



Problemfälle im Personalbereich

Ausgewählte Fälle aus der Praxis

Martin Brunner
Donnerstag, 20. Mai 2010



Inhalt

- ❖ Hohe Mitarbeiterfluktuation
- ❖ Lohnabrechnungen bei Arbeitsunfähigkeit des MA
- ❖ Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit des MA
- ❖ Parallele Erwerbstätigkeit in mehreren Ländern
- ❖ AHV-Rentenaufschub und Probleme beim Rentenvorbezug
- ❖ ZPK SAVE
- ❖ Gestaltungsspielraum bei den Freibeträgen
- ❖ Allerlei in Kürze

Hohe Mitarbeiterfluktuation

- ❖ Eine normale Fluktuation liegt bei rund 10% bis 15% pro Jahr
- ❖ Durch den Wechsel jedes Mitarbeiters verliert der AG wertvolles Wissen und Erfahrung
- ❖ Eine hohe Mitarbeiterfluktuation bindet Ressourcen und ist eine ausgesprochen teure Angelegenheit
- ❖ Die Prävention beginnt bereits bei der sorgfältigen und richtigen (Neu)Besetzung der Stelle
- ❖ Ein häufiger Personalwechsel wirkt sich somit unmittelbar aus
 - im Betriebsklima
 - im Ansehen und der Reputation des AG
 - im Geschäftsergebnis

Hohe Mitarbeiterfluktuation

- ❖ Kosten für die Neubesetzung der Stelle
 - Personalsuche, Inserate, Vorstellungsgespräche CHF 2'000 - 3'000
 - ev. Kosten für die Personalvermittlung x% vom Jahreslohn
 - meist höherer Lohn des neuen MA x% vom Jahreslohn
 - Einarbeitungsphase ca. 1 - 2 Monatslöhne
 - Betreuung und Einarbeitung durch andere MA ca. 1 Monatslohn
- ❖ Kosten, die bis zur Kündigung, bzw. bis zum Ausscheiden anfallen
 - MA arbeitet weniger produktiv
 - MA hat mehr Fehlzeiten infolge Krankheit
 - ev. kontraproduktives / betriebsschädigendes Verhalten
 - höhere Arbeitslast der anderen MA

Hohe Mitarbeiterfluktuation

- ❖ Auswirkungen im Kundenbereich
 - Zusatzkosten infolge von Verzögerungen bei der Fertigstellung von bestehenden Aufträgen
 - entgangene Aufträge durch Abwanderung bestehender Kunden
 - Akquisitionskosten zur Gewinnung von Neukunden
 - Neukunden erfordern einen erhöhten Betreuungsaufwand

- ❖ Empfehlungen
um die Mitarbeiterfluktuation tief zu halten
 - seien Sie als Führungskraft / Betriebsinhaber Vorbild
 - sorgen Sie für ein angenehmes Arbeitsklima
 - leben und pflegen Sie eine positive Firmenkultur

Hohe Mitarbeiterfluktuation

- ❖ Empfehlungen
das beinhaltet u.a.
 - loben Sie die MA bei guter Arbeit
 - zeigen Sie Wertschätzung
 - führen Sie die MA partnerschaftlich und gewähren Sie Freiräume
 - delegieren Sie die Aufgabe, die Verantwortung **und** die Kompetenz
 - unterstützen Sie eine Selbstorganisation im Team
 - setzen Sie realistische Ziele
 - lassen Sie auch eine unterschiedliche Meinung gelten
 - sorgen Sie für Weiterbildungsmöglichkeiten und bieten Sie Perspektiven
 - bleiben Sie authentisch und glaubwürdig
 - bezahlen Sie die MA marktgerecht und leistungsorientiert

Lohnabrechnungen bei Arbeitsunfähigkeit des MA

- ❖ Dem MA ist bei Arbeitsunfähigkeit nach Gesetz / GAV ab dem 1. Tag mindestens 80% des entgehenden Verdienstes zu vergüten
- ❖ Die von den Versicherungen (OUFL, Zusatz-UVG, KKT, Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigungen) ausgerichteten Taggelder sind nicht sozialabgabepflichtig
- ❖ Es ist darauf lediglich die Lohn- / Quellensteuer zu belasten
- ❖ Alle Taggelder sind in jedem Fall über die Lohnbuchhaltung abzurechnen

