

Lohnfortzahlung mit Kranken- taggeldversicherung

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit ist nach dem Obligationenrecht ungenügend und es drohen massive Einkommenslücken. Deshalb wird in vielen Betrieben die Lohnfortzahlung mit einer freiwilligen Krankentaggeldversicherung (KTG-Versicherung) abgesichert, welche während zwei Jahren 80% bis 100% des Lohnes ausgleicht. Dadurch lässt sich das Risiko für den Arbeitgeber minimieren und gleichzeitig die soziale Absicherung der Mitarbeitenden verbessern. Die Prämienbeiträge an die KTG-Versicherung können auf die Mitarbeitenden überwältigt werden.

Die meisten KTG-Versicherungen werden mit einer Wartezeit von 30 Tagen oder länger abgeschlossen. Das heisst, dass während dieser Wartezeit bis die KTG-Versicherung leistungspflichtig wird, der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung im gleichen Umfang wie die KTG-Versicherung zu entrichten hat. Sind zum Beispiel 80% Lohnfortzahlung vorgesehen, so hat der Arbeitgeber während der Wartezeit auch 80% des bisherigen Lohnes zu leisten.

Wird keine KTG-Versicherung abgeschlossen, kommt die gesetzliche Regelung zum Zug. Gemäss OR Art. 324a beträgt die Lohnfortzahlung im ersten Anstellungsjahr drei Wochen und anschliessend länger. Dazu hat die Gerichtspraxis verschiedene Skalen definiert. Dadurch kann es bei gravierenden Erkrankungen zu Lücken kommen, bis allfällig die IV und die Pensionskassen Renten leisten. Durch den Abschluss einer KTG-Versicherung wird diese Lücke geschlossen.

Die unter die KTG-Versicherung fallenden versicherten Personen sind im Vertrag umschrieben. Mitarbeitende sind i.d.R. nur versichert, solange sie beim Unternehmen angestellt sind. Wird der Arbeitsvertrag aufgelöst, muss der Mitarbeitende in die Einzelversicherung übertreten. Ansonsten erfolgen keine weiteren Taggeldzahlungen. Dies ist dem austretenden Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber mitzuteilen.

Bei Unfall besteht durch die obligatorische in aller Regel eine lückenlose und ausreichende Versicherung ohne Karenztage gegen Lohnausfall.

Quellensteuer neu elektronisch

Ab dem 1. Januar 2014 können die periodischen Quellensteuerabrechnungen neu direkt aus dem Lohnprogramm an die Kantone übermittelt werden. Damit kann der Arbeitsaufwand für die einzelnen Abrechnungen minimiert werden.

Änderungen bei der AHV und im BVG ab dem 1. Januar 2014

Die Lohnsummenbegrenzung beim ALV-Zusatzbeitrag von CHF 315'000 fällt weg. Neu ist der ALV-Zusatzbeitrag unbeschränkt ab einer Lohnsumme von CHF 126'001 geschuldet.

Der Bundesrat beschloss die Anhebung des Mindestzinssatzes für Guthaben der beruflichen Vorsorge (BVG) von aktuell 1.50 auf neu 1.75 Prozent.

Eine komplette Übersicht der Kennzahlen der Sozialversicherungen finden Sie unter www.marty-treuhand.ch/downloads.

Anerkennung Selbständigerwer- bender durch die AHV

Unternehmen müssen heute immer flexibler sein und die zunehmenden Schwankungen bei der Nachfrage ausgleichen. Da bietet es sich an, sogenannte „Freie Mitarbeiter“ hinzuzuziehen. Dies hat einige Vorteile: Der freie Mitarbeiter muss nicht bei den Sozialversicherungen angemeldet werden. Es gibt keine Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit und Unfall. Weiter sind keine Kündigungsfristen einzuhalten und der freie Mitarbeiter hat kein Anrecht auf bezahlte Ferien.

Doch wo liegen die Risiken? Es gibt keine gesetzliche Bestimmung, welche die „freien Mitarbeitenden“ regelt. Entweder gilt das Arbeitsrecht (=Unselbständigerwerbende) oder das Auftragsrecht (=Selbständigerwerbende). Wenn freie Mitarbeiter als Selbständigerwerbende qualifiziert werden, dann bekommen sie ein Honorar und bezahlen die Sozialversicherungsbeiträge selber. Als Arbeitnehmer erhalten sie hingegen Lohn und Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich die Beiträge. Es ist deshalb wichtig, sich rechtzeitig über die Zuordnung zur richtigen Kategorie zu informieren.

