

Arbeiten ausserhalb des Betriebs

Wer ein Zusatzeinkommen ausserhalb des Landwirtschaftsbetriebs erzielen möchte, muss sich nebst der Stellensuche mit zahlreichen organisatorischen, aber auch arbeits- und versicherungsrechtlichen Fragen auseinandersetzen.

Inhalt	
Betrieblich-familiäres Umfeld und Nebenerwerbstätigkeit	2
Was bedeutet angestellt zu sein?	2-3
Teilzeitbeschäftigung oder Aushilfe?	4

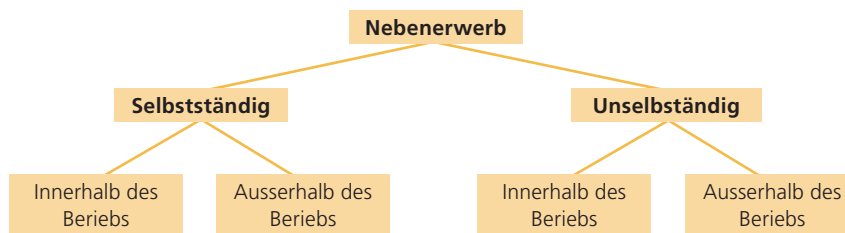
Impressum	
Herausgeberin / Bezug	AGRIDEA Eschikon 28 CH-8315 Lindau T +41 (0)52 354 97 00 F +41 (0)52 354 97 97 www.agridea.ch
Autor der ersten Ausgabe:	Peter Kyburz, AGRIDEA
Redaktion der zweiten Ausgabe:	Rita Helfenberger, Irmgard Hemmerlein, Ueli Straub, AGRIDEA
Expertinnen der zweiten Ausgabe	Dr. jur. Esther Lange-Naef, Rechtsanwältin, Winterthur; Anne Challandes, Rechtsanwältin und Bäuerin, Fontainemelon
Layout	Michael Knipfer, AGRIDEA



Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit und damit die Ergänzung des landwirtschaftlichen Einkommens mit einem Zusatzeinkommen ist heute für eine Mehrheit der Bauernfamilien eine Realität. Der Landwirt oder auch seine Frau oder Partnerin suchen ein ausserbetriebliches Einkommen, nicht selten sogar beide. Ein Neben- beziehungsweise Zusatzeinkommen kann auf unterschiedliche Weise erwirtschaftet werden. Die Grafik im untenstehenden Kasten zeigt die Möglichkeiten auf.

Hinweis: Zum Thema «Selbständige und unselbständige Tätigkeiten der Frau im Landwirtschaftsbetrieb» sind bei AGRIDEA zwei weitere Merkblätter erhältlich – Nr.8 «Bäuerin: angestellt oder selbständig auf dem Betrieb» und Nr.10 «Als Bäuerin selbständig erwerbend auf dem Betrieb».

Erwerbsvarianten bei Nebenerwerb



Bei allen vier Erwerbsvarianten gelten unterschiedliche Bestimmungen, insbesondere auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialversicherungsrechtes. In gewissen anderen Branchen (z. B. Gast- und Baugewerbe) müssen unbedingt die geltenden Gesamtarbeitsverträge (GAV) beachtet werden!

Chancen und Herausforderungen einer unselbständigen Erwerbstätigkeit ausserhalb des Landwirtschaftsbetriebs

Chancen/Vorteile

- Gesicherter (eigener) Verdienst: Erhöhung des Familieneinkommens
- Fixe eigene Beiträge an die Sozialversicherungen (bessere Vorsorge)
- Kein Unternehmerrisiko
- Erhaltung/Erweiterung der beruflichen Qualifikation/Weiterbildungsmöglichkeiten
- Einblick in ein anderes Unternehmen und Horizonterweiterung, neue Impulse
- Vergrösserung des sozialen und gesellschaftlichen Netzwerkes
- Macht Freude, schafft Befriedigung und stärkt das Selbstvertrauen
- Evtl. Nutzen für den Betrieb (EDV-Kenntnisse, kaufmännisches Know-how etc.)

Herausforderungen/Nachteile

- Abwesenheit: Grösserer Aufwand für familiäre und betriebliche Organisation (Zeitmanagement)
- Hohe Anforderungen in der Aufgaben- und Rollenteilung zwischen Mann und Frau
- Mehr Toleranz und Flexibilität des Ehepartners gefordert (Betrieb und Familie)
- Häufig an fixe/unregelmässige Arbeitszeiten im Nebenerwerb gebunden
- Eingliederung in fremde Organisation
- Risiko des Arbeitsplatzverlustes
- Allfällige Kürzung der Direktzahlungen
- Kosten Arbeitsweg, Auswärtssessen, Kinderbetreuung etc.