Lohnabrechnungen bei Arbeitsunfähigkeit des MA

Beispiel 1: Ordentliche Gehaltsabrechnung, keine Absenzen

	Basis	Ansatz	Betrag	Total
Gehalt			5'000.00	
KKP-Beitrag des AG			119.50	
Bruttolohn				5'119.50
AHV-Beitrag	5'000.00	4.550%	-227.50	
ALV-Beitrag	5'000.00	0.250%	-12.50	
NBU-Abzug	5'000.00	1.046%	-52.30	
PK-Sozialfonds	3'860.00	5.300%	-204.60	
PK-Verwaltungsgebühren			-7.50	
Krankentaggeldvers.	5'000.00	0.900%	-45.00	
Lohnsteuerabzug	5'000.00	6.000%	-300.00	
Lohnabzüge				-849.40
Nettoauszahlung				4'270.10

Lohnabrechnungen bei Arbeitsunfähigkeit des MA

Beispiel 2: First Class - MA 3 Wochen krank, WF KKT 7 Tage

	Basis	Ansatz	Betrag	Total
Gehalt			5'000.00	
Krankentaggeld 80%	14 Tage	142.465	1'994.50	
Kürzung Gehalt wg. KKT			-1'994.50	
KKP-Beitrag des AG			119.50	
Bruttolohn				5'119.50
AHV-Beitrag	3'005.50	4.550%	-136.75	
ALV-Beitrag	3'005.50	0.250%	-7.50	
NBU-Abzug	3'005.50	1.046%	-31.45	
PK-Sozialfonds	1'865.50	5.300%	-98.85	
PK-Verwaltungsgebühren			-7.50	
Krankentaggeldvers.	3'005.50	0.900%	-27.05	
Lohnsteuerabzug	5'000.00	6.000%	-300.00	
Lohnabzüge				-609.10
Nettoauszahlung				4'510.40

Lohnabrechnungen bei Arbeitsunfähigkeit des MA

Beispiel 3: Business Class - MA 3 Wochen krank, WF KKT 7 Tage

	Basis	Ansatz	Betrag	Total
Gehalt	16 Tage	166.667	2'666.65	
Krankentaggeld 80%	14 Tage	142.465	1'994.50	
KKP-Beitrag des AG			119.50	
Bruttolohn				4'780.65
AHV-Beitrag	2'666.65	4.550%	-121.35	
ALV-Beitrag	2'666.65	0.250%	-6.65	
NBU-Abzug	2'666.65	1.046%	-27.90	
PK-Sozialfonds	1'526.65	5.300%	-80.90	
PK-Verwaltungsgebühren			-7.50	
Krankentaggeldvers.	2'666.65	0.900%	-24.00	
Lohnsteuerabzug	4'661.15	6.000%	-279.65	
Lohnabzüge				-547.95
Nettoauszahlung				4'232.70

Lohnabrechnungen bei Arbeitsunfähigkeit des MA

Beispiel 4: Economy Class - MA 3 Wochen krank, WF KKT 7 Tage

	Basis	Ansatz	Betrag	Total
Gehalt zu 100%	9 Tage	166.667	1'500.00	
Gehalt zu 80% Wartefrist	7 Tage	133.334	933.35	
Kürzung Gratifikation wg. KKT	14 Tage	5'000.00 pa.	-191.80	
Krankentaggeld 80%	14 Tage	142.465	1'994.50	
KKP-Beitrag des AG			119.50	
Bruttolohn				4'355.55
AHV-Beitrag	2'241.55	4.550%	-102.00	
ALV-Beitrag	2'241.55	0.250%	-5.60	
NBU-Abzug	2'241.55	1.046%	-23.45	
PK-Sozialfonds	1'101.55	5.300%	-58.40	
PK-Verwaltungsgebühren			-7.50	
Krankentaggeldvers.	2'241.55	0.900%	-20.15	
Lohnsteuerabzug	4'236.05	6.000%	-254.15	
Lohnabzüge				-471.25
Nettoauszahlung				3'884.30