Oft nehmen Vertragspartner an, dass sie selber den Status unter sich vereinbaren können. Es wird z.B. vertraglich geregelt, dass der Auftragnehmer sich verpflichtet, die Beiträge an die Sozialversicherungen als Selbständigerwerbender abzurechnen. Ob dies von Seiten der AHV akzeptiert wird, hängt aber von verschiedenen Kriterien ab und wird im Einzelfall geprüft. Kriterien sind z.B. Handeln in eigenem Namen und auf eigene Rechnung, eigene Infrastruktur, Beschäftigung von Personal, Arbeiten für mehrere Auftraggeber, etc. Im Zweifel wird die Tätigkeit eher als unselbstständig qualifiziert, um zu verhindern, dass ein Vertragspartner zu wenig geschützt bzw. versichert ist. In letzter Zeit war zu beobachten, dass die AHV ihre Praxis zur Anerkennung der Selbständigerwerbenden verschärfte.

Die Risiken liegen fast nur beim Auftraggeber. Dieser muss für die Abrechnung und Bezahlung der gesamten Beiträge quasi als Arbeitgeber eintreten, wenn ein Auftragsverhältnis am Ende doch als Arbeitsverhältnis qualifiziert wird. Eine nachträgliche Abrechnung kann für die letzten fünf Jahre erfolgen. Weiter besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber für Ferien- und Überzeit aufkommen muss.

Deshalb empfehlen wir von jedem Auftragnehmer einen schriftlichen Nachweis zu verlangen, dass der Auftragnehmer bei der AHV für die nachgefragte Tätigkeit als Selbständigerwerbender registriert ist. Dieser Nachweis muss sorgfältig aufbewahrt werden. Im Zweifelsfall sollte eine schriftliche Stellungnahme der zuständigen Ausgleichskasse verlangt werden.

Neue Mehrwertsteuernummer

Ende dieses Jahres läuft die dreijährige Übergangsfrist für die Verwendung der neuen UID-Nummer ab. Dies bedeutet, dass ab dem 1. Januar 2014 nur noch die neue Mehrwertsteuernummer auf allen Rechnungen, Kassenquittungen usw. verwendet werden darf.

Neue Anforderungen an die Qualitätssicherung in Revisionsunternehmen

Das Zulassungsverfahren für Revisionsunternehmen wurde modernisiert. Gleichzeitig wurden die Vorgaben an die interne

Qualitätssicherung nach der Grösse der revidierten Unternehmen differenziert.

Revisionsunternehmen sind gesetzlich verpflichtet, die Qualität ihrer Arbeit durch ein System interner Massnahmen sicherzustellen. Die Frage nach dem Stellenwert der Qualitätssicherung ist infolge der neuen Schwellenwerte differenziert zu beantworten. Diese Schwellenwerte, welche die weniger strenge eingeschränkte Revision von der ordentlichen Revision abgrenzen, wurden auf den 1. Januar 2012 markant von 10 Mio. Franken Bilanzsumme, 20 Mio. Franken Umsatzerlös und 50 Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt auf 20 Mio., 40 Mio. bzw. 250 Stellen erhöht.

Aus diesem Grund müssen Revisionsunternehmen, die ordentlich revidieren, bis am 15. Dezember 2013 über eine interne Qualitätssicherung nach den Vorgaben des Berufsstandes verfügen. Diese umfasst, neben den Regelungen und Massnahmen zu den relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen an die Unabhängigkeit, Verschwiegenheit und Weiterbildung, Themen wie Mandatsannahme und -weiterführung, Personalwesen, Auftragsdurchführung und Überwachung durch interne und externe Qualitätsüberprüfer.

Die Marty Revision AG hat ihr internes Qualitätssicherungssystem an die erhöhten Anforderungen angepasst und entsprechende Massnahmen implementiert. Wir setzen alles daran, unsere Kunden professionell und mit der höchsten Qualität zu prüfen.

Gerne beantworten wir Ihre Fragen.

IMPRESSUM

MARTY NEWS: Information für Kunden und Geschäftspartner

Marty Treuhand AG

Waldstätterstrasse 12
Postfach 3349
6002 Luzern
Tel. +41 41 556 66 80

Bärenmatte 1
6403 Küssnacht
Tel. +41 41 850 30 11

Mail: marty@marty-treuhand.ch
www.marty-treuhand.ch