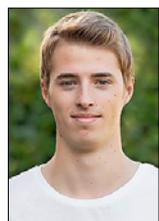


LOHN: Was ist ein angemessener Lohn für die abtretende Generation?

Wenn der Lohn an die Eltern geht

Oftmals erlaubt die Mitarbeit der abtretenden Generation auf dem Hof, dass die neue Betriebsleiterfamilie zeitlich flexibler ist oder auswärts arbeiten kann. Doch wie entlohnt man die Eltern korrekt für ihren Einsatz?

MIKE BIRCHER*



Die Hofübergabeplanung endet nicht mit dem Festlegen des Übergabepreises. Auch die Zukunft der abtretenden

Generation und ihre finanzielle Sicherheit gehören zu einem erfolgreichen Prozess der Hofübergabe. Der Lohn an die Eltern kann dabei eine wichtige Rolle spielen.

Wie hoch der Lohn an die abtretende Generation sein soll, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Wichtig ist, dass die geleistete Arbeit die entsprechende Wertschätzung erhält und angemessen entlohnt wird. Ein gegenseitiges Verständnis, gute Kommunikation und der beidseitige Wille, eine gute Lösung zu finden, sind essenziell.

Tragbarkeit berechnen

Es muss sichergestellt werden, dass die Hofübergabe sowohl für die abtretende als auch für die übernehmende Generation finanziell tragbar ist. Darum spielt die Tragbarkeit für beide Generationen eine wichtige Rolle bei der Festlegung der Lohnhöhe. In der Tragbarkeitsberechnung für die abtretende Generation werden Aspekte miteinbezogen wie beispielsweise:

- der Privatverbrauch
- die Wohnsituation
- die Finanzierung des zu übergebenden Betriebs
- das vorhandene Vermögen
- die zu erwartenden Rentenleistungen nach dem Erreichen des Pensionsalters

Das Beispiel in der Tabelle stellt eine mögliche Situation während des Hofübergabeprozesses dar. Je nach vorhandenem Gesamtvermögen der abtretenden Generation müsste die «Differenz Einkommen-Verbrauch» bei der «Situation nach der Pensionierung» mit einem höheren Lohn ausgeglichen werden.



Bei der Festlegung der Lohnhöhe spielt die Tragbarkeit für beide Generationen eine wichtige Rolle. (Bild: zvg)

SITUATION DER ABTRETENDEN

Kapitalfluss Privatverbrauch	Hinweis	Situation bei Hofübergabe (in Fr.)	Situation bei Pensionierung (in Fr.)
Privatverbrauch	gemäss Budget	30 000	30 000
Säule 3a	wie bisher	7 056	
Steuern	gemäss vorausgehender Berechnung	10 000	8 000
Krankenkasse	gemäss Police	14 000	15 000
Wohnungsmiete	gemäss Angebot	18 000	18 000
+ Schuldzinseinnahmen Hofnachfolger	gemäss Hofübergabebericht (durchschnittlich in den folgenden x Jahren)	-1 000	-1 000
+ Schuldentilgung	gemäss Hofübergabebericht	-10 000	-10 000
Total Verbrauch		68 056	60 000

Einkommen Abtreterin/Abtreter	Hinweis	Situation bei Hofübergabe (in Fr.)	Situation bei Pensionierung (in Fr.)
AHV-IV-Renten	gemäss Vorausberechnung		37 200
Private Renten	keine, wird im Zeitpunkt x als Kapital bezogen		
Lohn Nebenerwerb	Anstellung bei xy Ehemann und yz Ehefrau	48 000	
Lohn für Mitarbeit Betrieb (Vorstellung)	Lohn pro Jahr	24 000	16 800
Total Einkommen		72 000	54 000
Differenz Einkommen-Verbrauch	ohne Miete	3 944	-6 000

Quelle: mb

Gleichzeitig sollten die Eltern auch für Naturalien und Leistungen vom Betrieb marktgerechte Preise bezahlen. Verrechnungen können vorgenommen werden, sollten jedoch mit klar definierten Ansätzen erfolgen und nicht auf der Grundlage von Arbeit gegen Bezüge beruhen.

