

# MITTEILUNGEN

## Leitartikel

### «Klimawandel in der Familie»



Sonja Ebener

Bevölkerungswachstum, CO<sub>2</sub>-Ausstoss, Abholzung des Regenwaldes, Insektensterben oder Eisbären, denen das Eis unter den Füßen wegschmilzt. Diese und viele andere Schlagzeilen in Zusammenhang mit dem Klimawandel sind tagtäglich Thema in den Medien. Dass es auf unserem Planeten immer wärmer wird und wohl immer schneller, merken wir alle. Die Gletscher schmelzen in grossem Tempo und wenn es Unwetter gibt, werden diese immer extremer.

Solche Ereignisse haben auch einen grossen Einfluss auf die Landwirtschaft und somit indirekt auch auf die Familien. Wie war das schon wieder mit den Klimastreiks und Demos der Jugendlichen? Gelten unsere Jugendliche nicht als verwöhnt, oder als desinteressiert? Klimawandel, was ist das? Ist es normalerweise nicht so, dass die Eltern die Initiative für ein Anliegen innerhalb oder ausserhalb der Familie ergreifen?

War der Klimawandel bis jetzt ein tabu? Oder sind die Eltern einfach zu fest mit dem Arbeitsalltag beschäftigt?

Eines ist klar – seit den Klimademos durch die Jugendlichen weltweit ist der Klimawandel auch in den Familien angekommen. Viele Eltern begleiten

ihre Kinder an die Demonstrationen oder unterstützen sie und es wird zu Hause am Küchentisch diskutiert. Die Familien sind schliesslich die Grundwerte unserer Gesellschaft und Demokratie und sie übernehmen viel Verantwortung für unser tägliches Tun und nicht zuletzt auch, was wir an der Urne abstimmen.

Es kann eine grosse Chance sein, eventuell festgefahrene Arbeitsabläufe oder Gewohnheiten im Haushalt, im normalen Alltag oder auf dem landwirtschaftlichen Betrieb zu diskutieren, in Frage zu stellen und auch klimatauglich zu verändern. Zwar hat die Jugend noch nicht die Lebenserfahrung der Eltern, jedoch möchten auch sie ernst genommen werden. Sie verbringen meist noch eine viel längere Zeit auf unserem Planeten als ihre Eltern. Sie können innerhalb der Familien viel beeinflussen, denn sie sind die Zukunft und übernehmen vielleicht später auch einmal den Betrieb.

Klimawandel und Familie gehören also doch zusammen.

Sonja Ebener





## Beratung

### Arbeitsrecht

#### Rundum richtig abgesichert

Gerade in der Erntesaison brauchen viele Betriebe zusätzliche Unterstützung durch Saison-Mitarbeitende. Um nicht mit dem Gesetz in Konflikt zu geraten, braucht es bei deren Anstellung einiges an Wissen über Arbeitsrecht, Versicherungen und Buchhaltung.

Manchmal ist bloss ein wenig Pech dabei: Freundlicherweise schneidet der Nachbar kurz die Hecke auf dem Nachbarsbetrieb. Er ist einen Moment unachtsam und stürzt von der Leiter. Dabei bricht er sich das Bein. Wer haftet nun? Im Grundsatz der Nachbar, da er unentgeltlich arbeitet. Die Aushilfen-Versicherung kann einen solchen Fall aber decken, insbesondere aus moralischen Gründen, wenn der Nachbar schlecht versichert ist und die Heilungskosten hoch sind. Anders liegt der Fall bei Angestellten: Pflückt ein Saisonarbeiter auf dem Hof Erdbeeren und verunfallt, bezahlt dies die Unfallversicherung des Angestellten. Die «Globalversicherung», welche zum Beispiel auch die Agrisano im Angebot hat, ist empfehlenswert. Die Globalversicherung passt für familienfremde Angestellte. Sie deckt in einer einzigen Police Pensionskasse, Krankenkasse, Unfall-, Krankentaggeld- und Privathaftpflicht-Versicherung für ausländische Angestellte ab.