Betrieblich-familiäres Umfeld und Nebenerwerbstätigkeit

Zu besprechen ist nicht nur, wer in den Nebenerwerb geht, sondern auch, wie sich die zusätzliche Tätigkeit auf Familie und Betrieb auswirken wird.

Hauptziel einer ausserbetrieblichen Teilzeitbeschäftigung ist in der Regel, das Familieneinkommen zu erhöhen. Es gibt aber noch andere Gründe dafür: Freude am erlernten Beruf, Erhaltung der beruflichen Kompetenzen, soziale Kontakte, Abwechslung zum Betriebsalltag, usw. Zentral ist selbstverständlich die Frage: Wer geht in den Nebenerwerb, Bäuerin oder Bauer oder beide?

Entscheidungskriterien sind:

- Verträglichkeit der ausserbetrieblichen Arbeit mit Betrieb, Haushalt und Familie.
- Flexibilität der Rollenteilung zwischen den Ehepartnern.
- Berufsqualifikation und Berufschancen auf dem Arbeitsmarkt.
- Verdienst abzüglich Berufsauslagen (Arbeitseinkommen).
- Motivation

Auch Entscheidungen im Bereich Nebenerwerb haben strategische Bedeutung. Denn es geht um mehr als «nur» ums Geld, es geht um eine schwierige Gratwanderung zwischen den Ansprüchen von Familie, Berufstätigkeit und Betrieb. Von zentraler Bedeutung ist, dass diese Aspekte gemeinsam diskutiert und ausgehandelt werden. Nebenstehender Kasten («Chancen und Herausforderungen ...») zeigt, wie der ausserbetriebliche Nebenerwerb zusammenfassend beurteilt werden kann.

Was geschieht mit dem verdienten Lohn?

In der Regel wird der Lohn auf ein eigenes Konto überwiesen, denn auch in der Ehe kann jeder Partner seinen Lohn selbst verwalten und nutzen (das gilt allerdings nicht bei Gütergemeinschaft). Der Nebenverdienst gehört güterrechtlich bei Errungenschaftsbeteiligung zur Errungenschaft des betreffenden Ehegatten. Zwischen den Ehegatten besteht eine gegenseitige Auskunftspflicht über Einkommen und Vermögen (Art. 170 ZGB). Das heisst aber nicht, dass der eigene Lohn quasi unangetastet bleiben und nur

für Persönliches verwendet werden kann. Gemäss Art. 163 ZGB haben beide Ehegatten gemeinsam, ein jeder nach seinen Kräften, für den Unterhalt der Familie zu sorgen. Der betreffende Beitrag kann in Geldleistungen aus Erwerbseinkommen (z. B. Nebeneinkommen) oder Vermögen, in Haushaltführung, Kinderbetreuung oder Mithilfe im Betrieb des andern Ehegatten bestehen. (Hinweis: Siehe Merkblatt 1 «Mein und Dein in der Ehe»)

Was bedeutet angestellt sein ?

Im Arbeitsvertrag werden die Arbeitsbedingungen individuell geregelt. Dieser Vertrag muss sich an die Bestimmungen des Obligationenrechts halten (Art. 319 ff. OR). Dies gilt auch für Teilzeitarbeit.

Definition Arbeitsvertrag

Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung, die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber dagegen zur Zahlung eines Lohns (Art. 319 OR). Dieser kann nach Zeit (Stunden- oder Monatslohn) oder nach Arbeitsleistung (z.B. Akkordlohn) vereinbart werden. Der Arbeitsvertrag kann mündlich oder stillschweigend, sollte aber besser schriftlich abgeschlossen werden (Beweissicherung).

Regelungen im Arbeitsvertrag

Wurde die Arbeit ohne schriftlichen Vertrag angetreten, sollten die wichtigsten Vereinbarungen dennoch schriftlich festgehalten und vom Arbeitgeber unterzeichnet werden. Dazu gehören: Höhe des Lohns, 13. Monatslohn, Arbeitszeit, Ferien, Lohnzusicherung bei Krankheit, Probezeit und Kündigungsfrist.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Die Arbeit ist in der Regel persönlich zu leisten (Art. 321 OR), und sie muss mit den

Direktzahlungen

Nebeneinkommen kann Auswirkungen auf die Bezugsberechtigung von Direktzahlungen (Einkommensgrenze) haben. Gemäss der aktuellen Direktzahlungsverordnung wird der Übergangsbeitrag ab einem massgebenden Einkommen von Fr. 80 000.– gekürzt. Massgebend ist das steuerbare Einkommen, vermindert um Fr. 50 000.– für verheiratete Bewirtschafter. Effektiv werden die Übergangsbeiträge für Verheiratete also erst ab einem steuerbaren Einkommen von Fr. 130 000.– gekürzt. Die Kürzung beträgt 20 Prozent der Differenz zwischen dem massgebenden Einkommen und dem Betrag von Fr. 80 000.–. Bei einem massgebenden Einkommen von Fr. 100 000.– würde die Kürzung also Fr. 4 000.– betragen (20% von 20 000.–).

