



Korrekte Handhabung von neu eintretenden Mitarbeitenden

Werden neue Mitarbeitende eingestellt, stellen sich viele Fragen, insbesondere, welche Sozialversicherungsabzüge gemacht werden müssen und wie der Lohn berechnet werden muss.

■ Von Ralph Büchel



Neben den allgemein zu erledigenden Aufgaben – wie z.B. Basisdaten erfassen, Zustellung der Unterlagen wie Arbeitsbedingungen usw. – ist es wichtig, dass bei Mitarbeitenden, die im Ausland wohnen oder

im Ausland arbeiten – sobald ein Grenzübertritt gemacht wird –, je nach Sachverhalt die entsprechenden Sozialversicherungsabkommen konsultiert werden und die Unterstellung – in welchem Land sind für das

Erwerbseinkommen Beiträge zu leisten? – geprüft wird. Erst wenn gemäss Sachverhaltsbeurteilung die Schweiz der Unterstellungsstaat ist, erfolgen die Sozialabgaben in der Schweiz.

Folgende Punkte müssen auch beachtet werden:

- Zulassung
- Aufenthalt
- Melde- und Bewilligungspflicht
- Ausweise
- arbeitsrechtliche Aspekte
- Besteuerung von ausländischen Mitarbeitenden
- Abgabe von Merkblatt Unfall- und Krankentaggeldversicherungen
- Abgabe des Pensionskassenreglements
- Anmeldung bei der beruflichen Vorsorge
- Anspruchsberechtigung für Familienzulagen (inkl. Differenzzahlungen) klären

Obligatorische Sozialversicherungsabzüge – wobei beim NBU, KTG und BVG zugunsten der Mitarbeitenden, wenn der Arbeitgeber diese Beiträge übernimmt, Abweichungen möglich sind. FAK (Ausnahme Kanton Wallis hat einen Solidaritätsbeitrag durch Mitarbeitende) und BU sind vom Arbeitgeber zwingend zu übernehmen (siehe Tabelle 1).

Je nach Sachverhalt und Entgelten ist die Sozialversicherungsbeitragspflicht zu beurteilen. Dies ist im Einzelfall sehr komplex, und Tabelle 2 gibt einen kleinen Einblick in die ver-

Person / Versicherung	Bis 31.12 des vollendeten 17. Altersjahrs	Ab 1.1. nach vollendetem 17. Altersjahr (1.1. im Jahr, in dem man 18 Jahre alt wird)	Ab 1.1. im Jahr, in dem man 25 Jahre alt wird	Ab Monat nach ordentlicher Pensionierung = 64/65	Ab Vollendung 70. Altersjahr
AHV/IV/EO	NEIN	JA	JA	JA (Freibetrag)	JA (Freibetrag)
FAK	NEIN	JA	JA	JA (Freibetrag)	JA (Freibetrag)
ALV	NEIN	JA	JA	NEIN	NEIN
NBU	JA ab 8 h/Woche	JA ab 8 h/Woche	JA ab 8 h/Woche	JA ab 8 h/Woche	JA ab 8 h/Woche
BU	JA	JA	JA	JA	JA
KTG	JA	JA	JA	JA (wenn bereits vorher versichert, siehe AVB)	NEIN (siehe allg. Vertragsbedingungen AVB)
BVG	NEIN	JA* Risiko	JA* Risiko + Sparen	NEIN (freiwillig)	NEIN

* Arbeitsvertrag über 3 Monate, Eintrittsschwelle CHF 22'050.– erreicht und 18 Jahre – 64/65 Jahre

