

# LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

JULI-AUGUST 2022

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

NEWSLETTER **07**

## Liebe Leserin, lieber Leser

In der Berufspraxis ergeben sich immer wieder Unklarheiten, welche Auslagen in welchem Umfang vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber übernommen werden müssen. Der erste Beitrag gibt einen Überblick rund ums Thema Spesen.

Der zweite Beitrag handelt davon, wie Sie die optimale berufliche Vorsorgelösung für Ihre Mitarbeitenden auswählen.

Wie der Lohn von Praktikanten und Jugendlichen korrekt abgerechnet wird, erklärt das Berechnungsbeispiel dieser Ausgabe.

Neben dem Betreuungsurlaub gilt neu ein Adoptionsurlaub – sofern gewisse rechtliche Voraussetzungen erfüllt werden. Im vierten Beitrag lesen Sie, welche das sind.

Beste Grüsse und eine aufschlussreiche Lektüre wünscht

Sabine Bernhard, Product Managerin

### IN DIESER AUSGABE:

- Best Practice: Spesenreglement Seite 1
- Best Practice: BVG-Vorsorge Seite 6
- Berechnungsbeispiele: Jugendliche Seite 10
- Aktuell: Adoptionsurlaub Seite 11

## Spesen: Praktische Tipps zur Vermeidung von Problemen

Brauchen Arbeitgeber ein Spesenreglement? In welchem Rahmen sind Spesepauschalen zulässig? Welche Spesen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwingend erstatten und was müssen Arbeitnehmer selbst bezahlen? Dieser Artikel ist ein Kompass für rechtliche Fragen zu Spesen im Arbeitsrecht.

■ Von RA Marc Schmid, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

### Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Obligationenrecht äussert sich in den Artikeln 327, 327a, 327b und 327c zu den Auslagen im Arbeitsverhältnis. Beim Studium dieser Artikel ist es sinnvoll, zuerst Art. 327a OR

zu lesen. Art. 327a Abs. 1 OR regelt den **Grundsatz**, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen ersetzen muss.

Dieser Grundsatz ist zwingend, und es darf davon nicht abgewichen werden.

Auslagen sind notwendig, wenn ein sorgfältiger Arbeitnehmer sie als notwendig betrachten durfte. Es kommt dabei auf den Einzelfall an. Es kann beispielsweise in einem Fall notwendig sein, einen vermögenden Kunden auf Kosten des Arbeitgebers zum Mittagessen einzuladen. Dies bedeutet aber nicht, dass alle Arbeitnehmer Geschäftskunden regelmässig auf Kosten des Arbeitgebers zum Mittagessen einladen dürfen.

Nach Art. 327a Abs. 2 OR können **Spesepauschalen** vereinbart werden. Diese Pauschalen müssen alle notwendig entstehenden



## Die Wahl einer Vorsorgelösung: Auf das Wesentliche reduziert

Die Wahl der BVG-Vorsorge kann entscheidend darüber sein, welche Solidarität die Mitarbeiter – via Verzinsung ihrer Sparguthaben – mit der Belegschaft von anderen Arbeitgebern unbewusst eingehen. Erfahren Sie nachfolgend, worauf es bei der Wahl der Lösung für die 2. Säule zu achten gilt.

### ■ Von Livio Cathomen

#### BVG-Vorsorge wird von vielen Arbeitgebern stiefmütterlich behandelt

Die BVG-Vorsorge wird von vielen Arbeitgebern als notwendiges Übel angesehen. Bei Firmengründungen wird oftmals eine rein obligatorische Vorsorgelösung abgeschlossen. Verständlich, so wird der Aufwand für das junge Unternehmen möglichst gering gehalten. Und damit ist das Thema für die Entscheidungsträger für Jahre abgeschlossen.