Lohnabrechnungen bei Arbeitsunfähigkeit des MA

❖ Empfehlungen für die Lohnabrechnungen

- vermeiden Sie falsche Anreizsysteme, belohnen Sie die MA nicht noch zusätzlich für ihre Abwesenheit durch eine höhere Nettoauszahlung
- sofern der Arbeitsvertrag oder das Personalreglement dies zulässt, rechnen Sie nach den gesetzlichen Mindestvorgaben (Beispiel 4) ab

❖ Empfehlungen zur Reduktion von hohen Fehlzeiten

- verlangen Sie ab einer Arbeitsunfähigkeit von z.B. 2 Tg. ein Arztzeugnis
- bestimmen Sie einen Vertrauensarzt, der keine Gefälligkeitszeugnisse ausstellt und verpflichten Sie die MA vertraglich, sich auf Verlangen einer solchen vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen
- verteilen Sie ohne Ankündigung an einem Firmenanlass Barprämien an MA mit keinen / sehr geringen Fehlzeiten
- ködern Sie die anderen MA damit, dass sie sich solche Prämien im nächsten Jahr auch verdienen können

Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit des MA

- ❖ Wird ein MA nach der Probezeit unverschuldet arbeitsunfähig (Krankheit oder Unfall), so ist die durch den Arbeitgeber in dieser Zeit ausgesprochene Kündigung nichtig
 - ➔ **Kündigung zur Unzeit**
- ❖ Eine Kündigung kann in solchen Fällen nur nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfristen erfolgen
 - im ersten Dienstjahr 30 Tage
 - vom zweiten Dienstjahr an 90 Tage
 - vom sechsten Dienstjahr an 180 Tage
- ❖ Vorbehalten bleibt eine abweichende Regelung im Arbeitsvertrag oder Personalreglement, die eine Besserstellung des MA vorsehen

Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit des MA

Beispiel 1: Frau U arbeitet seit 8 Monaten bei der A-AG. Am 6. März 2010 erleidet sie beim Skifahren einen Schienbeinbruch und wird vom Arzt für 6 Wochen bis zum 18. April 2010 arbeitsunfähig erklärt

Die A-AG kündigt am 29. März 2010 das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der vereinbarten Kündigungsfrist (3 Monate zum Monatsende) auf den 30. Juni 2010

- ❖ Diese Kündigung ist nichtig, da zur Unzeit erfolgt
- ❖ Die Kündigung muss zu ihrer Gültigkeit erneut ausgesprochen werden
- ❖ Dies ist erst nach Ablauf der 30 Tage Sperrfrist, also am 7. April 2010 möglich
- ❖ Das Arbeitsverhältnis endet somit erst am 31. Juli 2010

Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit des MA

Beispiel 2: Frau U arbeitet seit 2 Jahren bei der A-AG. Am 6. März 2010 erleidet sie beim Skifahren einen Schienbeinbruch und wird vom Arzt für 6 Wochen bis zum 18. April 2010 arbeitsunfähig erklärt

Die A-AG kündigt am 29. März 2010 das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der vereinbarten Kündigungsfrist (3 Monate zum Monatsende) auf den 30. Juni 2010

- ❖ Diese Kündigung ist nichtig, da zur Unzeit erfolgt
- ❖ Die Kündigung muss zu ihrer Gültigkeit erneut ausgesprochen werden
- ❖ Dies ist frühestens am 19. April 2010 am Ende der Arbeitsunfähigkeit möglich, die Sperrfrist von 90 Tagen ist hier nicht von Bedeutung
- ❖ Das Arbeitsverhältnis endet somit ebenfalls am 31. Juli 2010

Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit des MA

- ❖ Eine Kündigung während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft der MA ist ebenfalls nichtig
- ❖ Tritt die Arbeitsunfähigkeit aber erst nach der ausgesprochenen Kündigung ein, wird die Kündigungsfrist unterbrochen und läuft ab dem früheren der beiden Zeitpunkte weiter
 - wenn die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt ist, oder
 - nach Ablauf der Sperrfrist
- ❖ Vorbehalten bleibt eine abweichende Regelung im Arbeitsvertrag oder Personalreglement, die eine Besserstellung des MA vorsehen

Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit des MA

Beispiel 3: Die A-AG kündigt am 29. März 2010 das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der vertraglichen Kündigungsfrist (3 Monate zum Monatsende) auf den 30. Juni 2010

Herr V arbeitet seit 8 Monaten bei der A-AG. Aufgrund einer starken Erkältung lässt er sich am 7. April 2010 vom Arzt untersuchen, der ihn für 5 Tage arbeitsunfähig schreibt

- ❖ Diese Kündigung vom 29. März 2010 ist gültig und muss somit nicht erneut ausgesprochen werden
- ❖ Die Kündigungsfrist wird für die Dauer von 5 Tagen unterbrochen, die Sperrfrist von 30 Tagen ist hier nicht von Bedeutung
- ❖ Wegen der um 5 Tage unterbrochenen Kündigungsfrist endet das Arbeitsverhältnis erst am 31. Juli 2010

Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit des MA

Beispiel 4: Die A-AG kündigt am 29. März 2010 das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der vertraglichen Kündigungsfrist (3 Monate zum Monatsende) auf den 30. Juni 2010

Herr V arbeitet seit 6 Jahren bei der A-AG. Am 7. April 2010 lässt er sich vom Arzt untersuchen, der ihm ein Burnout-Syndrom bescheinigt und ihn vorerst für 2 Monate, anschliessend alle 4 Wochen für weitere 4 Wochen krankschreibt

- ❖ Diese Kündigung vom 29. März 2010 ist gültig und muss somit nicht erneut ausgesprochen werden
- ❖ Die Sperrfrist beträgt 180 Tage und dauert vom 7. April 2010 bis zum 7. Oktober 2010
- ❖ Das Arbeitsverhältnis endet somit erst am 31. Dezember 2010

Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit des MA

❖ Empfehlungen

- vereinbaren Sie im Arbeitsvertrag – im Rahmen des Gesetzes / GAV oder Ihres Personalreglementes – möglichst kurze Kündigungsfristen (im 1. Jahr z.B. nur einen Monat)
- im Arbeitsvertrag kann auch eine Kündigungsfrist auf das Ende einer Woche (statt auf das Ende eines Monats) vereinbart werden
- sprechen Sie die Kündigung aus, sobald Sie sich dazu entschlossen haben und warten Sie (bei der Möglichkeit einer Kündigung auf das Ende einer Woche) nicht das Monatsende ab
- passen sie diese Minimalbestimmungen bei Leistungsträgern und zuverlässigen MA nach einer gewissen Zeit individuell an

Parallele Erwerbstätigkeit in mehreren Ländern

❖ Unterstellungsregeln im EWR

- mit dem Beitritt Liechtensteins zum EWR (01.05.1995) wurde die zwischen den EU-Staaten bereits vereinbarte zwischenstaatliche Regelung zur sozialen Sicherheit auch für Liechtenstein übernommen (Verordnung EWG Nr. 1408/71 des Rates vom 14 Juni 1971...)
- während sonstige Abkommen meist nur alle paar Jahre angepasst werden, weist diese Verordnung laufend punktuelle Anpassungen auf, um mit neuen Arbeitsformen, wachsender Mobilität der Arbeitenden und der Unternehmen Schritt zu halten
- grundsätzlich gilt, dass die Personen, für welche die Verordnung gilt, den Rechtsvorschriften nur eines einzigen Staates unterliegen, auch wenn jemand **parallel** in zwei oder mehr Staaten arbeitet
- aber natürlich gibt es davon zahlreiche Ausnahmen und es ist zu unterscheiden, ob die Erwerbstätigkeit als Selbständigerwerbender oder als unselbständiger Arbeitnehmer erfolgt