Gute Kommunikation

Es darf nicht vergessen werden, dass eine enge Zusammenarbeit zwischen den beiden Generationen einen wertvollen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch ermöglicht. Die

langjährige Erfahrung und das Fachwissen der Eltern können als solide Grundlage dienen, um Fehler zu vermeiden. Die abtretende Generation sollte sich jedoch immer bewusst sein, dass sie wichtige Inputs geben kann, jedoch nicht mehr als Chef oder Chefin auftreten sollte. Diese Faktoren, gepaart mit gegenseitigem Respekt und einer guten Kommunikationskultur, können folglich auch zu vielen Innovationen führen.

Bei der Lohnfrage muss geklärt werden, welche Aufgaben und Verantwortungsbereiche

die Eltern nach der Betriebsübergabe übernehmen beziehungsweise behalten.

Einige zu überlegende Gedanken für die Festlegung des Lohns sind:

- Können dank den Eltern zusätzliche Arbeitskräfte eingespart werden?
- Helfen die Eltern Arbeitsspitzen zu brechen und/oder kann die übernehmende Generation dadurch einer zusätzlichen ausserbetrieblichen Tätigkeit nachgehen?

Ist die abtretende Generation noch nicht im Pensionsalter und

muss daher noch ein entsprechendes Einkommen erzielen?

Weiter bringt die Mitarbeit der Eltern oft auch Flexibilität in der Arbeits- und Freizeitgestaltung mit sich wie beispielsweise das Abwechseln für den Wochenenddienst, was gerade für junge Familien sehr wichtig sein kann. Diese enge Zusammenarbeit der Generationen kann zu einer Win-win-Situation führen, weshalb eine angemessene Entlohnung gerechtfertigt ist und zu einem guten Generationenwechsel beitragen kann.

Jährlich festlegen

Es empfiehlt sich, den Lohn und den Preis für Leistungen jährlich zu definieren. Hierbei kann die Lohnrichtlinie für Landwirtschaft von Agrimpuls des Schweizer Bauernverbands als Orientierung dienen.

Um alle Vereinbarungen und Regelungen verbindlich festzuhalten, ist es ratsam, einen Arbeitsvertrag abzuschliessen. Agriexpert stellt Musterverträge zur Verfügung, die als Vorlage dienen können.

Bei der Definierung des Lohns ist es wichtig, das Alter der Eltern zu berücksichtigen. Falls die Arbeit leistende Person noch nicht im Rentenalter ist, sollte eine AHV-Berechnung durchgeführt werden. Möglicherweise wird eine bestimmte Einkommenshöhe benötigt, um das AHV-Lohnniveau beizubehalten oder um die Rentenansprüche zu erhöhen. Die Elternteile, welche sich bereits im Rentenalter befinden, können bei der AHV vom monatlichen Rentenfreibetrag von 1400 Franken profitieren (Stand 2023).

Fazit

Die Festlegung des Lohns für die abtretende Generation nach der Hofübergabe ist eine komplexe Angelegenheit, die sorgfältige Überlegungen erfordert. Empfehlenswert ist es, sich durch eine Fachperson beraten zu lassen und die individuellen Gegebenheiten und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Eine gute Planung und klare Vereinbarungen tragen sowohl für die Eltern als auch die nachfolgende Generation zu finanzieller Sicherheit bei.

*Der Autor ist diplomierte Agrotechniker HF und Sachbearbeiter Finanz- und Betriebsbuchhaltung, Steuern bei Agriexpert. Bei Fragen hilft Agriexpert gerne weiter, Tel. 056 462 52 61.

