

# Neuigkeiten aus Treuhand und Wirtschaftsprüfung

## Arbeitsrecht: Lohn- / Ferienkürzung

In diesem Newsletter

FAQ's Arbeitsrecht

Sozialversicherungen 2016

**In eigener Sache**

**- Neuer Mitarbeiter**

### Lohnkürzung ohne Krankentaggeldversicherung

Wenn der Arbeitgeber keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, muss dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin bei Krankheit, Schwangerschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes für eine beschränkte Zeit der Lohn weiter ausbezahlt werden, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat (OR 324a, Absatz 1 und 3).

Im ersten Dienstjahr sind dies mindestens 3 Wochen. Ab dem zweiten Dienstjahr bestimmt sich die Lohnfortzahlung aufgrund der Berner, Basler oder Zürcher Skala (OR 324a, Absatz 2).

### Lohnkürzung mit Krankentaggeldversicherung

Bei Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft muss dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin **nur 80 % des vertraglich vereinbarten Lohnes** bezahlt werden, sofern eine Unfallversicherung (obligatorisch) bzw. eine Krankentaggeldversicherung (freiwillig) abgeschlossen wurde (OR 324b).

In der Apotheker-Praxis hat sich das System durchgesetzt, dass für die ersten 30 Tage Abwesenheit 100 % des vertraglich vereinbarten Lohnes bezahlt werden und ab dem 31. Tag noch 80 %. Dieses Vorgehen stellt allerdings reinen Goodwill des Arbeitgebers dar und ist gesetzlich nicht verankert.

Wir empfehlen unseren Kunden immer eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, gerade im Hinblick auf die finanziellen Risiken bei lange andauernden Krankheitsfällen.

### Ferienkürzung

Es ist möglich dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin infolge Krankheit oder Unfall die Ferien zu kürzen gemäss OR 329b, Absatz 1. Voraussetzung dafür ist, dass die **Abwesenheit mehr als zwei Monate im Dienstjahr** dauert. Ist dies der Fall, können die Ferien ab dem zweiten vollen Monat Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden. Angefangene Monate werden nicht berücksichtigt, auch nicht anteilmässig.

Wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft nicht arbeiten kann, dürfen die Ferien erst gekürzt werden, wenn die Abwesenheit mehr als drei Monate beträgt (OR 329b, Absatz 3).

Während dem eine Arbeitnehmerin Mutterschaftsentschädigung bezieht, dürfen die Ferien nicht gekürzt werden (OR 329b, Absatz 3).

---

*Ferienkürzung –  
ist das erlaubt?*

---

### Beispiel Lohn- und Ferienkürzung infolge Unfall

Ausgangslage: Die Arbeitnehmerin Rita Muster ist bei der Beispielapotheke AG angestellt. Sie hat einen Bruttolohn von CHF 4'500 pro Monat und 4 Wochen Ferien. Im Einzelarbeitsvertrag ist nichts geregelt betreffend Abwesenheiten infolge Unfall und Krankheit. Die Apotheke hat alle obligatorischen Versicherungen und zusätzlich eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Sie ist keinem Gesamt- und Normalarbeitsvertrag unterstellt.

Am 6. November 2015 bricht sich Rita Muster das Bein. Sie wird von ihrem Hausarzt bis zum 15. Januar 2016 zu 100 % krankgeschrieben. Die Beispielapotheke AG hat das Recht, ab dem 6. November 2015 den vertraglich vereinbarten Lohn von Rita Meier um 20 % zu kürzen. In Zahlen heisst das folgendes:

---

*Beispiel aus der Praxis*

---

Lohn November:

- 5 Tage Lohn zu 100 % (4'500 : 30 * 5)	=	750.00
- 25 Tage Lohn zu 80 % (4'500 : 30 * 25 * 0.8)	=	3'000.00
<b>- Total Bruttolohn</b>	<b>=</b>	<b>3'750.00</b>

Zusätzlich kann die Beispielapotheke nun auch die Ferien anteilmässig kürzen. Rita Muster ist insgesamt 71 Tage an der Arbeitsleistung verhindert. Dies entspricht mehr als 2 vollen Monaten. Somit können die Ferien für den 2. Monat Abwesenheit um 1/12 gekürzt werden. In Zahlen heisst das:

4 Wochen = 20 Arbeitstage à 8.5 Stunden = 170 Stunden  
 $170 / 12 * 1 = 14.17$  Stunden

Die Ferien von Rita Meier können also um 14.17 Stunden gekürzt werden.

