

LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

MAI 2025

NEWSLETTER **05**



Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Im ersten Beitrag lesen Sie, wie Sie internationale Spezialisten rechtsicher einsetzen können.

Wer Mitarbeitende im Stundenlohn beschäftigt, muss deren Rechte und Pflichten genau kennen, der zweite Beitrag gibt dazu einen Überblick. Flexible Teilzeitmodelle erfordern zudem eine faire Lohnpolitik sowie eine präzise Berechnung von Stundenlöhnen.

Im dritten und vierten Beitrag finden Sie die entsprechenden Antworten.

Beste Grüsse

C. Seffinga

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Finanzen und Steuern

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema: Remote Work Seite 1
- Best Practice: Personen im Stundenlohn Seite 5
- Top-Thema: Teilzeitarbeit Seite 7
- Best Practice: Stundenlohn berechnen Seite 10

Spezialisten aus dem Ausland bei Fachkräftemangel

Spezialisten werden heute weltweit gesucht und gefunden. Das Geschäftsmodell, sie aus ihrem Wohnsitzstaat arbeiten zu lassen, setzt sich zunehmend durch, da es kostengünstig ist und kein Schweizer Lohn gezahlt werden muss. Dafür stehen drei Modelle zur Verfügung, die je nach Einzelfall zu empfehlen sind.

■ Von Dagmar Richardson

EOR – Employee of Record – Anstellung bei einem Dritten im Ausland

EOR steht für «Employer of Record» (Arbeitgeber auf Rechnung). Dieses Modell wird häufig im internationalen Personalmanagement verwendet, insbesondere wenn Unternehmen Mitarbeitende in Ländern beschäftigen möchten, in denen sie keine rechtliche Präsenz

haben. Der EOR übernimmt die rechtlichen Verpflichtungen eines Arbeitgebers, einschliesslich der Einhaltung von Arbeitsgesetzen, Steuerpflichten und Sozialversicherungsbeiträgen im Gastland.

Das Unternehmen kann über den EOR Mitarbeitende einstellen, ohne selbst eine Toch-

tergesellschaft oder Filiale im jeweiligen Land gründen zu müssen. Der EOR agiert als rechtlicher Arbeitgeber, während das Unternehmen weiterhin die tägliche Kontrolle über die Mitarbeitenden behält. Der Einsatz eines EOR ermöglicht es Unternehmen, schnell auf neue Märkte zuzugreifen und lokale Talente zu rekrutieren, ohne langwierige rechtliche Prozesse durchlaufen zu müssen.

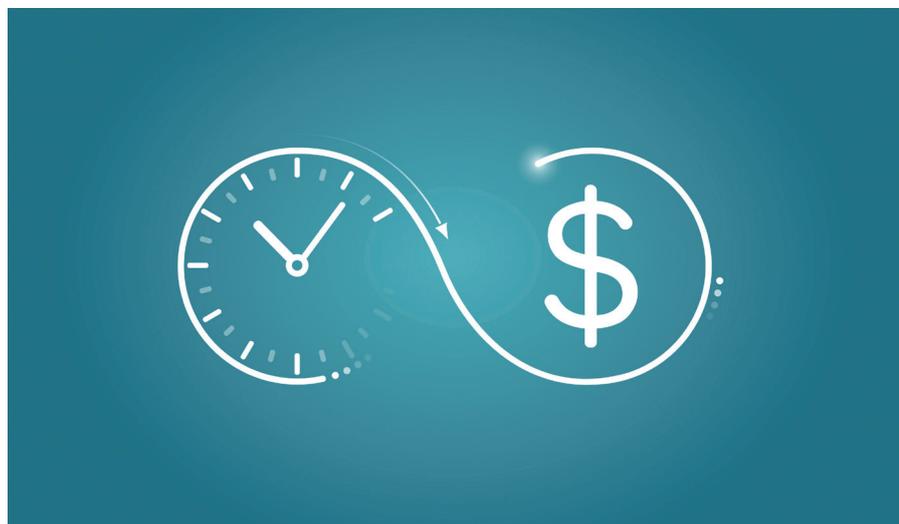
Durch die Übertragung der Arbeitgeberpflichtungen auf den EOR können Unternehmen Risiken in Bezug auf Arbeitsrecht, Steuervorschriften, Betriebsstättenrisiko und Compliance minimieren. In vielen Fällen kann die Zusammenarbeit mit einem EOR kostengünstiger sein als die Gründung einer eigenen rechtlichen Tochtergesellschaft in einem anderen Land.