betreffenden Arbeitsgeräten sorgfältig und fachgerecht ausgeführt werden, unter Beachtung der Anweisungen des Arbeitgebers. Fahrlässig oder absichtlich verursachten Schaden muss die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ersetzen (Art. 321a OR). Es besteht die Verpflichtung, nötigenfalls zumutbare Überstunden zu leisten. Ohne anderslautende Regelung (z. B. im Arbeitsvertrag) sind diese aber durch Freizeit von mindestens gleichlanger Dauer oder durch Lohn mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent auszugleichen (Art. 321c OR).

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ausrichtung des Lohnes, der verabredet wurde, üblich ist oder sich durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt (Art. 322 OR).

Ausserdem hat er das Recht auf wöchentlich einen Freitag, mindestens 4 Wochen Ferien im Jahr (bei Jugendlichen unter 20 Jahren sind es 5 Wochen) sowie weitere spezifische Freitage (Art. 329 bis 329f OR).

Auch bei Teilzeitarbeit besteht ein Anspruch auf bezahlte Ferien (Art. 329a OR). Bei einer regelmässigen Teilzeitarbeit von zum Beispiel 40 Prozent ergibt sich ein Ferienanspruch von 4 (bzw. je nach Abmachung 5) Wochen à je 2 Arbeitstage. Das heisst, auch während den Ferien wird der Lohn normal weiterbezahlt.

Bemerkung: Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin das Recht auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (Art. 329f OR).

• Lohn bei Arbeitsverhinderung (Lohnfortzahlungspflicht)

Ist die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer durch Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, hat ihm die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit den darauf entfallenden Lohn inkl. Entschädigung der dazugehörigen Naturalleistungen zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat (Art. 324a OR). Dasselbe gilt bei Schwangerschaft (Art. 324a Abs. 3 OR).

• Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet ohne Kündigung zum vertraglich bestimmten Zeitpunkt (Art. 334 OR).

Das unbefristet abgeschlossene Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung. Auf Verlangen der anderen Partei ist diese schriftlich zu begründen. Die Kündigungsfristen sind gemäss Art. 335b und 335c OR festgelegt. Unter anderem gelten folgende Regelungen: Während der Probezeit (1 bis 3 Monate) kann der Arbeitsvertrag jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden (Art. 335b).

Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats mit einer Frist von einem Monat im ersten Dienstjahr, zwei Monaten im zweiten bis neunten Dienstjahr und drei Monaten ab dem zehnten Dienstjahr gekündigt werden. Durch schriftliche Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag können auch andere Fristen vereinbart werden (Art. 335c OR).

Eine Kündigung durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber ist nichtig, wenn sie während des Militär- oder Zivildienstes, einer Schwangerschaft oder einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall erfolgt. Ebenfalls nichtig ist eine in den 16 Wochen nach der Niederkunft ausgesprochene Kündigung (Art. 336c OR). Diese Sperrfristen gelten nicht bei einer fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR).

• Abänderung der gesetzlichen Bestimmungen

Ein Teil der erwähnten Bestimmungen des OR kann durch schriftliche Abrede zwischen den beiden Parteien, Normalarbeitsvertrag (NAV, z. B. für landwirtschaftliche Angestellte) oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV, z. B. für das Gastgewerbe oder das Bauhauptgewerbe) abgeändert werden. Sofern ein Landwirt oder eine Bäuerin als Arbeitnehmer ausserhalb ihres Betriebs in der Landwirtschaft tätig sind, unterstehen sie in der Regel dem kantonalen NAV Landwirtschaft. Die Art. 361 und 362 OR listen die Bestimmungen auf, die in keinem Fall zum Nachteil des Arbeitnehmers abänderbar sind.



Teilzeitbeschäftigung oder Aushilfe ?

Die Vielfalt der Nebenerwerbstätigkeiten, die Bäuerinnen oder Landwirte ausserhalb ihres Betriebs ausüben, ist riesig. Meist handelt es sich beim Nebenerwerb nicht um langfristige Vollzeitstellen. In diesem Fall muss grundsätzlich zwischen zwei wichtigen Anstellungsvarianten unterschieden werden: Die Teilzeitbeschäftigung einerseits und die Anstellung als Aushilfe oder Gelegenheitsarbeitskraft andererseits. Alle im Nebenerwerb Tätigen sollten die wichtigsten Unterschiede kennen, denn sie haben verschiedene Auswirkungen.