Parallele Erwerbstätigkeit in mehreren Ländern

<i>in LI tätig als:</i>	<i>in AT oder DE tätig als:</i>	<i>Unterstellung (soziale Sicherheit) in</i>
¹⁾ USE	-	Liechtenstein
¹⁾ USE	USE	Wohnstaat (für beides)
²⁾ USE	SE	Liechtenstein (für beides)
¹⁾ USE	Be	Wohnstaat (für beides)
¹⁾ SE	-	Liechtenstein
²⁾ SE	USE	Wohnstaat (für USE) und Liechtenstein (für SE)
¹⁾ SE	SE	Wohnstaat (für beides)
¹⁾ SE	USE und SE	Wohnstaat (für beides)
¹⁾ SE	Be	Wohnstaat (für beides)
³⁾ Be	-	Liechtenstein
¹⁾ Be	USE	Wohnstaat (für beides)
¹⁾ Be	Se	Liechtenstein (für beides)
³⁾ Be	Be	Wohnstaat (dessen Lohn) und Liechtenstein (dessen Lohn)

Quelle: AHV-IV-FAK-Anstalten, Rechtsdienst / vereinfachte, unvollständige Zusammenfassung

Parallele Erwerbstätigkeit in mehreren Ländern

❖ Unterstellungsregeln FL - CH

- im Hinblick auf die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU haben Island, Norwegen, Liechtenstein und die Schweiz unter sich ebenfalls die Anwendung der Verordnung 1408/71 vereinbart
- angesichts der besonderen liechtensteinisch-schweizerischen Situation wurden jedoch im Unterstellungsbereich (wer ist wo versichert?) für Fälle, die nur einen liechtensteinisch-schweizerischen Bezug haben, Sonderlösungen vereinbart
- diese Sonderregelungen wurden mit Wirkung ab 01.01.2008 weitgehend **aufgehoben**

Parallele Erwerbstätigkeit in mehreren Ländern

<i>in LI tätig als:</i>	<i>in CH tätig als:</i>	<i>Unterstellung (soziale Sicherheit) in</i>
¹⁾ USE	-	Liechtenstein
¹⁾ USE	USE	Wohnstaat (für beides)
²⁾ USE	SE	Liechtenstein (für USE) und Schweiz (für SE)
¹⁾ SE	-	Liechtenstein
²⁾ SE	USE	Schweiz (für USE) und Liechtenstein (für SE)
¹⁾ SE	SE	Wohnstaat (für beides)
¹⁾ SE	USE und SE	Wohnstaat (für beides)

USE = Arbeitnehmer

SE = Selbständigerwerbender

Be = Beamter

1) Das gilt im gesamten EWR.

2) Es gibt Staaten (darunter Liechtenstein), bei denen bei dieser Konstellation (USE im anderen und SE im eigenen Staat), eine „Aufspaltung“ (Versicherung in zwei Staaten) erfolgt.

3) Es gibt Staaten (z.B. AT oder DE), die für Beamte ein Sondersystem haben. Liechtenstein gehört nicht zu diesen Staaten; in Liechtenstein sind auch Beamte wie „gewöhnliche Arbeitnehmer“ im allgemeinen System versichert.

Quelle: AHV-IV-FAK-Anstalten, Rechtsdienst / vereinfachte, unvollständige Zusammenfassung

Parallele Erwerbstätigkeit in mehreren Ländern

❖ Ausnahme von der Unterstellungsregeln FL - CH

- mittlerweile haben Liechtenstein und die Schweiz erkannt, welche Auswirkungen eine buchstabengetreue Anwendung der betreffenden Verordnung nach sich ziehen würde und haben deshalb eine wesentliche Erleichterung vereinbart
- nicht betroffen sind Personen, die im Wohnland nur eine Unkostenentschädigung beziehen (z.B. für ehrenamtliche Tätigkeiten in öffentlichen Gemeinwesen, bei der Feuerwehr, in Vereinen und sozialen Institutionen)
- sie gelten dort nicht als erwerbstätig und bleiben im anderen Land sozialversichert
- vgl. hierzu auch beiliegendes Informationsblatt