Rechtliche Rahmenbedingungen für Stundenlöhner

In der Arbeitswelt spielen Arbeitskräfte im Stundenlohn eine entscheidende Rolle. Ihr Lohn wird auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet, nicht auf Basis eines fixen Monatsgehalts. Diese Beschäftigungsform ist vor allem in Branchen mit schwankendem Personalbedarf verbreitet, wie etwa in der Gastronomie, im Detailhandel, im Baugewerbe oder in der Eventbranche. Doch es gibt Herausforderungen und Stolpersteine, die es zu überwinden gilt.

■ Von Marco Riedi



Es bestehen signifikante Unterschiede zwischen Stundenlöhnern und Monatslöhnern, insbesondere in Bezug auf die Lohnstruktur und die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Während Monatslöhner ein festes Einkommen erhalten, das unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit ist, wird der Lohn von Stundenlöhnern direkt nach den erfassten Arbeitsstunden berechnet. Dies kann zu einer gewissen Einkommensunsicherheit führen, da das Arbeitsvolumen von externen Faktoren wie der Auftragslage oder saisonalen Schwankungen abhängig ist.

Ein weiterer wichtiger Unterschied besteht bei Sozialleistungen und Lohnzuschlägen. Da bei Monatslöhnen Entschädigungen für Ferien und Feiertage bereits inbegriffen sind, müssen diese bei Stundenlöhnen separat geregelt, ausgewiesen und ausbezahlt werden.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Stundenlöhner sind sowohl für Arbeitgeber als

auch für Arbeitnehmende von hoher Relevanz. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben bezüglich Lohnzahlung, Sozialversicherungen und arbeitsrechtlicher Absicherung sicherzustellen.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Stundenlöhner in der Schweiz sind im Obligationenrecht (OR), im Arbeitsgesetz (ArG) sowie in weiteren spezialgesetzlichen Regelungen verankert. Es gilt festzuhalten, dass für Stundenlöhner grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten wie für Monatslöhner. Es existieren jedoch spezifische Regelungen, die sich auf die Entlohnung, Arbeitszeiten und Sozialversicherungen auswirken.

Personen im Stundenlohn verfügen grundsätzlich über die gleichen Arbeitnehmerrechte wie Personen im Monatslohn. Dies umfasst beispielsweise die Regelungen der Lohnfort-

zahlung nach Art. 324a OR. Ferner haben sie Anspruch auf bezahlte Ferien, die in der Regel durch einen Ferienzuschlag (8,33% des Lohns bei vier Wochen Ferien) abgegolten werden.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Stundenlöhner unterliegen in der Schweiz grundsätzlich den gleichen Sozialversicherungspflichten wie Monatslöhner. Dennoch gibt es spezifische Regelungen und Besonderheiten bei den Beitragsgrenzen, der Versicherungspflicht und der Berechnung der Leistungen.

Die AHV, die IV und die EO sind für alle Arbeitnehmenden obligatorisch. Arbeitgeber sind verpflichtet, die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge vom Lohn abzuziehen und an die Ausgleichskassen abzuführen. Bei geringfügigen Löhnen (unter CHF 2500.– jährlich) kann der Arbeitgeber auf den Abzug der AHV-Beiträge verzichten; hingegen haben Arbeitnehmende das Recht, auch auf diesem geringfügigen Entgelt den entsprechenden Beitragsbezug zu verlangen.¹ Nicht anwendbar ist diese Regelung bei Haushaltsangestellten oder Kulturschaffenden, für die eine Beitragspflicht unabhängig von der Einkommenshöhe besteht.²

Die Arbeitslosenversicherung deckt auch Stundenlöhner ab, sofern sie die Mindestbeitragszeit erfüllen. Eine Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist, dass der Arbeitnehmer in den letzten 24 Monaten mindestens zwölf Monate Beiträge geleistet hat.³ Besondere Herausforderungen für Stundenlöhner bestehen insbesondere in den unregelmässigen Arbeitszeiten, die die Berechnung des versicherten Verdiensts erschweren. Wer in einem sehr flexiblen oder auf Abruf basierendem Arbeitsverhältnis steht, gilt oft nicht als arbeitslos, wenn er noch im Arbeitsverhältnis steht, auch wenn er temporär keinen Einsatz erhält.

Während alle unselbstständig erwerbenden Personen in der Schweiz obligatorisch gegen Berufsunfälle versichert sind, gilt für die Nichtberufsunfalldeckung die allseits bekannte Regelung «durchschnittlich mindestens acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber erwerbstätig».⁴ Folglich können



Teilzeitarbeit und das Beispiel der Werkstudenten

Teilzeitarbeitsmodelle sind aus der modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Doch welche Konsequenzen und Vorteile bringen sie für Unternehmen und Arbeitnehmende mit sich? Warum gewinnen sie zunehmend an Beliebtheit? In diesem Artikel werfen wir einen genaueren Blick auf diese Fragen und betrachten insbesondere die Situation von Angestellten mit einem geringen Arbeitspensum. Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf das Modell der Werkstudenten – welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich für Studierende und Unternehmen?