Tabelle 1: Checkliste für die obligatorischen Sozialversicherungen



Entgelte	AHV / IV	EO	ALV	BU	NBU	BVG
Der Arbeitgeber gewährt Mitarbeitenden, die infolge Unfalls nicht arbeiten können, vorübergehend weiterhin den vollen Lohn. Beurteilen Sie den Differenzlohn (Bruttolohn abzüglich Unfalltaggeld) von CHF 1200.– im Monat.	JA	JA	JA	JA	JA	NEIN*
Dem Arbeitgeber werden CHF 5000.– Krankentaggeld von der Krankenversicherung für die Lohnfortzahlung einer erkrankten Mitarbeiterin ausgerichtet. Beurteilen Sie das KTG.	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN*
Dem Arbeitgeber werden CHF 3000.– Erwerbsersatz von der Ausgleichskasse für die Lohnfortzahlung eines Mitarbeiters, der beim Militär war, ausgerichtet. Beurteilen Sie das EO-Taggeld.	JA	JA	JA	NEIN	NEIN	NEIN*
Eine Mitarbeiterin, Jahrgang 1970, hat einen Jahreslohn von CHF 160 000.– und arbeitet 42 Stunden pro Woche.	JA	JA	JA**	JA**	JA**	JA***
Ein Dozent im Nebenamt erhält von der Schule CHF 2150.– Honorar pro Jahr.	NEIN	NEIN	NEIN	JA	NEIN	NEIN
Eine Lehrtochter, Jahrgang 2004, die im August ihre Lehre begann, erhält CHF 850.– Monatslohn.	JA	JA	JA	JA	JA	NEIN
Ein Rentner, Jahrgang 1955, arbeitet jede zweite Woche 12 Stunden. Er erhält CHF 1350.– Monatslohn.	NEIN	NEIN	NEIN	JA	JA	NEIN

* Man muss nur die Differenz, das KTG bzw. EO-Taggeld beurteilen. Die Mitarbeitenden sind BVG-versichert, da sie einen Arbeitsvertrag über drei Monate haben, die Eintrittsschwelle CHF 22 050.– erreicht und 18 Jahre – 64/65 Jahre sind und bleiben unverändert in dieser Situation versichert – es ist jedoch immer das entsprechende Reglement massgebend.

** bis CHF 148 200.–

*** bis CHF 62 475.–

Tabelle 2: Überblick über Entgelte

schiedenen Entgelte, wie diese abgerechnet werden müssen.

Eintritt und Urlaub

Bei nur anteilmässiger Beschäftigung unter dem Monat ist der Lohn anteilmässig zu entrichten.

Kalendertage

Am einfachsten ist die Berechnung mit Kalendertagen. Bei einem Eintritt am 16. April bezahlen Sie 15/30 des Monatslohns, bei einem Eintritt am 16. Mai sind es 16/31. Nachteil dieser Methode u.a.: Bei einem unbezahlten Urlaub vom 20. Februar bis am 10. März sind unterschiedliche Tagesansätze zu rechnen.

30-Tage-Methode

Diese Methode beseitigt den obigen Nachteil und normalisiert den Monat auf 30 Tage. Oft werden die **Kalendertage der Anstellungsdauer** / 30 gerechnet. Diese Methode hat zwei Nachteile: Bei einem Austritt am 15. Januar und Neueintritt einer anderen Person am Folgetag bezahlt die Firma für 31/30 Lohn. Und der Mitarbeitende, welcher am 2. Februar eintritt, wird mit den 27/30 nicht glücklich sein. Rechnen Sie hingegen mit den **verbliebenen Kalendertagen**, so wird ein Mitarbei-

tender mit Austritt am 29. Januar nicht zufrieden sein mit 28/30.

Die swissdec empfiehlt im Zusammenhang mit dem ALV- und UVG-Maximum, mit folgender Formel zu rechnen:

$$\text{AnzahlTage} = (\text{Austrittsmonat} - \text{Eintrittsmonat}) \times 30 + \text{Austrittstag} - \text{Eintrittstag} + 1$$

Wobei:

- Ist der Ein- bzw. Austrittstag der 31. eines Monats, dann ist mit dem 30. als Ein- bzw. Austrittstag zu rechnen.
- Ist der Ein- bzw. Austrittstag der 28. oder 29. Februar, dann ist mit dem 30. als Ein- bzw. Austrittstag zu rechnen.

PRAXISTIPP

Um unterschiedliche Berechnungsweisen zu vermeiden, empfiehlt es sich, die Formel (wie rechts dargestellt) grundsätzlich zu übernehmen, auch wenn sie gewisse Nachteile aufweist.



Arbeitstage

In vielen Fällen rechnen Firmen auch mit Arbeitstagen. Dabei bestehen zwei Varianten:

- gearbeitete Arbeitstage des Monats/tatsächliche Arbeitstage des Monats

oder

- gearbeitete Arbeitstage des Monats/durchschnittliche Anzahl Arbeitstage eines Monats (21.75). Beide Varianten sind möglich.

