

LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

JULI-AUGUST 2024
NEWSLETTER **07**



Liebe Leserin, lieber Leser

Sondervergütungen und Fringe Benefits beeinflussen die Beitragszahlungen an die AHV, IV, EO und ALV sowie die Prämien in UVG und BVG erheblich. Der Titelbeitrag gibt dazu einen Überblick.

Der zweite Beitrag unterscheidet Überstunden und Überzeit und untersucht die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ihre Kompensation und Abgeltung.

Was der Unterschied zwischen Short Term Incentives und Log Term Incentives ist, lesen Sie im dritten Beitrag. Zu guter Letzt erfahren Sie, wie Sie Taggelder korrekt abrechnen.

C. Seffinga

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Finanzen und Steuern

IN DIESER AUSGABE:

- Aktuell:
Sondervergütungen und Fringe Benefits Seite 1
- Best Practice:
Überstunden vs. Überzeit Seite 4
- Top-Thema:
STI und LTI Seite 6
- Best Practice:
Taggeldberechnung Seite 9

Sondervergütungen und Fringe Benefits

Die Beitragszahlungen an die AHV, IV, EO und ALV basieren auf dem massgebenden Einkommen. Ebenso orientieren sich die Prämien in UVG und BVG danach. Dazu gehören alle Leistungen an die Arbeitnehmenden, die in einem wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Sondervergütungen und Fringe Benefits wie Firmenautos, Reisekosten und ähnliche Leistungen können die Beitragszahlungen ebenfalls beeinflussen.

■ Von Marco Riedi

Rechtlicher Rahmen im schweizerischen Sozialversicherungsrecht

Im schweizerischen Sozialversicherungsrecht ist die Behandlung von Sondervergütungen und Lohnnebenleistungen spezifisch geregelt. Einerseits geben sich aus den gesetzlichen Materialien (AHVG und AHVV) wie aber auch

aus entsprechenden Wegleitungen¹ Aufschlüsse über eine allenfalls bestehende Beitragspflicht solcher Sondervergütungen und Lohnnebenleistungen. Zudem hat sich seit jeher auch die herausragende Übersicht der Suva zum Thema «AHV- und Suva-pflichtige Löhne»² als äusserst hilfreich erwiesen.

Grundsätzlich sind Einkommen aus Arbeitsverhältnissen, einschliesslich bestimmter Formen von Sondervergütungen und Lohnnebenleistungen, gegenüber den Sozialversicherungen beitragspflichtig.³ Allerdings gibt es auch hier Ausnahmen: Nicht alle Lohnnebenleistungen unterliegen der Beitragspflicht, und die entsprechenden Regelungen können sich je nach Art der Leistung unterscheiden.

Gewinnbeteiligungen von Arbeitnehmenden und Mitarbeiterbeteiligungen

Beteiligungen der Arbeitnehmenden am Gewinn, insbesondere in Fällen, bei denen sie gleichzeitig Anteile an der Gesellschaft halten und für ihre Arbeit entweder gar keinen Lohn oder einen auffällig niedrigen im Vergleich zu branchenüblichen Gehältern erhalten, während sie gleichzeitig eine deutlich zu hohe Dividende beziehen, sind in die Abrechnungen miteinzubeziehen.



Überstunden und Überzeit: Orientierung im Arbeitsalltag

Während Überstunden die Flexibilität des Arbeitszeitrahmens reflektieren, unterliegt Überzeit strengen gesetzlichen Bestimmungen. Diese feine Unterscheidung kann für Arbeitgeber und Arbeitnehmende erhebliche Auswirkungen haben, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsverträge und Entschädigungen. Dieser Artikel bietet eine klare Definition von Überstunden und Überzeit und untersucht detailliert die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ihre Kompensation und Abgeltung.

■ Von Ralph Büchel

Das Wichtigste in Kürze

Überstunden und Überzeit geben immer wieder zu vielen Fragen Anlass und bereiten im Geschäftsalltag nicht selten Probleme. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird kaum zwischen Überstunden und Überzeit unterschieden. Die Unterscheidung ist allerdings wichtig, weil Überstunden abweichend vom gesetzlichen Standard geregelt werden können, Überzeit jedoch nicht. Überstunden sind Stunden, welche über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Die Regelungen zu den Überstunden finden sich im Obligationenrecht in Art. 321c. Überzeit sind Stunden, welche über die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden geleistet werden. Die Regelungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und der Überzeit finden sich im Arbeitsgesetz in Art. 9, 12 und 13. Dieses Gesetz schränkt die Überzeitarbeit ein.