#### Weitere Infos:

- Lohnrichtlinie:  
[www.drgn.ch/lohnrichtlinien\\_2019](http://www.drgn.ch/lohnrichtlinien_2019)
- Plattform für Stellenmeldungen:  
[www.arbeit.swiss.ch](http://www.arbeit.swiss.ch)

#### Viele Vorschriften bei Saison- Mitarbeitenden

Bei Saison-Mitarbeitenden aus dem Ausland gilt es, einiges zu beachten. Gute Mitarbeitende finden Betriebe entweder im eigenen Bekanntenkreis, über Mund-zu-Mund-Propaganda oder über Vermittlungsstellen. Eine Vermittlung über eine Agentur hat den grossen Vorteil, dass in der Regel weniger Aufwand für die Administration anfällt. Meldepflicht für offene Stellen auch in der Landwirtschaft: Seit dem 1. Juli 2018 gilt, dass alle offenen Stellen in gewissen Berufsarten dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV gemeldet werden müssen. Dazu gehören auch landwirtschaftliche Mithilfen. Ausnahmen gibt es nur für kurze Einsätze bis 14 Tage, für nahe Verwandte oder Anstellungen im Gemüse- und Weinbau. Entsprechend gilt: Will ein Betriebsleiter jemanden anstellen, fragt er bei einer Vermittlungsstelle oder beim RAV an. Auf der



Seite [www.arbeit.swiss.ch](http://www.arbeit.swiss.ch) gibt es einen «Check-up». Damit lässt sich prüfen, ob die Stelle meldepflichtig ist, sprich ob ein Landwirt sich beim RAV melden muss. Auf dieser (und weiteren) Plattformen können die Landwirte Stellen ausschreiben und erhalten dann eine Bestätigung vom RAV über die Meldepflicht. Das RAV stellt den Landwirten drei passende Dossiers zu, welche der Betriebsleiter prüfen muss. Seine Entscheidung muss er dem RAV mitteilen. Während fünf Arbeitstagen darf die Stelle nirgends sonst ausgeschrieben werden – deshalb ist eine gute Planung der Arbeitseinsätze zwingend.

#### **Ausländische Mitarbeitende bei der kantonalen Behörde melden**

Hat man Saisonmitarbeitende aus dem Ausland gefunden, gilt es weitere Gesetze und Verordnungen zu beachten. Arbeiterinnen und Arbeiter aus den EU 28- und EFTA-Staaten dürfen pro Kalenderjahr höchstens 90 Tage in der Schweiz arbeiten. Für ihre Arbeitsbewilligung braucht es spätestens 8 Tage vor Arbeitsbeginn eine Meldung an die kantonale Arbeitsmarkt-Behörde. Wer Arbeiterinnen und Arbeiter für mehr als 90 Tage beschäftigen möchte, braucht vorgängig eine Bewilligung. Sind die Arbeiterinnen und Arbeiter auf dem Hof, stellt sich die Frage von Kost und Logis. Um unnötige Diskussionen zu vermeiden, ist ein detaillierter Arbeitsvertrag sinnvoll. Darin werden der Barlohn und der Naturallohn (Kost und Logis) und die genauen Tätigkeiten festgehalten. Musterverträge gibt es auf den Internetseiten der kantonalen Bauernverbände. Lohnrichtlinien geben der Schweizer Bauernverband, der Schweizerische Bäuerinnen- und Landfrauenverband sowie die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter jährlich heraus.

#### **Den Lohn korrekt auf verschiedene Posten verbuchen**

Für die Buchhaltung des Betriebs wird das monatlich bezahlte Gehalt als Lohnaufwand verbucht. Der Naturallohn wird separat ausgewiesen. Gebühren und Bewilligungskosten gehören zum Posten «Personalaufwand». Gewisse Kosten können den Saisonmitarbeitenden vom Lohn abgezogen

werden, etwa Krankenkasse und Quellensteuer. Die Sozialversicherungsabzüge werden auf einem separaten Konto verbucht. Geregelt ist auch der Anspruch auf Ferien und Arbeitszeit (siehe NAV Landwirtschaft): Es gelten die 5½-Tage-Woche und eine wöchentliche Arbeitszeit von 55 Stunden im Jahresdurchschnitt (entspricht einem Arbeitstag von maximal 10 Stunden). Mindestens einmal monatlich muss ein freier Tag auf einen Sonntag fallen und es besteht in der Regel ein Anspruch auf vier Wochen Ferien pro Jahr.

#### **Klare Anweisungen und deutliche Gespräche sind nötig**

Nebst all den gesetzlichen Regelungen sollten sich Betriebsleiter auch der «weichen» Faktoren wie Sprachbarrieren und Leistungsunterschiede bewusst sein: Sprachprobleme lassen sich mit Online-Übersetzungshilfen und klaren, am besten bildlich dargestellten Anleitungen, überbrücken. Bei Leistungsunterschieden muss der Betriebsleiter das Gespräch mit dem Angestellten suchen und den Gründen nachgehen. Oft hilft es, Ziele zu setzen und diese zu überprüfen. Bringt dies nichts, folgen eine Abmahnung und im Extremfall die Entlassung.

Sonja Ebener

#### **Hinweis:**

Belege von **E-Rechnungen** sollten ausgedruckt oder zumindest elektronisch abgelegt werden. Denn sobald die E-Rechnungen bezahlt sind, können diese nicht mehr geöffnet werden.



