

# LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

NEWSLETTER 01



## Liebe Leserin, lieber Leser

2024 treten wieder Änderungen bei den Sozialversicherungen in der Schweiz in Kraft. Der Titelbeitrag gibt dazu einen Überblick.

Der zweite Beitrag erklärt die Unterschiede zwischen Sondervergütungen, Gratifikationen und Boni sowie die gesetzlichen Regelungen und den Ermessensspielraum der Arbeitgeber.

Wie Sie im Unternehmen junge Talente weiterentwickeln, erfahren Sie im dritten Beitrag, und der vierte Beitrag behandelt das Konzept der Lohnträgerschaft.

Zum Schluss finden Sie einen Artikel über den Datenschutz und das Personaldossier.

Viel Freude beim Lesen!

*C. Seffinga*

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Payroll

## IN DIESER AUSGABE:

- Aktuell:  
Sozialversicherungen 2024 [Seite 1](#)
- Best Practice:  
Sondervergütungen [Seite 5](#)
- Best Practice:  
Nachfolgeplanung [Seite 7](#)
- Top-Thema:  
Lohnträgerschaft [Seite 9](#)
- Aktuell:  
Datenschutz  
im Personaldossier [Seite 10](#)

## Sozialversicherungen – neu per 2024

Das Thema Nummer 1 ist die Reform AHV 21 mit der Erhöhung des Referenzalters, dem Vorbezug von Renten, dem Arbeiten über das Referenzalter hinaus sowie der Erhöhung der Mehrwertsteuersätze und Anpassungen beim Rentenbeginn. Die AHV-/IV-Renten sowie die Grenzbeträge der beruflichen Vorsorge bleiben 2024 unverändert.

### ■ Von Beatrix Bock

#### AHV

Gleichzeitig mit der Reform AHV 21 treten per 1. Januar 2024 auch deren Ausführungsbestimmungen in Kraft, die über die AHV hinausgehende Auswirkungen hat.

#### Referenzalter Frauen

Das Referenzalter wird ein Jahr später ab 2025, wie in Tabelle 1 dargestellt, erhöht (siehe

Tabelle 1). Das einheitliche Referenzalter von 65 Jahren ist ab 2028 erreicht. Das neue Referenzalter gilt auch in der beruflichen Vorsorge. Frauen der Übergangsgeneration mit den Jahrgängen 1961 bis und mit 1969 können die Rente schon ab 62 Jahren beziehen. Für diese Frauen wird die AHV-Rente weniger stark gekürzt, abgestuft nach Einkommenshöhe und Jahrgang.

Der Rentenzuschlag für Frauen der Übergangsgeneration wird beim Erreichen des Referenzalters als fixer Rentenzuschlag festgelegt, der lebenslanglich unverändert ausbezahlt wird. Der Grundzuschlag ist abhängig vom massgebenden durchschnittlichen Jahreseinkommen:

- CHF 160.– für tiefe durchschnittliche Jahreseinkommen ( $\leq$  CHF 57 360.–)
- CHF 100.– für mittlere durchschnittliche Jahreseinkommen (CHF 57 361.– CHF 71 700.–)
- CHF 50.– für hohe durchschnittliche Jahreseinkommen ( $\geq$  CHF 71 701.–)

Des Weiteren wird der Grundzuschlag nach Jahrgang abgestuft. Kompliziert genug, stellt das Bundesamt für Sozialversicherungen immerhin einen Rechner auf seiner Homepage zur Verfügung.



# Wenn ein gelegentliches Dankeschön durch Stillschweigen zum Rechtsanspruch wird

Wertschätzung und Anerkennung sind das A und O für die Mitarbeitenden. Sie fördern das gute Arbeitsklima und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, wie Studien belegen. Erfolgt die Wertschätzung durch ein finanzielles Dankeschön, sollten gewisse Punkte berücksichtigt werden.

■ Von Tanja Rüfenacht

## Die Wertschätzung

Wertschätzung gehört zu den menschlichen Grundbedürfnissen. Daher ist es nicht erstaunlich, dass es das A und O eines guten Arbeitsklimas und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist. Dies kann zum Beispiel in Form von lobenden Worten oder mit einer Anerkennung in finanzieller Form sein. Mit welchen Konsequenzen müssen Arbeitgebende rechnen, wenn ein finanzielles Dankeschön regelmässig ohne Vorbehalt ausbezahlt wird?

## Finanzielles Dankeschön

Eine von vielen Möglichkeiten, den Mitarbeitenden Danke zu sagen, ist eine finanzielle Sondervergütung. Diese kann in Form einer Sondervergütung, Bonus- oder Gratifikationsauszahlung erfolgen oder mit einer Anreizfunktion durch einen Anteil am Geschäftsergebnis. Welche Regelungen sieht das Gesetz vor, wo fehlen jene und zu welchen Themen und Sachverhalten liegen Rechtsprechungen vor?