Überstunden: Kompensation und Abgeltung

Die Kompensation von Überstunden erfordert das Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Dieses Einverständnis kann auch im Arbeitsvertrag oder in einem vertraglichen Reglement festgehalten sein. Andernfalls sind die Überstunden auszuzahlen.

Eine Kompensation von Überstunden erfolgt «durch Freizeit von gleicher Dauer», also im Verhältnis 1:1. So schreibt es das OR in Art. 321c Abs. 2 vor. Werden die Überstunden nicht kompensiert, so hat der Arbeitgeber die Überstunden «zum Normallohn plus Zuschlag von mindestens einem Viertel» zu bezahlen.

Mit anderen Worten: Die Auszahlung erfolgt, sofern nichts anderes vereinbart ist, im Verhältnis 1:1,25.

Von diesen Vorschriften zu den Überstunden kann im gegenseitigen Einverständnis abgewichen werden. Eine solche «Abrede» von den Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend Überstunden erfordert allerdings eine schriftliche Vereinbarung. Es genügt nicht, dies mündlich an einer Infoveranstaltung dem

Personal bekannt zu geben oder als Neuerung am Schwarzen Brett anzuschlagen. Meist wird diese Vereinbarung bereits im Arbeitsvertrag getroffen, z. B. in Form eines Reglements.

PRAXISTIPP



Regeln Sie in einer schriftlichen Vereinbarung, im Arbeitsvertrag oder in einem Reglement, welches als Bestandteil des Arbeitsvertrags gilt, die Handhabung der Überstunden. Ansonsten gilt als Grundprinzip die Auszahlung inkl. Zuschlag. Lediglich im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer ist auch die Kompensation möglich.

Inhalte dieser Abmachung können zum Beispiel sein:

- Überstunden können weder kompensiert werden, noch werden diese ausbezahlt. Die Leistung von Überstunden ist im Lohn bereits inbegriffen.
- Die ersten zehn Stunden Überstundenarbeit in einem Monat sind ohne Vergütung und Ausgleich zu leisten.
- Überstunden sind zu kompensieren oder verfallen, eine Auszahlung erfolgt nicht.
- Überstunden sind in der Regel zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, so werden sie ohne Zuschlag entschädigt.





Leistungsorientierte und variable Vergütung

Variable Vergütung bedeutet, dass Teile des Gehalts von der individuellen Leistung abhängen. Je nach Funktion und Zeitraum gibt es verschiedene Bezeichnungen dafür. Diese Vergütungsmodelle sollen Mitarbeitende motivieren und die Unternehmensziele unterstützen. In diesem Artikel werden kurzfristige (STI) und langfristige (LTI) Varianten genauer erklärt.

■ Von Urs Klingler

Grundlagen der variablen Vergütung

Der Begriff der variablen Vergütung bezeichnet Lohnbestandteile, die leistungsabhängig bezahlt werden. Dafür haben sich je nach Funktion und Zeithorizont verschiedene Bezeichnungen eingebürgert:

- Bei Supportfunktionen und Backoffice-Mitarbeitenden spricht man in der Regel von Leistungsanteil oder Gewinnbeteiligung.
- Bei Fach- und Führungskräften spricht man hingegen eher von leistungsorientierter individueller Vergütung, Provisionen oder Prämien.
- Für die Mehrzahl der jährlich ausbezahlten, leistungsbezogenen variablen Vergütungen hat sich der Begriff Bonus durchgesetzt.
- Der Begriff Gratifikation wird nur noch bei Juristinnen und Juristen mit variabler Vergütung gleichgesetzt. In der Regel ist die Gratifikation geschuldet und wird unterschiedlich als 13. Monatslohn ausbezahlt.
- Für die langfristigen variablen Anteile wird überwiegend der Begriff Beteiligungsinstrumente oder Bonusbank verwendet.