### Der Einzelfall ist massgebend!

Bitte beachten Sie, dass es sich bei oben genannten Ausführungen um **gesetzliche Mindestvorschriften** handelt, welche nur bei einer Besserstellung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin geändert werden dürfen.

Diese Mindestvorschriften gelten, sofern keine andere Regelung durch einen Gesamt- / Normalarbeitsvertrag und / oder ein Betriebsreglement vorgeschrieben wird, oder im Einzelarbeitsvertrag etwas anderes vereinbart wurde.

## Sozialversicherungen: Beiträge und Leistungen 2016

### 1. Säule – AHV/IV/EO und ALV – Beiträge Unselbständigerwerbende

Beitragspflicht ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres

AHV:	8.40 %
IV:	1.40 %
EO:	0.45 %
Total von AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)	<b>10.25 %</b>

Je ½ der Prämie zu Lasten Arbeitgeber / Arbeitnehmer

ALV bis zu einer Lohnsumme von – pro Jahr **CHF 148'200**

Je ½ der Prämie zu Lasten Arbeitgeber / Arbeitnehmer 2.20 %

Solidaritätsbeitrag bei einer Lohnsumme über

CHF 148'201 pro Jahr 1.00 %

Je ½ der Prämie zu Lasten Arbeitgeber / Arbeitnehmer

Die Beitragspflicht der ALV endet mit dem Erreichen des Pensionsalters.

Beitragsfreies Einkommen für AHV-Rentner pro Jahr CHF 16'800

Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf

geringfügigem Einkommen pro Jahr und Arbeitgeber CHF 2'300

Davon ausgenommen sind Personen, die im Privathaushalt arbeiten und Kunstschaffende.

### 1. Säule – AHV/IV/EO – Beiträge Selbständigerwerbende

Maximalsatz 9.65 %

Maximalsatz gilt ab einem Einkommen von – pro Jahr CHF 56'400

Unterer Grenzbetrag – pro Jahr CHF 9'400

Für Einkommen zwischen CHF 56'400 und CHF 9'400 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.

### 1. Säule – AHV-Altersrenten

Minimal pro Monat CHF 1'175

Maximal pro Monat CHF 2'350

Maximale Ehepaar-Rente pro Monat CHF 3'525

### 2. Säule – Berufliche Vorsorge

Beitragspflicht ab 1. Januar des vollendeten 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität

Ab 1. Januar des vollendeten 24. Altersjahres zusätzlich Alterssparen

Eintrittslohn pro Jahr CHF 21'150

Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr CHF 3'525

Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr CHF 84'600

Koordinationsabzug pro Jahr CHF 24'675

Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr CHF 59'925

Gesetzlicher Mindestzinssatz 1.25 %

Zusatzversicherungen können von diesen Mindestvorschriften abweichen.

---

Änderung AHV /  
ALV / UVG ab 2016!

---

## 2. Säule – Unfallversicherung

Beitragspflicht Berufsunfall: Alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lernende, etc.  
Beitragspflicht Nichtberufsunfall: Alle Arbeitnehmer mit mehr als 8 Arbeitsstunden pro Woche

Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr

**CHF 148'200**

Prämien Berufsunfall zu Lasten Arbeitgeber

Prämien Nichtberufsunfall zu Lasten Arbeitnehmer

Zusatzversicherungen können von diesen Mindestvorschriften abweichen.

## 3. Säule – Gebundene Vorsorge (freiwillig)

Die gebundene Vorsorge 3a kann maximal fünf Jahre über das ordentliche Rentenalter (64. / 65. Altersjahr) hinaus geöffnet und die Beiträge vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden.

Die Voraussetzungen sind, dass weiterhin eine Erwerbstätigkeit besteht und ein AHV-pflichtiges Einkommen abgerechnet wird.

Erwerbstätige mit 2. Säule maximal – pro Jahr unverändert

CHF 6'768

Erwerbstätige ohne 2. Säule (max. 20 % vom Erwerbseinkommen) maximal – pro Jahr unverändert

CHF 33'840

---

*Haben Sie die Säule 3a  
für dieses Jahr bereits  
einbezahlt?*

---

---

***In eigener Sache***

---

### **Neuer Mitarbeiter**

Herr Alexander Gubran ist per 1. Oktober als Sachbearbeiter in die Bruno Steffen Treuhand GmbH eingetreten.