Wir stellen immer wieder fest, dass erfolgreiche Firmen seit ihrer Gründung die gleichen Vorsorgeleistungen bei derselben Sammeleinrichtung versichert haben. Das Thema berufliche Vorsorge wird in die Schublade gelegt und nicht mehr angeschaut. Es wird keine Evaluation einer passenderen Vorsorgelösung vorgenommen. Leidtragende sind die Mitarbeiter, welche tiefere Altersleistungen in Kauf nehmen müssen. Altersleistungen können unter Umständen verbessert werden, ohne dass dem Arbeitgeber Mehrkosten entstehen. Der Schlüssel dazu ist die **Optimierung des Verzinsungspotenzial** der Sparguthaben durch die **Wahl der Sammeleinrichtung**. Es lohnt sich, die berufliche Vorsorge nicht länger stiefmütterlich zu behandeln.

#### Die Verzinsung ist eine Leistung der Pensionskasse

In der obligatorischen Vorsorge sind Jahreslöhne zwischen CHF 21 150.– und CHF 84 600.– versichert. Alle Pensionskassen müssen im BVG-Minimum identische, gesetzlich definierte Leistungen anbieten. Aktuell sind dies mindestens 1% Jahreszins auf dem Altersguthaben und ein Umwandlungssatz von 6,8%. Die Spargutschriften sind ebenfalls gesetzlich definiert.

Der Arbeitgeber *kann* für sein Personal *freiwillig* bessere Vorsorgeleistungen versichern. Als

Beispiel seien höhere Sparbeiträge oder die Versicherung von Löhnen über CHF 84 600.– genannt.

Die Vorsorgeleistungen setzen sich zusammen aus den obligatorischen und überobligatorischen Leistungen des Arbeitgebers sowie den Leistungen der Pensionskasse. Die Arbeitnehmer finanzieren ihren Teil über Lohnabzüge.

Die Leistungen der Pensionskasse sind die Verzinsung der Sparbeiträge sowie der Umwandlungssatz.

Die Vorsorge ist ein sehr langfristiges Thema. In der obligatorischen beruflichen Vorsorge beginnt der Sparprozess im Alter 25 und endet im Alter 65. Es gibt bereits Vorsorgepläne, bei denen der Sparprozess ab Alter 18 oder 20 beginnt. Aktuell gibt es zudem politische Diskussionen darüber, das Pensionierungsalter zu erhöhen.

Die folgende Tabelle zeigt auf, wie sich das Altersguthaben eines Versicherten in einer Pensionskasse über 40 Jahre hinweg entwickelt. Die Berechnung basiert auf einem Mitarbeiter mit einem versicherten Lohn von CHF 60 945.– ohne Lohnerhöhungen, was dem maximalen koordinierten BVG-Lohn entspricht. Die Altersgutschriften entsprechen

Verzinsung	Finanzierung über Beiträge von Alter 25–65	Zinsgutschrift über 40 Jahre	Sparguthaben im Alter 65
1%	311 428.–	55 154.–	366 583.–
2%	311 428.–	124 556.–	435 985.–
3%	311 428.–	212 468.–	523 897.–
4%	311 428.–	324 513.–	635 941.–

Tabelle 1: Entwicklung des Altersguthabens über 40 Jahre bei unterschiedlicher Verzinsung

den BVG-Altersgutschriften. Um den Einfluss der Verzinsung zu illustrieren, werden verschiedene Verzinsungsannahmen dargestellt. Die Tabelle verdeutlicht eindrücklich, welchen Einfluss die Verzinsung auf das Altersguthaben zum Zeitpunkt der Pensionierung hat. Der Zinseszinsseffekt ist gut erkennbar.

#### Je weniger Leistungen über den «dritten Beitragszahler» finanziert werden, desto mehr bleibt für die Verzinsung der Sparguthaben übrig

Die Verzinsung wird aus den Anlageerträgen generiert. Nicht vergeblich wird der Anlageertrag auch als der «dritte Beitragszahler» bezeichnet. Neben der Verzinsung werden nicht finanzierte Leistungen und Kosten durch das Ergebnis aus Vermögensanlage getragen. Dazu gehört auch die Bildung der Rückstellungen für versicherungstechnische Risiken. Das langfristige Verzinsungspotenzial einer Pensionskasse ist damit tiefer als der langfristige Vermögensertrag.