Parallele Erwerbstätigkeit in mehreren Ländern

❖ Empfehlungen

- vereinbaren Sie mit den MA, dass für eine (Neben-)Beschäftigung Ihr schriftliches Einverständnis erforderlich ist
- bei einer parallelen Beschäftigung ist eine korrekte Zuordnung unter die richtige Sozialversicherung anforderungsreich; jeder Fall ist einzeln zu betrachten und zu beurteilen
- machen Sie die MA darauf aufmerksam, dass unter Umständen auch auf das in FL bezogene Gehalt die höheren (für den EU-Raum viel höheren), ausländischen Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet werden müssten
- seien Sie mit solchen Bewilligungen **sehr** zurückhaltend; eine Unterstellung unter mehrere Sozialversicherungs-Systeme erhöht den Verwaltungsaufwand exponentiell und erfordert vertiefte Kenntnisse im betreffenden Sozialversicherungsrecht

Rentenaufschub und Probleme beim Rentenvorbezug

- ❖ Im Rahmen des flexiblen Rentenalters können Frauen und Männer den Bezug der Altersrente unabhängig von ihren Ehegatten
 - ab dem 60. Altersjahr vorbeziehen, oder
 - bis zum 70. Altersjahr aufschieben
- ❖ Aufschub der AHV-Rente
 - ist für maximal 6 Jahre möglich
 - der Aufschub ist jeweils nur um ein volles Jahr möglich
 - ein Aufschub führt zu einer dauernden Erhöhung der AHV-Rente um 5.22% bis 40.71%
 - ab Erreichen des ordentlichen Rentenalters (zur Zeit 64 Jahre) sind keine AHV-Beiträge mehr vom Lohn abzuziehen

Rentenaufschub und Probleme beim Rentenvorbezug

❖ Vorbezug der AHV-Rente

- ist für maximal 4 Jahre möglich
- der Vorbezug ist auf jeden Monat hin möglich
- es kann vorerst auch nur eine halbe AHV-Rente bezogen werden
- ein Vorbezug führt zu einer dauernden Kürzung der AHV-Rente um 0.25% bis 16.50%
- das Gehalt während des Vorbezuges ist unverändert sozialabgabepflichtig, die AHV-Rente wird aber nicht mehr angepasst
- sobald die 1. Rente ausbezahlt ist, kann der Vorbezug nicht mehr rückgängig gemacht werden
- von der AHV erfolgt keine Information an den AG über den Rentenvorbezug seines MA
- die AHV übergibt dem MA ein Informationsblatt (vgl. Beilage)

Rentenaufschub und Probleme beim Rentenvorbezug

❖ Probleme beim Vorbezug einer ganzen Rente

- AG ist leider oft nicht informiert
- MA ist nicht mehr KKT-versichert (KVG Art. 7)
- KKT-Beiträge werden unnötigerweise weiterhin abgeführt
- Verstoß gegen die Bestimmungen im ABGB und GAV, nach denen der AG zugunsten seines MA eine KKT-Versicherung abzuschliessen hat
- der Erwerbsausfall bei Krankheit geht somit vollumfänglich zulasten des AG
- die Leistungen des AG an den MA sind sozialabgabepflichtig
- im Wissen um die Versicherungsproblematik bei einem Rentenvorbezug hat die Concordia - als grösster Krankenversicherer in FL - mittlerweile **auf Zusehen hin** eine Kulanzregelung eingeführt

Rentenaufschub und Probleme beim Rentenvorbezug

❖ Einkünfte des MA bei einem Vorbezug der AHV-Rente

	volle Erwerbsfähigkeit	
	1/2 Rente	1/1 Rente
Gehalt	65'000.00	65'000.00
+ AHV-Rente (40 Beitragsjahre)	13'650.00	27'300.00
Einkünfte des MA	78'650.00	92'300.00

❖ Berechnung des KKT nach der Kulanregelung

	Berechnungsmodus	
	1/2 Rente	1/1 Rente
Gehalt	65'000.00	65'000.00
./. AHV-Rente (40 Beitragsjahre)	-13'650.00	-27'300.00
Auszurichtendes KKT	51'350.00	37'700.00

Rentenaufschub und Probleme beim Rentenvorbezug

❖ Berechnung der Deckungslücke beim AG

	Gemäss Gesetz		Kulanregelung	
	1/2 Rente	1/1 Rente	1/2 Rente	1/1 Rente
Gehalt 80%	52'000.00	52'000.00	52'000.00	52'000.00
Ausgerichtetes Krankentaggeld	-51'350.00	0.00	-51'350.00	-37'700.00
Deckungslücke des AG	650.00	52'000.00	650.00	14'300.00

