des Rentenbetrages.

Es ist wichtig, jede Situation individuell und genau zu prüfen, auch im Hinblick auf die Aufgabenverteilung zwischen den Ehepartnern und der Wichtigkeit dieser Aufgabenteilung für den Betrieb. Das Ziel ist, dass Betrieb und Haushalt ohne finanzielle Verluste weitergeführt werden können.

Wichtig:

- Wenn der Altersunterschied zwischen den Ehepartnern beträchtlich ist, kann es ein Vorteil sein, das Einkommen aufzuteilen.
- Die AHV-Leistungen müssen verlangt werden! Das gilt für die Rente, Erziehungs- und Betreuungsgutschriften und Ergänzungsleistungen.
- Eventuelle Einsparungen auf Beiträgen, welche nach der Einkommensaufteilung realisiert werden, können/sollten eingesetzt werden, um den Versicherungs- und Vorsorgeschutz der Ehepartner zu verbessern. Diese Frage muss gründlich überlegt werden, bevor die so gesparte Summe eingesetzt wird, um laufende Ausgaben für den Betrieb damit zu bezahlen.

Einfluss auf den Erwerbersatz im Fall von Militärdienst: die Leistungen EO werden tiefer sein, aber die Betriebszulagen bleiben identisch.

Einfluss auf den Erwerbersatz im Falle von Mutterschaft: Nur die Mutter, welche einen Einkommensverlust hat, kann von der Mutterschaftsversicherung profitieren. Ohne Einkommen kein Schutz.

Wichtig:

- Das Einkommen muss während mindestens 5 Monaten ausbezahlt werden in den 9 Monaten, welche der Geburt des Kindes vorausgegangen sind.
- Die Leistungen der Mutterschaftsversicherung dauern 98 Tage.

Beispiel: Auszahlung einer Mutterschaftsentschädigung	
Gesamtes AHV-Einkommen	CHF 30'000.-
Taggeld pro Tag	CHF 67.-
Total der Leistungen für die Ehefrau (98 Tage x Taggeld)	CHF 6'566.-
Die Verminderung des Einkommens des Ehegattens von CHF 60'000.- auf CHF 30'000.- ergibt eine Herabsetzung der EO von	./ CHF 1'984.50
Mehreinnahmen (Militär und Mutterschaft)	CHF 4'581.50

Wichtig:

- *Am Jahresende nicht vergessen, die provisorischen Einkommen zu schätzen und die eventuellen nötigen Anpassungen für die Steuern und die Ausgleichskasse zu verlangen. Dies, um zu verhindern, dass Zinse bezahlt werden müssen. Die Verzugszinse betragen 5%. Für den Fall, dass zu viel einbezahlt wurde, werden Zinse von 5% ebenfalls gutgeschrieben.*

Detaillierte Merkblätter finden Sie auf der Webseite der Administration des Bundes:

<https://www.ahv-iv.ch/de/Merkbl%C3%A4tter-Formulare/Merkbl%C3%A4tter>

2. In Bezug auf die 2. und 3. Säule

In Bezug auf die verschiedenen Vorsorgeformen ist es wichtig, Fragen zu stellen und Gespräche zu führen. Da jede Situation anders ist, braucht es passende Lösungen. Es ist empfehlenswert, einen neutralen und spezialisierten Berater zuzuziehen.

Solche Überlegungen müssen regelmässig gemacht werden, zwingend jedoch bei jeder Lebensveränderung des Paares, der Familie und des Betriebes.

3. Betreffend Administration, Buchhaltung und Steuern

Folgende Statussituationen sind möglich für die Ehefrau:

Einkommen	AHV-Status	Beiträge
Offiziell keines	Nicht erwerbstätig	Keine Beiträge
Lohn Bäuerin	Mitarbeitendes Familienmitglied Landw.	AHV/IA/EO 10,25% <u>keine Beiträge</u> für: AVIG ¹ , FLG ² , (BVG ³ , UVG ⁴)
Selbstständiges Einkommen Bäuerin	Selbständigerwerbende	AHV/IV/EO sinkende Beitragsskala, max. 9,65%
Lohn aus GmbH oder AG	Arbeitnehmende	AHV/IV/EO 10,25% <u>+ Beiträge</u> an AVIG, FLG, (BVG, UVG)

Die Einkommensteilung bringt keine grössere Änderung mit sich, was die Steuern betrifft, weil die gesamte Einkommenssumme identisch ist. Wenn die Ehefrau jedoch für die Säule 2b oder 3a einzahlt, kann sie Abzüge geltend machen.