#### Sammelstiftungen als Sammelsurium

Viele kleine und mittelgrosse Unternehmen (KMUs) schliessen sich für die Durchführung der beruflichen Vorsorge einer klassischen Sammeleinrichtung an. Es besteht ein gemeinsames Vorsorgevermögen und ein Deckungsgrad für alle angeschlossenen Unternehmen. Meistens können die Unternehmen individuelle Vorsorgepläne versichern. In klassischen Sammelstiftungen entscheidet jeder einzelne Anschluss über seine Vorsorgelösung und beeinflusst damit direkt das Verzinsungspotenzial der Sammeleinrichtung.

Zwischen Sammeleinrichtungen besteht ein harter Konkurrenzkampf um Neuanschlüsse, der teilweise über den Preis oder über Leistungsversprechen geführt wird. Diese sind nicht über Beiträge finanziert und belasten damit das Betriebsergebnis der Sammeleinrichtung.



## Einführung des gesetzlichen Adoptionsurlaubs

Mütter und Väter haben Anrecht auf entschädigten Urlaub, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. Die Mutterschafts- und Vaterschaftsentschädigung sind bekannt, und seit gut einem Jahr ist auch der Betreuungsurlaub vorgesehen. Mit der Einführung des gesetzlichen Adoptionsurlaubs wird das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) neuerlich erweitert.

■ Von Marco Riedi

### Einleitung

Bereits im Oktober 2019 hat sich der Bundesrat für die Einführung einer Adoptionsentschädigung ausgesprochen. Diesen Zuspruch hat das Parlament seinerseits im Herbst 2021 ebenfalls gestützt. Da die Referendumsfrist am 20. Januar 2022 ungenutzt abgelaufen ist, wird das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) mit einer weiteren Leistung ergänzt. Bis anhin ist es für Mütter und Väter unter gewissen Voraussetzungen möglich, bei der Geburt eines Kindes eine dementsprechende Entschädigung zu beziehen. Diese beiden Entschädigungsarten sind bekanntlich im EOG geregelt. Durch die Einführung der Adoptionsentschädigung<sup>1</sup> wird nun eine bis dato bestehende Lücke geschlossen. Ziel soll es sein, auch bei einer Adoption die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verbessern und eine Harmonisierung für die Situation aller Eltern ermöglichen zu können.

### Inkrafttreten und Zuständigkeit

Ursprünglich war das Inkrafttreten der Adoptionsentschädigung nicht genau definiert. Mittlerweile ist bekannt, dass diese Leistung ab **1. Januar 2023** Eingang ins EOG finden wird. Eine Besonderheit wird sich bezüglich der Zuständigkeit ergeben: Anders als die bisher bekannten Leistungen des EOG, namentlich die Leistungen für Dienstleistende, die Mutterschafts-, Vaterschafts- und die Betreuungsentschädigung, wird die Adoptionsentschädigung in den Zuständigkeitsbereich der **Eidgenössischen Ausgleichskasse EAK** fallen und nicht Gegenstand der kantonalen oder Verbandsausgleichskassen sein.

### Anspruchsvoraussetzungen

Adoptieren Eltern ein Kind, das **jünger als vier Jahre** ist, ist eine erste Voraussetzung

erfüllt.<sup>2</sup> Hingegen löst die Stiefkindadoption<sup>3</sup> keinen Anspruch auf einen entschädigten Adoptionsurlaub aus.

