

REALISATOR – INFO Nr. 4

eine Dienstleistung für unsere Kunden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit unserer Info Nr. 4 nehmen wir wiederum einige aktuelle Themen aus der Temporärbranche auf:

Neuer Lohnausweis

Am 24. November 2004 haben sich die interessierten Kreise unter Vermittlung von Bundesrat Merz über den neuen Lohnausweis geeinigt. Dieser wird nun definitiv auf das Jahr 2006 eingeführt. Ab 2005 kann der neue Lohnausweis freiwillig verwendet werden: die Lohnzahlungen ab 2006 müssen zwingend mit dem neuen Formular bescheinigt werden. Unsere Lohnprogramme sind für den neuen Lohnausweis vorbereitet; die organisatorischen Massnahmen haben wir vorbereitet.

An der unerfreulichen Tatsache, dass für leitende Angestellte alle Spesenaufwendungen deklariert werden müssen, ändert sich nichts mehr. Dies bringt einerseits einen unverhältnismässigen administrativen Aufwand und andererseits dürfte das auch Auswirkungen auf die persönliche Steuereinschätzung haben. Wir empfehlen darum dringend, ein Spesenreglement zu erlassen und dieses von den Steuerbehörden genehmigen zu lassen. Liegt ein von den Steuerbehörden genehmigtes Spesenreglement vor, müssen die einzelnen Spesenpositionen nicht mehr im Detail deklariert werden; die Vorteile liegen auf der Hand! Die unter Führung von Bundesrat Merz getroffene Einigung betrifft u.a. gerade solche Spesenreglemente. Bereits bestehende Reglemente müssen mit der Einführung des neuen Lohnausweises nicht neu überprüft werden.

Es ist damit zu rechnen, dass die Steuerbehörden im Jahr 2005 eine grosse Menge an Spesenreglementen zur Genehmigung erhalten werden. Bereits bis anhin musste mit einer Bearbeitungsfrist von rund 6 Monaten gerechnet werden. Wenn Sie also für das Jahr 2006 den Sorgen mit dem neuen Lohnausweis entfliehen wollen, nehmen Sie die Ausarbeitung eines Spesenreglements zügig an die Hand. Unsere Steuerabteilung berät Sie gerne.

Lohnfortzahlung bei Unfall / Krankheit

Immer wieder kommt die Frage auf, wie teilweise Arbeitsunfähigkeit zu behandeln sei. Wenn ein Arbeitnehmer beispielsweise zu 50% arbeitsunfähig geschrieben ist, muss er dann die halbe Zeit arbeiten oder die ganze Zeit mit reduzierter Arbeitsleistung?

Die Krankentaggeld-Versicherer gehen allgemein davon aus, dass in diesem Fall der Arbeitnehmer 50% der Normalarbeitszeit arbeiten muss. Die SUVA geht aber davon aus, dass bei unfallbedingter teilweiser Arbeitsunfähigkeit die ganze Zeit mit reduzierter Leistung zu arbeiten ist, ausgenommen der Arzt schreibt aus medizinischen Gründen etwas anderes vor. Im Zweifelsfall ist stets der behandelnde Arzt zu fragen.

Eine teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt immer auf ein Vollpensum bezogen! Wenn also ein Arbeitnehmer, der in einer 80%-Stelle beschäftigt ist, zu 50% arbeitsunfähig ist, so bedeutet dies, dass dieser Arbeitnehmer in der Lage ist, 50% eines vollen Arbeitspensums zu erbringen. So hat das Obergericht des Kantons Zürich entschieden.

Oft befallen den Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit eines ärztlichen Zeugnisses. Der Arbeitgeber kann darum vom Arbeitnehmer verlangen, dass er sich vom Vertrauensarzt untersuchen lässt. Weigert sich der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nachzukommen, so berechtigt dies den Arbeitgeber, die Lohnfortzahlung zu verweigern. Selbstverständlich sind solche Aufforderungen immer schriftlich abzufassen.

BVG

Per 1. Januar 2005 tritt das zweite Paket der 1. BVG Revision in Kraft. Dieses Paket beinhaltet insbesondere Änderungen betreffend Berechnungsgrundlagen und Leistungen des BVG und erfordert Anpassungen der Vorsorgereglemente.

Die wichtigsten Neuerungen seien hier kurz festgehalten:

Anpassung des ordentlichen Rücktrittsalters für Frauen an jenes der AHV (64 Jahre). Somit gibt es keine unterschiedlichen Altersskalen für Männer und Frauen mehr.