Ferienguthaben pro rata

Bei Eintritten während des Jahres ist das Ferienguthaben pro rata zu berechnen.

$$\text{Ferien-guthaben} = \frac{\text{Ferienguthaben pro Jahr} \times \text{gearbeitete Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

Berechnungsbeispiel

Arbeitsverhältnis vom 1. März bis 31. Oktober. Ferienguthaben für ein ganzes Jahr 20 Tage: 20 Tage \times 8/12 = 13,33 Tage, Rundung auf 13,5 Tage

Die Berechnung, insbesondere bei Teilzeitmitarbeitenden, erfolgt vielfach in Stunden.

Berechnungsbeispiel

Eintritt 10.6. entspricht 21/30 + 6 volle Monate (6 \times 30/30) \rightarrow 201/360 Anspruch bei 90% Beschäftigung: 20 Tage \times 8,0 Stunden zu 90% = 144 Stunden pro rata 201/360 von 144 Stunden = 80,4 Stunden



Famienzulagen

Ein Monat entspricht 30 Tagen. Bei einer Kinderzulage von CHF 200.– im Monat beträgt der Ansatz in jedem Monat CHF 6.70 pro Tag, bei einer Ausbildungszulage von CHF 250.– CHF 8.35. Bei Eintritt werden die FamZ auf den Kalendertag genau immer mit der 30-Tage-pro-Monat-Methode berechnet.

Beispiel

Das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber beginnt am 16. Februar: Der Arbeitgeber zahlt 15/30. Das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber beginnt am 21. Juli: Der Arbeitgeber zahlt 10/30.

Quellensteuern

Der Quellensteuerabzug ist jeweils zum Zeitpunkt der Lohnzahlung vorzunehmen. Zur

Berechnung des steuerbaren sowie satzbestimmenden Einkommens – wichtig für den Prozentsatz gemäss Tariftabelle – wird je nach Kanton auf dem Monatsmodell oder dem Jahresmodell abgestützt. In Einzelfällen kann eine Berechnung des satzbestimmenden Einkommens notwendig sein. Dies ist beispielsweise bei mehreren Arbeitsverhältnissen, bei untermonatiger Aufnahme bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei der Ausscheidung von Arbeitstagen ins Ausland für Steuerpflichtige ohne Ansässigkeit in der Schweiz der Fall. Beginnt das Arbeitsverhältnis im Verlaufe eines Monats, sind die im Eintrittsmonat erzielten Bruttoeinkünfte für die Ermittlung des satzbestimmenden Einkommens auf 30 Kalendertage umzurechnen. Dabei werden nur die regelmässigen bzw. periodischen Lohnbestandteile umge-

rechnet, nicht jedoch die unregelmässigen bzw. aperiodischen Lohnbestandteile (vgl. hierzu die Randziffer 27 der «Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises»). Aperiodische Lohnbestandteile sind erst nach der Umrechnung der periodischen Lohnbestandteile hinzuzurechnen. Zusätzlich ist der Eintritt der quellensteuerpflichtigen Person in die Unternehmung in den dafür vorgesehenen Feldern der Quellensteuerabrechnung aufzuführen.



AUTOR

Ralph Büchel ist Geschäftsleiter von Caveris. Neben der Ausbildung zum Treuhänder mit eidg. Fachausweis ist er Sozialversicherungsfachmann mit eidg. Fachausweis und diplomierter Sozialversicherungsexperte.

NEU!



WEKA

HWZ

SUMMER MANAGEMENT ACADEMY



Die sichere und nachhaltige Zukunft ist Chefsache

5 Tage Management-Austausch zu Compliance, Nachhaltigkeit, Prävention & Sicherheit, Leadership und Strategie & Unternehmenssteuerung

17. bis 21. Juli 2023, Woodtli Gebäude der HWZ



JETZT ANMELDEN!

Impressum

Verlag WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
CH-8048 Zürich
www.weka.ch

Herausgeber Stephan Bernhard

Redaktion Carla Seffinga

Layout/Satz Tobias Ammann

Publikation 10 x jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr,
Preise exkl. MWST und Versandkosten.

Als digitale Publikation erhältlich unter:
www.weka-library.ch

Bildrechte www.istockphoto.com

Bestell-Nr. NL9110

ISSN 2511-4956

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2023

Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurden meist die männlichen Formen verwendet. Die weiblichen Formen sind dabei selbstverständlich mitgemeint.