## Ehevertrag

Vermeintlich treffen wir auch in der Landwirtschaft auf Familien, deren Zusammensetzung als sogenannte Patchworkfamilie bezeichnet wird. In solchen, wie auch in herkömmlichen Familien, tauchen hin und wieder berechnete Fragen bezüglich des Ehegesetzes auf. Will man nichts dem Zufall oder dem Gesetzgeber überlassen, sind heute Eheverträge zu empfehlen. Diese bieten die Möglichkeit, im Scheidungsfall präventiv auf die Zuteilung des Vermögens Einfluss zu nehmen. Ein frühzeitiges Gespräch kann Klarheit schaffen.

### Gütertrennung:

Die Gütertrennung ist wie die Gütergemeinschaft ein familienrechtlicher Güterstand zwischen Eheleuten oder eingetragenen Lebenspartnern. Die wichtigste rechtliche Folge der vereinbarten Gütertrennung liegt darin, dass nach der Scheidung der Ehe von keinem der beiden Ex-Ehegatten ein Zugewinnausgleich zu gewährt ist.

Was bezeichnen wir als **Eigengut**? Von Gesetzes wegen die Gegenstände, die einem Ehegatten aus-

### Mit einem Ehevertrag schützen sie ...



Mann /Frau



die Liegenschaft



das Vermögen

Das Güterrecht unterscheidet **drei Güterstände**. Die Gütergemeinschaft, die Errungenschaftsbeteiligung und die Gütertrennung. Was ist was?

### Errungenschaftsbeteiligung:

Die Errungenschaftsbeteiligung gilt immer dann, wenn nicht durch Ehevertrag ein anderer Güterstand vereinbart wurde. Bei der Errungenschaftsbeteiligung setzt sich das Vermögen der Ehegatten aus vier Gütermassen zusammen: Eigengut des Ehemannes, Eigengut der Ehefrau, Errungenschaft Ehemann sowie Errungenschaft Ehefrau. Die Errungenschaft umfasst das Vermögen, welches während der Ehe zusammen erwirtschaftet wird.

### Gütergemeinschaft:

Das Gesamtgut ist das Vermögen, das den Eheleuten gemeinsam zusteht. Durch die Gütergemeinschaft wird das Vermögen der Eheleute grundsätzlich vollständig zum gemeinschaftlichen Vermögen beider Ehepartner (Gesamtgut).

schliesslich zum persönlichen Gebrauch dienen und die Vermögenswerte, die einem Ehegatten zu Beginn des Güterstandes gehören (Erwerb vor der Ehe) oder ihm später durch Erbgang oder Schenkung unentgeltlich zufallen.

### Hinweis:

Wir haben Ende des letzten Jahres ein Image-Video produziert, den Link zum Video finden Sie auf **unserer Homepage**.





Der Landwirtschaftsbetrieb ist im Güterrecht ein Spezialfall und untersteht dem bäuerlichen Bodenrecht. Er kann im Scheidungsfall nicht einfach aufgeteilt werden und die getätigten Investitionen werden in diesem Fall zum Ertragswert bewertet.

Hier ein paar häufige Fragen und Antworten zum Ehevertrag:

### **1. Ist für Verheiratete ein Ehevertrag nötig?**

Nein, ohne Ehevertrag gilt das Gesetz. Ein Vertrag ermöglicht aber, andere Vereinbarungen über eheliche Einkommen und Vermögen zu treffen.

### **2. Wem gehört was, wenn kein Ehevertrag abgeschlossen wurde?**

Ohne Ehevertrag gilt die Errungenschaftsbeteiligung. Das heisst, dass bei der Auflösung der Ehe jeder Ehegatte sein Eigengut behält. Zudem kann jeder Partner die Hälfte der Errungenschaft für sich beanspruchen. Darunter fallen Vermögenswerte, die während der Ehe, zum Beispiel durch arbeiten, erschaffen wurden.

### **3. Was bedeutet Gütertrennung?**

Es gibt kein eheliches Vermögen. Die Ehegatten verwalten ihr Einkommen und Vermögen alleine. Eine Scheidung ändert daran nichts. Ebenfalls haftet auch jeder Partner selbst für seine persönlichen Schulden.

### **4. Muss ein Ehevertrag zwingend vor der Heirat abgeschlossen werden?**

Nein. Er kann jederzeit abgeschlossen werden. Nehmen Sie sich Zeit für einen Termin bei einem Notar oder Rechtsanwalt und lassen Sie sich beraten. Der Vertrag muss zwingend notariell beurkundet werden.

### **5. Kann ein Ehevertrag aufgehoben oder abgeändert werden?**

Ja, aber nur in gegenseitigem Einverständnis der Ehegatten und mit notarieller Beglaubigung. Die Gütertrennung kann gerichtlich gegen den Willen des Gatten durchgesetzt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen.