Mit der 2. Säule von beiden Ehepartnern kann zwei Mal der Beitrag von CHF'6'768.- in die 3. Säule einbezahlt werden. Zusätzlich können beide Ehegatten Einkäufe von Beitragslücken tätigen. Diese Möglichkeiten der Steueroptimierung sollten aber der Realität entsprechen.

¹ Arbeitslosenversicherungsgesetz

² Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft

³ Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

⁴ Bundesgesetz über die Unfallversicherung

Wichtig:

- *Es ist möglich, sich als Selbständigerwerbende bei der Ausgleichskasse anzumelden (elektronische Form oder Papierform).*
- *Bei Hofübergaben müssen die verschiedenen Möglichkeiten unbedingt diskutiert werden und dies früh genug, damit die finanzielle und steuerliche Situation so gut wie möglich geregelt werden kann und zwar sowohl auf Seite der Abtretenden als auch auf der Seite der Übernehmenden. Dies, damit verhindert werden kann, dass grosse und nicht vorhergesehene Summen bezahlt werden müssen.*

4. Arbeitsvertrag zwischen Ehepaaren

Der Arbeitsvertrag wird durch die Artikel 319 bis 362 des Obligationenrechts (OR) geregelt. Diese Dispositionen sind aufgeteilt zwischen zwingenden Regeln für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer (Art. 361 OR), relativ zwingenden Regeln, welche nicht gegen das Interesse des Arbeitnehmers abgeändert werden können (Art. 362 OR) und dispositiven Regeln.

Der Arbeitsvertrag schliesst Rechte und Pflichten für beide Parteien ein.

Die Verpflichtungen des Arbeitnehmers sind: persönliche Arbeitspflicht, Sorgfalts- und Treuepflicht, Rechenschafts- und Herausgabepflicht, Überstundenarbeit, Befolgung von Weisungen sowie Haftung.

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers sind: Auszahlung eines monatlichen Lohns, Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung, Freizeit, Urlaub und Ferien, Instruktionspflicht, Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers und Ausstellen eines Arbeitszeugnisses.

Der Arbeitsvertrag erfordert keine bestimmte Form. Die schriftliche Form wird jedoch empfohlen. Im Vertrag müssen Details geregelt werden, welche nicht schon durch das Obligationenrecht vorgegeben sind (Anfang und eventuell Vertragsende, Lohn, Beschäftigungsgrad, ...) und/oder andere anzuwendenden Dispositionen, welche abgeändert werden können (z. Bsp. Probezeit, Ferien, Arbeitszeit, Kündigungsfrist, ...).

Was die Lohnhöhe für nicht familiäre Angestellte betrifft, werden in der Schweiz Lohnrichtlinien durch die Sozialpartner festgelegt (SBV, SBLV, Schweiz. Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter ABLA).

Wie bei allen Arbeitsverhältnissen hat der Ehepartner, welcher Angestellter ist, im Prinzip während einer gewissen Zeit Recht auf Kompensation der Überstunden und auf seinen Lohn. Die nicht in Anspruch genommenen Ferien verfallen nach 5 Jahren.

Wichtig:

- *Der Arbeitsvertrag beinhaltet ein Subordinationsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese Situation kann für gewisse Ehepartner, welche die Position «Arbeitnehmer» einnehmen, Probleme geben. Bei anderen wiederum stellt dieses besondere Verhältnis keine Probleme dar. Es kommt auf die Umstände und die Beziehungen zwischen den betroffenen Ehepaaren an.*
- *In gewissen Kantonen muss der Lohn effektiv an die Ehefrau ausbezahlt werden, damit das Arbeitsverhältnis gutgeheissen wird und es möglich ist, die AHV abzurechnen.*
- *In gewissen Kantonen gibt es spezielle Dispositionen, welche für Arbeitsverträge in der Landwirtschaft eingesetzt werden, z. Bsp. betreffend Lohnnormen und Arbeitszeit. Diese sind auch gültig für den Vertrag zwischen Ehepartnern.*
- *Der Ehepartner kann nicht über die Globalversicherung für landwirtschaftliche Angestellte versichert werden. Ein Kind nur, wenn es als Lehrling unter Vertrag ist.*
- *Wenn der Lohn als Stundenlohn ausbezahlt wird, muss ein Prozentsatz für Ferien beigefügt werden.*
- *Ende Jahr erhält die Ehefrau einen Lohnausweis, siehe Link:
<https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/direkte-bundessteuer/direkte-bundessteuer/dienstleistungen/formulare/lohnausweis.html>*