■ Von Slavelina Jauslin

Auswirkung der Teilzeitarbeitsmodelle

Work-Life-Balance ist einer der Hauptgründe, warum sich Angestellte immer öfter für einen Teilzeitjob entscheiden. Die Möglichkeit, in einem flexiblen Arbeitsmodell tätig zu sein, ist für viele Arbeitnehmende ein entscheidendes Kriterium bei der Wahl ihres Arbeitgebers – sei es zur besseren Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung, Studium, Weiterbildung oder persönlichen Interessen wie Reisen. Dieser Trend betrifft zunehmend auch Männer und zeigt, dass flexible Arbeitszeitmodelle ein wichtiger Faktor für eine nachhaltige und erfolgreiche Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden sind. Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, wenn richtig umgesetzt, kann als Steigerung der Lebensqualität und als Benefit gesehen werden. Entsprechend sind die Motivation und Leistungsfähigkeit der Angestellten deutlich höher und die Loyalität steigt.

Vielfältige Modelle der Teilzeitarbeit

Ein Vollzeitpensum entspricht in der Schweiz rund 42 Arbeitsstunden pro Woche. Wer weniger arbeitet, gilt als Teilzeitangestellter. Ein 60%-Pensum auf fünf Tage verteilt oder ein 70%-Pensum auf drei Tage verteilt, es gibt viele Möglichkeiten für die Umsetzung eines Teilzeitmodells, welche unter anderem von der Branche, dem Businessmodell und der Kultur des Unternehmens abhängig sind. Wichtig ist jedoch, dass die Arbeitszeiten fix geregelt sind, damit man zum Beispiel die Kinderbetreuung oder die Weiterbildung an bestimmten Tagen in der Woche planen kann. Jahresarbeitszeit ist eine weitere Möglichkeit zur Umsetzung von Teilzeit, wobei das de-



finierte Pensum für das Jahr oder innerhalb von zwölf Monaten erbracht werden muss. Somit können die Angestellten im Sommer länger ihre Freizeit geniessen und dafür im Winter mehr arbeiten, ohne Lohn einzubüssen. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit abhängig vom Auftragsvolumen steuern.

Eine weitere Variante, welche sehr beliebt bei jungen Mitarbeitenden ist, ist ein vertragliches Pensum von zum Beispiel 60% zu haben, aber 80% zu arbeiten und dafür später länge-

re Zeit Ferien zu nehmen, um beispielsweise reisen zu gehen. Das wirkt sich positiv auf die Loyalität der Angestellten aus, da diese das Modell als sehr flexibel wahrnehmen.

Für jeden gibt es ein passendes Arbeitsmodell. Auch wenn die Einführung sämtlicher Arbeitsmodelle auf den ersten Blick eher administrativ aufwendig und organisatorisch kompliziert scheint, lohnt es sich, diese einzuführen, falls man ein Bedürfnis der eigenen Mitarbeitenden befriedigt. Ob dieses Bedürfnis im Unternehmen besteht, lässt sich leicht mit einer Befragung der Angestellten herausfinden. Was man dadurch gewinnt als Arbeitgeber, ist nicht nur die Bindung der bestehenden Mitarbeiter, sondern auch die Positionierung am Markt als flexibler und moderner Arbeitgeber, was die Gewinnung neuer Fachkräfte deutlich vereinfachen kann.

Teilzeitmitarbeiter mit kleinen Pensen

Ein kleines Pensum bezeichnet in der Regel eine Anstellung mit weniger als 50% Arbeitsumfang.

Laut der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) arbeiteten 2023 rund 19,6% der Männer und 58% der Frauen in Teilzeit. Etwa 20% der teilzeitarbeitenden Frauen hatten ein Pensum unter 50%, während dieser Anteil bei Männern leicht unter 10% lag.

Jobsharing und Topsharing ermöglichen es, Experten- und Führungspositionen mit hohem Arbeitspensum auch in Teilzeit erfolgreich auszuüben. Dabei werden die Aufgaben auf mehrere Personen – in der Regel zwei – aufgeteilt. Dieses Modell bietet Fachkräften und Führungspersonen, die in einem kleineren Pensum arbeiten möchten, die Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln und anspruchsvolle Herausforderungen zu meistern, die allein in Teilzeit schwer zu bewältigen wären.

Allerdings ist es selten, dass ein bereits eingespieltes und harmonisierendes Paar für eine geteilte Position zur Verfügung steht. Dies erschwert das Recruiting erheblich und birgt das Risiko eines frühzeitigen Wechsels, falls sich die Zusammenarbeit als unpassend erweist. Doch wenn das richtige Duo gefunden wird, schafft dieses Modell nicht nur Zufriedenheit und Entwicklungsmöglichkeiten