Als Hauptgrund für leistungsorientierte Vergütungen und Anreizsysteme wird üblicherweise angeführt, dass diese eine Leistungsmotivation und -ausrichtung schaffen. Laut verschiedenen Studien sind die Ziele bei der Einführung solcher Systeme vielfältiger. Neben der Motivation werden mit der Einführung variabler Gehaltsbestandteile fast immer eine Steigerung der Produktivität sowie eine Erhöhung der Identifikation mit den Unternehmenszielen beabsichtigt.

Bei variablen Vergütungen lässt sich zwischen kurzfristig ausgerichteten Short Term Incentives (STI) und langfristig orientierten Long Term Incentives (LTI) unterscheiden. Beide



Formen der variablen Vergütung werden im Folgenden vorgestellt. Für Verkäuferinnen und Verkäufer sowie bei Salesfunktionen gibt es weitere Vergütungskonzepte, die hier nicht weiter erläutert werden.

Short Term Incentives (STI)

Zu den variablen, kurzfristigen Komponenten der Vergütung zählen Bonuszahlungen bzw. Tantiemen. Tantiemen sind in der Praxis sehr selten zu finden. Diese Vergütungsbestandteile hängen retrospektiv von der Unternehmensentwicklung innerhalb eines vergangenen Geschäftsjahrs ab. Die Bemessungsgrundlage dieser Short Term Incentives (STI) beträgt somit maximal ein Jahr. Unterjährige Zwischenauszahlungen sind eher unüblich, wären jedoch möglich, zum Beispiel als halbjährliche Zahlungen. Um eine STI-Auszahlung zu erhalten, müssen die vereinbarten Leistungsbedingungen erfüllt sein. Während früher die Pläne – vor allem aus juristischen Gründen – einen ausgepräg-

ten diskretionären oder patronalen Charakter hatten, setzen sich zunehmend Bonussysteme durch, bei denen die Planbeteiligten die Mechanik und die Bedingungen kennen und verstehen. Die Planteilnehmenden wollen die Leistungsbedingungen verstehen und selbst nachvollziehen können. Dies führt dazu, dass die Anreizwirkung verstärkt wird.

Wenn eine Bonusauszahlung ohne Anknüpfung an eine Zielvereinbarung geschieht, spricht man von Gewinnbeteiligung. In der Vergangenheit orientierten sich die Bonuszahlungen oft an den Zahlungen der letzten Jahre. Eine Anbindung an die persönlichen Ziele ist bei vielen Unternehmen bis heute nicht vorhanden. Die Festsetzung des Betrags ist für die Planberechtigten somit nicht nachvollziehbar. Ein weiteres Problem ist, dass die Formen der Bonustopf-Äufnung aus verschiedenen Gründen nur wenigen Personen bekannt sind. Einer der Hauptgründe besteht darin, dass der Verwaltungsrat den Topf letztlich beeinflussen und festsetzen will.

Viele der heute gängigen Systeme sind noch in einem Ungleichgewicht bezüglich individueller Leistung sowie Team-, Organisations- und Unternehmensleistung. Dabei gäbe es unzählige Kombinationsmöglichkeiten. Neben den Leistungsparametern, die festgesetzt werden müssen, legen viele Unternehmen heute Zielwerte des Bonus fest. Das findet in der Regel stufen- oder levelbasiert statt und führt zu deutlichen Verzerrungen und Fehlanreizen bei der variablen Vergütung. Zunehmend werden neben den erwähnten Zielwerten auch Minimal- und Maximalwerte festgesetzt. Hier spricht man auch von Schwellen, Zielwerten und Caps. Ungecappte Systeme sind heute aus mehreren Gründen nicht empfehlenswert: Einerseits erlauben dies die regulatorischen Rahmenbedingungen vieler Branchen und Länder nicht mehr, andererseits führen sehr hohe Beträge nicht automatisch zu einer höheren Motivation. Zudem wird von den Unternehmen eine hohe Kostenklarheit angestrebt, was nur bei entsprechend kalkulierbaren Mechaniken möglich ist.

Die Short Term Incentives beziehen sich hinsichtlich der Firmenleistung hauptsächlich auf gängige Kennzahlen wie den Jahresüberschuss, EBIT oder Renditekennzahlen wie ROI