Neben dem Alter des adoptierten Kindes müssen die folgenden, weiteren Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein:

- Die Eltern sind zum Zeitpunkt der Adoption als Arbeitnehmende oder Selbstständig-erwerbende erwerbstätig oder arbeiten im Betrieb der Ehefrau oder des Ehemanns gegen Barlohn mit,
- während mindestens neun Monaten vor Aufnahme des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert und
- in dieser Zeit mindestens fünf Monate erwerbstätig.

Daraus ist deutlich zu erkennen, dass sich diese Anspruchsvoraussetzungen an den bereits bestehenden Regelungen für den Bezug einer Mutterschafts- oder Vaterschaftsentschädigung nach EOG orientieren. Einzig das Alter des adoptierten Kindes stellt demnach eine Erweiterung der bisher bekannten Anspruchsvoraussetzungen dar.

### Zeitliche Dauer des Anspruchs

Adoptiert ein Ehepaar ein Kind, so kann das Paar wählen, wer den Urlaub beansprucht. Es wird zudem die Möglichkeit geschaffen, diesen Urlaub auch untereinander **aufteilen** zu können. Die Wahl und das Aufteilen des Bezugs setzen aber voraus, dass beide Ehepartner die persönlichen Anspruchskriterien auch erfüllen.

Der Anspruch besteht für insgesamt maximal **14 Tage** und kann entweder tageweise oder aber am Stück bezogen werden. Hier gilt wie bei der Vaterschaftsentschädigung, dass bei einem Bezug des Urlaubs am Stück fünf Tag-gelder pro Woche plus zwei weitere Tag-gelder ausgerichtet werden.

Zudem wirkt das Obligationenrecht in seiner vorgesehenen, revidierten Fassung ein. Wie etwa beim Betreuungsurlaub steht im Falle einer Adoption der Adoptionsurlaub<sup>4</sup> nur dann zu, wenn dieser Urlaub auch über die Erwerbser-satzordnung entschädigt wird. Der gesetzliche Adoptionsurlaub muss **innerhalb eines Jahres** bezogen werden. Dieser zeitlichen Regelung wird auch das EOG mit seinen Bestimmungen folgen, wonach die Adoptionsentschädigung innerhalb einer Rahmenfrist von maximal einem Jahr beansprucht werden kann. Diese Rahmenfrist wird ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des adoptierten Kindes zu laufen beginnen, der von der zuständigen Behörde bewilligt wurde.

### Entschädigung

Wie die anderen Leistungen des EOG wird die Adoptionsentschädigung als Taggeld ausgerichtet, dessen Ansatz bei **80%** des durchschnittlichen Einkommens liegt. Auch hier gilt das gemäss EOG bereits bekannte maximale Taggeld von CHF 196.–. Ebenso unterliegt auch die Adoptionsentschädigung der AHV-Beitragspflicht.<sup>5</sup>

### Wissenswertes für Arbeitgeber und HR-Fachleute

Arbeitgeber und auch HR-Fachleute werden sich durch die Einführung der gesetzlichen Adoptionsentschädigung mit gewissen Fragen konfrontiert sehen:

- Sofern das Personalreglement bereits jetzt Regelungen über den Adoptionsurlaub vorgesehen hat, muss geprüft werden, ob diese internen Bestimmungen beibehalten werden sollen.
- Die gesetzliche Regelung nach EOG bestimmt, dass der Anspruch unter anderem nur dann besteht, wenn das adoptierte Kind jünger als vier Jahre ist. Möglicherweise definieren bisher existierende Bestimmungen in den Personalreglementen keine Altersgrenze für das adoptierte Kind. Wird diese Regelung im Personalreglement hingegen beibehalten, wonach das Alter des adoptierten Kindes keine Rolle spielt, müssen die Arbeitgeber in einem solchen Fall weiterhin die vollen Lohnkosten tragen. Die Bestimmungen des EOG sehen dann nämlich keine Adoptionsentschädigung vor.
- Sicherlich sehr zu empfehlen ist das reglementarische Präzisieren des Adoptionsurlaubs und vor allem das Klären der