5. In Bezug aufs Eherecht

Dieser Aspekt ist vielseitig und wird in einer späteren Publikation behandelt.

Wichtig:

- *Wenn die Ehefrau einen Teil des Betriebseinkommens erhält, sei dies als Verdienst oder als Lohn, benötigt es einer Definition, wieviel jeder Ehepartner zum Unterhalt der Familie beiträgt.*

Schlussfolgerungen

Jede Familie, jeder Betrieb und jede Situation ist anders und benötigt eine eigene Lösung, welche jeder Partei passt. Es gibt keine globale Regel ausser Respekt, Zuhören, Toleranz und Einbezug der einzelnen Interessen.

Was aber die Regel sein sollte, ist die Erstellung einer Analyse und die Diskussion über die Situation, damit die Interessen von beiden Partnern und vom Betrieb gewahrt werden. Die Lösung muss ausgeglichen und gerecht sein und zu einer ganzheitlichen und optimalen Situation führen. Dazu gehören: Management, Verantwortlichkeiten im Betrieb, Organisation der landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, Finanzen, Versicherungen und Vorsorgemassnahmen. Bei diesem Vorgehen ist die Rolle des Beraters/der Beraterin äusserst wichtig. Sie muss der Charta für eine ganzheitliche Beratung landwirtschaftlicher Betriebe entsprechen, welche von den landwirtschaftlichen Beratungsstellen der Schweiz, zusammengeslossen im BeratungsForum Schweiz BFS, im März 2014 gutgeheissen wurde. Weitere Informationen dazu:

https://www.landfrauen.ch/fileadmin/Landfrauen/Soziales/Flyer_Frau_und_Mann_aufm_Land/9_Studien_und_Charta/Charta_ganzheitliche_Beratung-Maer-2014.pdf

Die Einkommensaufteilung zwischen dem Ehepaar sollte der Realität der Aufgabenteilung und der Verantwortungsübernahme entsprechen, damit die Rechte, die Verpflichtungen, die soziale Absicherung und die nötigen Versicherungen so gerecht wie möglich angepasst sind. Die Höhe des Gesamteinkommens und die finanzielle Situation des Betriebes und der Ehepartner müssen sorgfältig miteinbezogen werden.

Die Wichtigkeit der psychologischen Dimension für beide Ehepartner sollte nicht ausser Betracht gelassen werden. Dialog, gegenseitige Anerkennung und Zusammenarbeit sind äusserst wichtig und zwar sowohl für den privaten wie für den beruflichen Bereich. Wie der Coach am Ende des Kurstages unterstrichen hat, sind Gespräche und der Dialog zwischen den Partnern und mit der Familie so wichtig wie die gewählte Lösung selbst.

Liebe Bäuerinnen, seien Sie mutig und stellen Sie sich selber Fragen zu diesen Themen, sprechen Sie darüber!

Werte Herren, wir bitten Sie, diesen Analysen und den sich daraus ergebenden Diskussionen gegenüber offen zu sein. Sie können für Ihre Familie und den Betrieb nur positiv sein!

Zusätzliche Informationen:

- <https://www.landfrauen.ch/frau-mann/zusammenleben-in-familie-und-betrieb/>
- <http://www.agridea.ch/de/publikationen/publikationen/> anschliessend Rubrik «Unternehmen und Familie» wählen

Liste der Referenten/innen:

1. Leonie Studer und Marc Keller von der Sozialversicherungsanstalt SVA, Aargau
2. Thomas Hauri von der Agrisano-Stiftung
3. Beat Schläppi von Agriexpert
4. Monika Schatzmann von Agrimpuls
5. Michael Ritter, Rechtsanwalt bei Ritter und Koller AG
6. Cornel Rimle, Supervisor und Coach