## Gesetzliche Regelungen von Sondervergütungen

Im Schweizer Obligationenrecht unter Art. 322 a–d sind «Sondervergütungen», die vereinbart wurden, geregelt. Neben dem Anteil am Geschäftsergebnis verweisen diese Artikel auf die Regelungen von Provisionen und Gratifikationen.

## Anteil am Geschäftsergebnis

Die Grundidee einer Auszahlung eines Anteils am Geschäftsergebnis ist ein (prozentualer) Anteil an einer beliebigen vordefinierten Kennzahl. Die Parameter der Auszahlung werden vertraglich geregelt, und die berechtigte Person hat das Recht, auf Verlangen hin Einsicht in die Erfolgsrechnung zu nehmen.

## Provision

Unter einer vertraglichen Vereinbarung einer Provision ist die (prozentuale) Entschädigung bei Abschluss eines bestimmten Geschäfts zu verstehen. Auch hier werden die Parameter der Auszahlung vertraglich geregelt und der berechtigten Person offengelegt.



## Gratifikation

Von einer Gratifikation ist die Rede, wenn die Arbeitgebenden zu einem bestimmten Anlass zusätzlich zum Lohn eine freiwillige Sonderzahlung an die Arbeitnehmenden ausrichten.

## Wo liegt der Unterschied?

Der Unterschied zwischen all diesen Begriffen liegt im Ermessensspielraum der Arbeitgebenden. Beim **Lohn**, bei der **Provision** oder beim **Anteil am Geschäftsergebnis** liegt den

Arbeitgebenden quasi **kein Ermessensspielraum** vor, da diese Vergütungen üblicherweise vertraglich geregelt werden. Diese stehen somit im Zusammenhang mit gewissen Leistungen (wie z.B. die Provision mit einem Abschluss eines bestimmten Geschäfts).

Bei einer **echten Gratifikation** hingegen haben die Arbeitgebenden **Freiheiten** bei der Ausgestaltung. Sie können über die Höhe, den Grund der Auszahlung und den Zeitpunkt frei bestimmen. Zudem haben sie die Möglichkeit, die Auszahlung aufgrund von Krankheiten oder gekündigtem Arbeitsverhältnis zu kürzen oder sogar zu verweigern.

Eine Gratifikation erfolgt **freiwillig**, wenn keine Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden irgendwelcher Art festgelegt wurden. Eine Vergütung, bei welcher im Voraus ein festgesetzter und fest vereinbarter Betrag geregelt wurde, stellt **keine echte Gratifikation** dar. Die Rechtsprechung verwendet zudem noch ein weiteres Kriterium zur Beurteilung, ob es sich um Lohn oder Gratifikation handelt – die sogenannte Akzessorietät. Als akzessorisch wird eine Gratifikation beurteilt, wenn deren Höhe als zweitrangig beurteilt wird. Sprich, der Lohn ist um ein Vielfaches höher als die ausbezahlte Gratifikation.

## Der 13. Monatslohn ist keine Gratifikation

Die aufgeführten Erläuterungen zeigen, dass der 13. Monatslohn keine eigentliche Sondervergütung sein kann, sondern aufgrund seiner vertraglichen Regelung einen Lohnbestandteil darstellt.

## ACHTUNG

Zudem besteht bei Lohnbestandteilen insbesondere beim 13. Monatslohn bei Austritt ein Anspruch auf anteilmässige Auszahlung.



## Der oft verwendete Bonus

Weder die Definition noch die Handhabung eines Bonus sind im Gesetz geregelt, auch wenn dieser in der Praxis oft vorkommt. Das kommt daher, dass für Bezeichnungen von Vergütungen keine Grenzen gesetzt sind. Bei der Umsetzung sind die gesetzlichen Vorschriften jedoch zwingend einzuhalten. Das heisst, es ist zu beurteilen, ob es sich bei der Vergütung entweder um Lohn oder Gratifikation handelt.



# Die Zukunft gestalten: nahtlose Talententwicklung für nachhaltiges Unternehmenswachstum

Die systematische Identifikation und Entwicklung von Talenten für zukünftige Schlüsselpositionen in einer Organisation ermöglicht, wichtige Lücken bei Bedarf nahtlos zu füllen. Ein gut durchdachter Plan fördert die kontinuierliche Entwicklung von Mitarbeitern, steigert Kompetenzen und Bindung, reduziert die externe Rekrutierung von Fachkräften und stärkt das Unternehmenswachstum.

■ Von **Therese Schneider**

## Ziele und Nutzen der Nachfolgeplanung

Das Thema Nachfolgeplanung oder Nachfolgeregelung wird insbesondere dann brisant, wenn es um die Unternehmensnachfolge geht. Gerade bei kleinen und Kleinstunternehmen, die in der Regel inhabergeführt sind, wollen sich die Betroffenen ungern mit dem Thema befassen oder finden nur schwer Nachfolger, die ihren Vorstellungen entsprechen.



### HINWEIS

Doch auch für wichtige Management- oder Fachpositionen ist es in vielen Fällen unabdingbar, sich frühzeitig mit der Nachbesetzung entscheidender Positionen auseinanderzusetzen.