Merkmale von Teilzeitbeschäftigung und Aushilfe-Status (für Zahlen: Stand 2013)

Kriterien	Teilzeitbeschäftigung	Aushilfe-Status
Definition	Mehr oder weniger regelmässiger stunden- oder tageweiser Arbeitseinsatz. Teilzeitangestellte haben vom Gesetz her die gleichen Rechte wie Vollzeitangestellte, unabhängig davon, ob sie tages- oder stundenweise arbeiten oder ob der Einsatz regelmässig oder nach variierendem Stundenplan erfolgt.	Befristeter, absehbarer Einsatz von max. 3 Monaten. Nach dieser Zeit erlischt das Arbeitsverhältnis automatisch. Allgemein: Schlechterstellung gegenüber der Teilzeitanstellung. Achtung: Es kommt nicht auf die Benennung der Anstellung an, sondern auf das tatsächliche Arbeitsverhältnis.
Kündigungsfrist	Wie bei Vollzeitangstellung	Keine Kündigungsfrist
Schwangerschaft	Mutterschaftsschutz wie bei Vollzeitbeschäftigung	Kein Mutterschaftsschutz und kein Kündigungsschutz
Krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit	Lohnfortzahlungspflicht gemäss Arbeitsvertrag	Keine Lohnzahlung bei Krankheit, nur bei Unfall
Berufliche Vorsorge (2. Säule)	Obligatorium, wenn Jahreslohn über Fr. 21'060.– liegt	Keine berufliche Vorsorge
Stundenlohn	Die Entlohnung kann bei beiden Anstellungsverhältnissen als Stundenlohn vereinbart werden. Der Stundenlohn hat Nachteile: Vergütet wird nur tatsächlich geleistete Arbeitszeit: Keine Feiertage, Lohnneinbussen bei Arztbesuchen, Behördenbesuchen. Deshalb Monatslohn anstreben.	
Ferienanspruch	Anspruch auf bezahlte Ferien/Ferienentschädigung gilt bei beiden Arbeitsverhältnissen (auch bei Stundenlohn).	
AHV/IV	Obligatorium. Befreiung von der Beitragspflicht, wenn Jahresverdienst unter Fr. 2 300.– liegt und die Zustimmung des Versicherten vorliegt. Empfehlung: AHV abrechnen.	
Private Vorsorge 3. Säule	Beiträge an die gebundene Vorsorge (Säule 3a) sind immer möglich. Sie können in folgendem Umfang von den Steuern abgezogen werden: Maximum Fr. 6 739.– pro Jahr für Personen, die Beiträge an die 2. Säule leisten; Maximum 20 % des Erwerbseinkommens, aber nicht mehr als Fr. 33'696.– pro Jahr für Personen, die keine Beiträge an die 2. Säule leisten.	
Unfall UVG	Obligatorische Unfallversicherung durch Arbeitgeber in jedem Fall (analog AHV/IV). Nichtberufsunfälle sind nur mitversichert, wenn die Arbeitszeit über 8 Stunden/Woche bei einem Arbeitgeber beträgt. Unfälle auf dem direkten Arbeitsweg sind hingegen immer mitversichert, auch bei Teilzeitern mit einem Pensum von unter 8 Stunden/Woche.	
Arbeitslosigkeit	Ab einer Mindestgrenze ist der Verdienst auf jeden Fall versichert. Bei Stellenverlust können Leistungen geltend gemacht werden, sofern die Person sich aktiv um eine Stelle bemüht und bereit ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen.	
Kinderzulagen	Über die konkreten Beträge oder die Anspruchsberechtigung, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung oder von Doppelverdienern, orientieren die kantonalen AHV-Ausgleichskassen. Weiter Informationen unter www.admin.ch .	
Steuern	Nebenerwerbseinkommen wird als «Einkünfte aus unselbständiger Erwerbstätigkeit» der/des Steuerpflichtigen deklariert (mit Lohnausweis). Bei Erwerbstätigkeit beider Ehegatten wird ein Sonderabzug gewährt.	

Weitere Informationen

- «Landwirtschaftliches Versicherungswesen», Broschüre, Ausgabe 2009, 75 Seiten, Fr. 12.00
- Wirz Handbuch, Betrieb und Familie 2013, 442 S., Wirz Verlag, Basel, erhältlich in Buchhandlungen
- Die aktuellen Gesamtarbeitsverträge resp. kantonalen Normalarbeitsverträge finden sich problemlos im Internet (z. B. via Google-Suche)
- Zum Arbeitsrecht bietet die Website des seco vielfältige Informationen: www.seco.admin.ch/themen (Stichwort «Arbeit»)

Bestellbar bei AGRIDEA, 8315 Lindau, 052/354 97 00, info@agridea.ch; www.agridea.ch