

Arbeitsgesetz – Zeiterfassung und Sonderbestimmungen

Nebst dem privatrechtlichen Obligationenrecht (Zivilrecht) hat der Arbeitgeber umfassende Bestimmungen des öffentlichen Rechtes zu beachten (z.B. Arbeitsgesetz). Dieses Recht ist ebenfalls einem steten Wandel ausgesetzt und es gilt, wie nachfolgende Beispiele zeigen, die laufende Entwicklung im Auge zu behalten.

Arbeitszeiterfassung

Die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber Verzeichnisse und andere Unterlagen nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens **5 Jahre aufzubewahren** hat. Dazu gehören u.a. das Festhalten der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit. Hier gilt zu beachten, dass z.B. die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden (z.B. industrielle Betriebe, Büropersonal, technische Angestellte und Verkaufspersonal) nur in Ausnahmefällen bewilligungsfrei um 2 bis maximal 4 Stunden verlängerbar ist.

Ferner gilt bei **Jugendlichen** (bis zum 18. Geburtstag) sicherzustellen, dass diese bis höchstens 22 Uhr beschäftigt und grundsätzlich an Sonntagen nicht eingesetzt werden dürfen. Für Ausnahmen, z.B. im Gastgewerbe oder in der Pflege, gilt es die Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz oder die Verordnung EVD über die Ausnahmen von Nacht- und Sonntagsarbeit zu konsultieren.



Die Arbeitszeiterfassung kann auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen. Vorstellbar ist beispielsweise die Erfassung mittels Stempeluhr, Excel-Tabelle, fixem Schichtplan oder eines allgemeinen Arbeitsmodelles mittels Erfassung individueller Abweichungen.

Sonderschutz für Frauen

Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

Stillenden Müttern ist seit dem **1. Juni 2014** für das Stillen des Kindes oder das Abpumpen der Milch die erforderliche Zeit einzuräumen.

Die Still- resp. Abpumpzeit ist im 1. Lebensjahr des Kindes mit 30 Minuten (ab einer täglichen Arbeitszeit von 4 Stunden) bis 90 Minuten (ab 7 Stunden) abzugelten.

Fazit

Sind die Bestimmungen eingehalten, gilt sicherzustellen, dass im Zweifelsfall der entsprechende **Nachweis** erbracht werden kann. Eine fehlende Nachvollziehbarkeit kann finanzielle Folgen oder strafrechtliche Konsequenzen haben.

In der Praxis kann zudem beobachtet werden, dass **fehlende Nachweise** sich insbesondere auch in **Vergleichsverhandlungen** mit Arbeitnehmern **negativ auswirken**.

AHV – eine unternehmerische Knacknuss?

Jeder von uns ist vom Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) betroffen. Sei es als Arbeitnehmer, als Arbeitgeber, als selbständig Erwerbender oder sogar als Nichterwerbstätiger. Dieses Gesetz kennen wir seit rund 70 Jahren und dessen Umsetzung sollte eigentlich keine Probleme mehr verursachen.

Gerade im unternehmerischen Bereich stellen wir fest, dass die Fragestellungen in letzter Zeit wieder zugenommen haben. Basierend auf unserer Erfahrungen empfehlen wir Arbeitgebern und selbständig Erwerbenden insbesondere folgende Fragen zu beantworten (keine abschliessende Aufzählung, die Thematik der Nichterwerbstätigen wird zudem in einem folgenden ATO-Bär behandelt):

Sind die Beauftragten (Unterakkordanten) tatsächlich selbständig erwerbend?

Anlässlich einer AHV-Prüfung durch die Ausgleichskasse wird der Status der Beauftragten (Unterakkordanten) teilweise vertieft geprüft. Es empfiehlt sich bei beauftragten Privatpersonen, vor der Honorarauszahlung, eine offizielle Bescheinigung der Ausgleichskasse als selbständig Erwerbender anzufordern.

Ist die AHV-Revision gut vorbereitet?

Die der Ausgleichskasse angeschlossenen Arbeitgeber sind periodisch auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hin zu kontrollieren. Zu deren Vorbereitung empfehlen wir den jährlichen Abgleich zwischen Finanzbuchhaltung und Lohnbuchhaltung. In Abhängigkeit der Verbuchungssystematik gilt es den Nachweis zu erbringen, dass der Lohnaufwand gemäss Finanzbuchhaltung dem Netto- oder Bruttolohn gemäss Lohnbuchhaltung entspricht. Damit können Sie der AHV-Revision guten Mutes entgegensehen!

Haben Sie die Abzüge vom AHV-pflichtigen Lohn korrekt vorgenommen?

Bei Rentnern gilt ein jährlicher Freibetrag von CHF 16'800 oder monatlich CHF 1'400. Ebenso gilt, dass vor Beginn des 1. Januar des 18. Alters-

jahres keine AHV-Beiträge geschuldet sind. Oftmals werden auf Kinderzulagen von selbständig Erwerbenden oder Unfall- und Krankentaggeldern fälschlicherweise AHV-Beiträge abgerechnet.

Haben Sie die Freigrenze von CHF 2'300 auf geringfügigen Entgelten korrekt angewandt?

Sofern der Lohn CHF 2'300 pro Jahr nicht übersteigt und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Beitragsentrichtung nicht verlangt, sind keine AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge zu entrichten (**vorbehältlich Ausnahmen, insbesondere bei Privathaushalten**). Es gilt jedoch sicherzustellen, dass der Betrag **pro Jahr** nicht überschritten wird. Sofern z.B. 2 x CHF 1'500 ausbezahlt werden, besteht keine Befreiung vom Beitragsbezug und die Beiträge sind auf dem gesamten Lohn geschuldet.

Sind Sie bei der richtigen Ausgleichskasse angeschlossen?

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge für die Familienausgleichskasse wie auch die Verwaltungskosten sind teilweise unterschiedlich. Die **Mehr- / Minderbelastung** kann rasch einen **substanziellen Betrag** erreichen. So stellen wir teilweise Abweichungen von 0.5 % der Lohnsumme fest. Bei einer gesamten, jährlichen Lohnsumme von CHF 500'000 würde die Abweichung jährlich wiederkehrend CHF 2'500 betragen, bei einheitlichen Leistungen. Ein Wechsel der Ausgleichskasse gilt es jedoch vertieft zu prüfen.

Haben Sie die Beiträge an die 2. Säule korrekt in Abzug gebracht?

Selbständig Erwerbende können sich freiwillig in der beruflichen Vorsorge versichern. Hierbei gilt zu berücksichtigen, dass im Gegensatz von Beitragszahlungen an die Säule 3a der Arbeitgeberanteil der ordentlichen Beiträge wie auch der Einkäufe (zumeist je die Hälfte) AHV-mindernd geltend gemacht werden können.