## Aufbau der Nachfolgeplanung

Es gibt vier Stufen bei der Entwicklung eines effektiven Nachfolgeplans (siehe Abbildung 1):

1. Schlüsselpositionen für die Nachfolge in den verschiedenen Pools ermitteln
2. ein gemeinsames Verständnis für die erforderlichen Fähigkeiten (Anforderungen) entwickeln, um diese Stellen übernehmen zu können
3. Mitarbeitende identifizieren, die das Potenzial haben, diese Schlüsselpositionen auszufüllen und dort gute Leistungen erbringen zu können
4. Mitarbeitende auf die Beförderung auf die festgelegte Stelle vorbereiten

Wird kein Nachfolgeplan implementiert, kann dies erheblichen Einfluss auf die Organisation haben, zum Beispiel:

- Verlust von Know-how und Geschäftskennntnissen

- Verlust der Unternehmenskontinuität
- Beschädigung von Kundenbeziehungen
- Zeit und Aufwand, um ein Talent für den Ersatz zu rekrutieren und zu schulen

Die Nachfolgeplanung hat sich in den vergangenen Jahren von einem statischen und geschlossenen «elitären» Prozess in einen offenen und kontinuierlichen Prozess gewandelt. Nachfolgeplanung ist ein integrierender Bestandteil der HR-Prozesslandschaft und ist eng mit den Anforderungen aus der Geschäftsstrategie verknüpft.

## Schlüsselpositionen ermitteln

Eine Schlüsselposition im Unternehmen ist nicht unbedingt an eine bestimmte Hierarchiestufe oder einen Bereich bzw. eine Abteilung gebunden. Vielmehr können Schlüsselpositionen im Unternehmen in allen Bereichen und Hierarchieebenen vorgefunden werden. Zur Veranschaulichung einige Beispiele für Schlüsselpositionen:

- ein Fachspezialist, dessen Know-how aufgrund von langjähriger Betriebszugehörigkeit

oder vertiefter Aus- und Weiterbildungen einzigartig ist

- ein Account-Manager in einem Unternehmen, der mehr als 50% der Kundenkontakte des Unternehmens hält
- ein Abteilungsleiter in einem Produktionsunternehmen, der als Einziger die Technologie des Unternehmens mit eingeführt hat und sämtliche Prozessabläufe kennt
- ein Bereichsleiter mit einer grosse Führungsspanne und einem Bereich, der auch langfristig durch seine Dienstleistungen den grössten Gewinnbeitrag liefert

Zur Ermittlung von Schlüsselpositionen schlagen wir in Anlehnung an Kunz (2004) diese Kriterien vor:

- kritische und zentrale Positionen
- Tragweite der Entscheidungen, die der Stelleninhaber trifft
- Auswirkung der Entscheidungen des Stelleninhabers auf andere Bereiche
- Führungsverantwortung und Führungsspanne des Stelleninhabers
- Komplexität der vom Stelleninhaber geforderten Problemlösungen
- benötigtes Spezialwissen
- Risiken bei Abwanderung des Stelleninhabers zu Konkurrenten
- Dauer, Zeitaufwand und Kosten zur Neubesetzung der Stelle
- Kosten und Dauer zur Einarbeitung eines Nachfolgers



### HINWEIS

Vergleichbare und mit konkreten Kriterien durchgeführte Arbeitsplatzbewertungen helfen, sich einen Überblick über Schlüsselpositionen zu verschaffen. Führen Sie einen Alterscheck durch! Wo haben wir in den nächsten fünf bis zehn Jahren Handlungsbedarf?

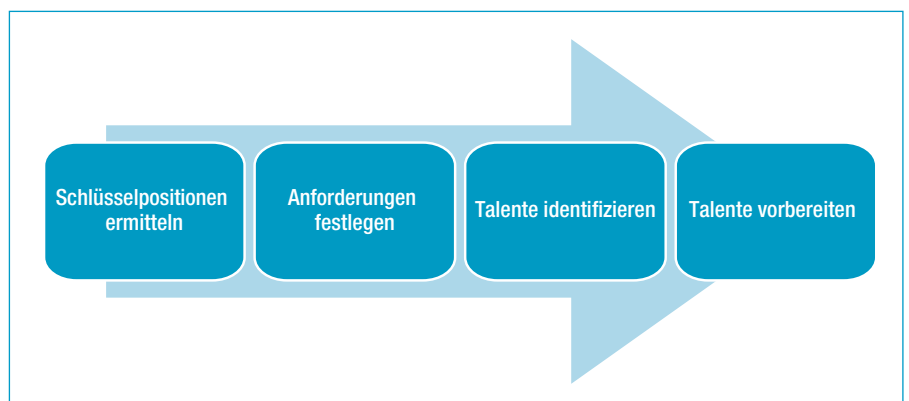


Abbildung 1: Nachfolgeplanung in vier Stufen