VERSICHERUNGEN

Keine Angst vor dem Zahnarzt

Soll man Zahnarztkosten versichern? Zumindest bei Kindern kann sich dies lohnen. Agrisano bietet gute Lösungen.

CLAUDIA GÜNTERT*

Gesunde Zähne und ein schönes Lächeln sind ein wertvolles Gut. Vor allem aber aus gesundheitlichen Gründen empfiehlt sich bei Zahnfehlstellungen oder Zahnproblemen eine nachhaltige Behandlung. Die obligatorische Krankenpflegeversicherung, die Unfallversicherung gemäss UVG und die staatliche Invalidenversicherung übernehmen die Kosten bei schweren, nicht vermeidbaren Erkrankungen des Kausystems oder Allgemeinerkrankungen, Unfällen oder Geburtsgebrechen. Die Kosten für weitere Zahnbehandlungen können über allgemeine ambulante Zusatzversicherungen oder Zahnzusatzversicherungen gedeckt werden. Kieferchirurgie und -orthopädie werden im Kindes- und Jugendalter häufig bis zu einem definierten Anteil von allgemeinen ambulanten Zusatzversicherungen übernommen. Weiterführende Leistungen können über Zahnzusatzversicherungen versichert werden. Bei der Agrisano sind die Kosten für Kieferchirurgie und -orthopädie bereits in der allgemeinen ambulanten Zusatzversicherung Agri-spezial mit 50% gedeckt bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Ebenso werden operative Zahnentfernungen mit 50% der Kosten bis maximal 500 Fr. pro Kalenderjahr übernommen. Zusätzlich bietet die Agrisano die Zahnzusatzversicherung Agridental an. Mit dieser Versicherung werden die Leistungen der bereits bestehenden Zusatzversicherung Agri-spezial ergänzt. Eingriffe wie Zahnprophylaxe, Dentalhygiene, Zahnstellungskorrekturen und konservierende Behandlungen sind versichert. Die Zusatzversicherung Agri-dental kann bis zum vollendeten 6. Altersjahr mit einer vereinfachten Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden. Für zahnprophylaktische Behandlungen (wie z.B. Dentalhygiene) besteht eine Karenzfrist von sechs Monaten ab Versicherungsbeginn. Für alle übrigen Behandlungen beträgt die Karenzfrist zwölf Monate. Durch die Wahl der versicherten Summe sowie der Franchise können Prämien gespart werden.

Die Kosten für Kieferchirurgie und -orthopädie werden im Kindes- und Jugendalter häufig bis zu einem definierten Anteil von allgemeinen ambulanten Zusatzversicherungen übernommen. Weiterführende Leistungen können über Zahnzusatzversicherungen versichert werden. Bei der Agrisano sind die Kosten für Kieferchirurgie und -orthopädie bereits in der allgemeinen ambulanten Zusatzversicherung Agri-spezial mit 50% gedeckt bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Ebenso werden operative Zahnentfernungen mit 50% der Kosten bis maximal 500 Fr. pro Kalenderjahr übernommen. Zusätzlich bietet die Agrisano die Zahnzusatzversicherung Agridental an. Mit dieser Versicherung werden die Leistungen der bereits bestehenden Zusatzversicherung Agri-spezial ergänzt. Eingriffe wie Zahnprophylaxe, Dentalhygiene, Zahnstellungskorrekturen und konservierende Behandlungen sind versichert. Die Zusatzversicherung Agri-dental kann bis zum vollendeten 6. Altersjahr mit einer vereinfachten Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden. Für zahnprophylaktische Behandlungen (wie z.B. Dentalhygiene) besteht eine Karenzfrist von sechs Monaten ab Versicherungsbeginn. Für alle übrigen Behandlungen beträgt die Karenzfrist zwölf Monate. Durch die Wahl der versicherten Summe sowie der Franchise können Prämien gespart werden.

*Die Autorin arbeitet bei der Agrisano Stiftung. Weitere Infos: Tel. 056 461 78 78.