Die obligatorische Finanzierung von Sondermassnahmen (1%) wird aufgehoben. Dies führt bei den meisten BVG-Minimum-Stiftungen dazu, dass die Sparbeiträge um je 0,5% (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) sinken.

Der Umwandlungssatz (Umwandlung von Alterskapital in Rente) wird schrittweise von 7,2% auf 6,8% reduziert. Dieser Umwandlungssatz wird auch zur Berechnung von IV-Renten verwendet. Solche Renten werden in Zukunft darum tiefer ausfallen.

Die Eintrittsschwelle ins BVG wird von derzeit 100% der maximalen AHV-Rente (CHF 25'800 ab 1.1.2005) auf 75% (CHF 19'350) gekürzt. Das bedeutet, dass mehr Arbeitnehmer (mit geringen Einkommen) BVG-pflichtig werden. Bei Temporärarbeitsverhältnissen wird die Lohnkoordinierung ja pro Stunde vorgenommen. Der Koordinationsabzug pro Stunde sinkt auf Grund der Reduktion der Eintrittsschwelle; automatisch werden wir höhere BVG-Löhne pro Stunde feststellen. Einmal mehr wird unser Sozialstaat ausgebaut; um die Finanzierung kümmern sich wohl die nächsten Generationen!

Der nachstehenden Tabelle sind die geänderten Grenzbeträge zu entnehmen.

	Bisherige Beträge	Beträge 2004 gem. 1. BVG- Revision	Neue Beträge 2005	RTAG 1'800 Std.	VPDS 2'160 Std.
Mindestjahreslohn (3/4 der max. Altersrente)	Fr. 25'320	Fr. 18'990	Fr. 19'350	10.75	8.95
Koordinationsabzug (7/8 der max. Altersrente)	Fr. 25'320	Fr. 22'155	Fr. 22'575	12.55	10.45
Obere Limite Jahreslohn	Fr. 75'960	Fr. 75'960	Fr. 77'400	43.00	35.85
Maximaler koordinierter Lohn	Fr. 50'640	Fr. 53'805	Fr. 54'825	30.45	25.40
Minimaler koordinierter Lohn	Fr. 3'165	Fr. 3'165	Fr. 3'225	1.80	1.50

Die übliche Praxis im Temporärgewerbe ist, dass Arbeitsverhältnisse ab Beginn des 4. Einsatzmonats dem BVG unterstellt werden. Wir weisen einmal mehr auf die Gefahr dieser Praxis hin! Art. 10 BVG sagt: „Die obligatorische Versicherung beginnt mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses,“ und die Verordnung zum BVG (BVV2) hält fest, welche Arbeitnehmer nicht dem BVG unterstellt sind: „Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten. Wird das Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert, so sind sie von dem Zeitpunkt an versichert, in dem die Verlängerung vereinbart wurde“.

Über die Folgen der Nichtrespektierung gibt Art. 12 BVG Auskunft: „Die Arbeitnehmer oder ihre Hinterlassenen haben Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen, auch wenn sich der Arbeitgeber noch nicht einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen hat. Diese Leistungen werden von der Auffangeinrichtung erbracht. In diesem Fall schuldet der Arbeitgeber der Auffangeinrichtung nicht nur die entsprechenden Beiträge samt Verzugszinsen sondern auch einen Zuschlag als Schadenersatz“.

Wir raten dringend dazu, auf Einsatzverträgen Formulierung betreffend Dauer wie „bis auf weiteres“, „unbestimmt“ oder „nach Weisung der Einsatzfirma“ unbedingt zu unterlassen. Bei eher kurzfristigen Einsätzen ist die ungefähre Dauer anzugeben, z.B. „ca. 3 bis 4 Wochen“ und bei unbefristeten Einsätzen ist unbedingt die Formulierung „längstens 3 Monate“ zu wählen. Rechtlich lupenrein sind auch diese Formulierungen nicht, aber in jedem Fall besser als „bis auf weiteres“.

Diejenigen Firmen, die unserer Personalvorsorgestiftung angeschlossen sind haben insofern eine massgebliche Sicherheit, als dass wir mit der Rückversicherung eine klare Vereinbarung haben, dass Schadenfälle innerhalb der ersten 3 Monate eines Temporärarbeitsverhältnisses auch ohne Anmeldung gedeckt sind.

Dietikon, Dezember 2004