### **6. Was geschieht mit dem Vertrag bei einer Scheidung?**

Dann erlöschen die ehelichen Ansprüche an den Ex-Partner. Eheverträge sind nach der Scheidung nicht mehr gültig.

Mit einem Ehevertrag kann somit ein Ehepaar seine Vermögensbestandteile ordnen oder einzelne Vermögensteile einem Partner zuweisen. Ein Ehevertrag soll aber keinen Zweifel an der Beständigkeit der Ehe wecken, sondern diese positiv ergänzen.

Ruedi Sutter



## Personelles

### Gratulation zum 30-jährigen Jubiläum Rolf Stauffer

Am 1. Februar 1989 trat Rolf Stauffer seine Arbeitsstelle als Mandatsverantwortlicher bei der Nebiker Treuhand AG an. Zuvor hatte er eine KV-Lehre abgeschlossen und bei einer Versicherungsfirma erste Berufserfahrungen gesammelt. Hingezogen zur Landwirtschaft, entschied er sich zu einer Zweitausbildung als Landwirt und anschliessendem Studium zum Ingenieur Agronom FH in Zollikofen. Bei uns in der Treuhandfirma betreute er dank seinem Wohnsitz in Burgistein, Bern, von Beginn an hauptsächlich die Berner und Freiburger Kunden.



Im Jahr 2004 konnte er gemeinsam mit Heinrich Schäublin die Nebiker Treuhand AG übernehmen und war 17 Jahre lang in der Geschäftsleitung tätig. Nach nun 30 Jahren Geschäftstätigkeit wird Rolf Stauffer in einem etwas reduzierten Pensum seine Kunden weiterhin bei Buchhaltungen, Steuern und v.a. in der Beratung mit seiner Fachkompetenz und langjährigen Erfahrung betreuen. Er findet nun aber auch mehr Zeit, um sich seinen Hobbys zu widmen und man wird ihn sicher vermehrt beim Fischen antreffen. Wir danken Rolf für seinen engagierten Einsatz und seine langjährige Tätigkeit in leitender Funktion in unserer Firma und gratulieren ihm ganz herzlich zu seinem langjährigen Dienstjubiläum. Wir schätzen uns glücklich, weiterhin auf seine wertvolle Unterstützung als Mandatsverantwortlicher und seine Fachkompetenz zählen zu dürfen und wünschen ihm im Beruf und privat alles Gute und gute Gesundheit.

Heinrich Schäublin

### Willkommen



**Bernadette  
Heynen**

Wir freuen uns, Ihnen Frau Bernadette Heynen vorstellen zu dürfen. Aufgrund der Erweiterung in unserem Dienstleistungsangebot im Bereich Lohnadministration und Fakturierung sowie auch für das Erstellen von Buchhaltungen, konnten wir Bernadette Heynen als neue Sachbearbeiterin gewinnen. Frau Heynen hat das Handelsdiplom sowie die kaufmännische Berufsmaturität abgeschlossen. Vor ihrem Stelleneintritt arbeitete sie in der Baubranche und war nebst dem Küchenverkauf in der Administration und im Rechnungswesen tätig. Nebenbei betreut sie die Debitorenbuchhaltung des Holzbaubetriebes ihrer Eltern. Frau Heynen ist 27-jährig und aus dem Bergkanton Wallis zu uns ins «Unterland» – ins schöne Baselbiet gezogen. In ihrer Freizeit spielt sie gerne Volleyball und Badminton. Wir freuen uns, mit Frau Heynen eine freundliche und aufgestellte Person gefunden zu haben, welche unser Team in einem 80%-Pensum tatkräftig unterstützt.

Sonja Ebener

### Verabschiedung

Per Ende Februar hat uns Urs Wullschleger nach gut 2 Jahren wieder verlassen, um sich auf Ende seiner Ausbildung zum Wirtschaftsingenieur in einer anderen Branche neuen Projekten zuzuwenden. Wir danken ihm herzlich für seinen Einsatz – er hat als Projektleiter massgeblich zu unserer erfolgreichen ISO-Zertifizierung beigetragen. Wir wünschen ihm für die berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg.

Heinrich Schäublin

Impressum «Nebiker-Mitteilungen»

#### Herausgeber

Nebiker Treuhand AG  
Hauptstrasse 1f  
4450 Sissach  
info@nebiker-treuhand.ch  
Telefon 061 975 70 70  
www.nebiker-treuhand.ch

#### Redaktion und Fotos

Evelyne Locher, BSc Agr. FH  
**Druck**  
Schaub Medien AG  
4410 Liestal  
**Auflage**  
2500 Exemplare