- das von der Concordia gem. Kulanregelung ausgerichtete KKT beträgt höchstens 80% des versicherten Verdienstes
- auch beim Vorbezug einer halben AHV-Rente kann eine erhebliche Deckungslücke entstehen, wenn gleichzeitig der Beschäftigungsgrad und damit der Verdienst reduziert wird

Rentenaufschub und Probleme beim Rentenvorbezug

❖ Empfehlungen

- vereinbaren Sie mit den MA, dass bei einem Rentenvorbezug in jedem Fall eine Informationspflicht an den AG besteht
- prüfen Sie den versicherten Personenkreis in Ihrer KKT-Police und lassen Sie diesen gegebenenfalls anpassen
dadurch erwirken Sie einen Rechtsanspruch und sind nicht mehr von der Weiterführung der Kulanzregelung abhängig
- schliessen Sie eine grössere Deckungslücke z.B. über ein fixes KKT in der KKP-Police (VVG)
- machen Sie den MA auf die Versicherungsproblematik aufmerksam
- der Vorbezug einer halben AHV-Rente ist weniger problematisch als der einer ganzen AHV-Rente

ZPK SAVE

- ❖ Institution ZPK SAVE wurde mit Abschluss der GAV und deren Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Regierung eingeführt
- ❖ Aufgaben und Kompetenzen der ZPK
 - Durchsetzung der GAV-Bestimmungen und Ausführungen der ZPK-Beschlüsse
 - Überwachung und Vollzug der GAV-Unterstellung
 - **Durchführung von Baustellen- und Lohnbuchkontrollen**
 - Erfassung und Mutationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdaten, Inkasso der Vollzugskostenbeiträge
 - Auskunftserteilung an Arbeitnehmer und Arbeitgeber
 - **bei Verstössen: Entscheid über Konventionalstrafen und Überwälzung der Kontroll- und Verfahrenskosten**

ZPK SAVE

- ❖ **Empfehlungen**
- ❖ Sorgen Sie für die Einhaltung des GAV sowie der Lohn- und Protokollvereinbarungen, das heisst u.a.
 - schriftlicher Einzelarbeitsvertrag
 - korrekte Lohnabrechnungen
 - Einhaltung der Mindestlöhne, Überzeitzuschläge, Lohnerhöhungen, Mittags- und Kilometerentschädigungen
 - Auszahlung der Ferienentschädigung **erst** bei Urlaubsbezug
 - Einhaltung der Höchstarbeitszeit und des Ferienanspruches
 - Einhaltung der Bestimmungen zur Probezeit und Kündigungsfristen
 - GAV muss jederzeit beim AG zur Einsicht durch die MA aufliegen
- ❖ Informieren Sie die MA, dass jederzeit Baustellenkontrollen durch die ZPK stattfinden können und ihr Auskunft zu erteilen ist

Gestaltungsspielraum bei den Freibeträgen

- ❖ In diversen Gesetzen sind Ausnahmen vorgesehen, bei denen keine Abgaben zu leisten sind
- ❖ Bei den Sozialversicherungen (nicht aber LST)
 - Zuwendungen bei
 - Verlobung, Hochzeit, Geburt oder Tod Angehöriger
 - Bestehen von beruflich bedingten Prüfungen (inkl. Lehrabschluss)
 - Dienstalters- und Jubiläumsgeschenke
 - erstmals nach 15 Dienstjahren, bzw. 15 Jahren nach Firmengründung
 - jeweils alle 5 Jahre
 - bis zu 2 Monatsgehälter
 - zusätzlich ein Naturalgeschenk von maximal CHF 1'000

Gestaltungsspielraum bei den Freibeträgen

- ❖ Bei der MWST / Erwerbsteuer und den Sozialversicherungen
 - Vergütungen gem. den Ausführungen zum neuen Lohnausweis
 - Lunch-Checks bis CHF 1'980 p.a.
 - REKA-Checks bis CHF 600 p.a.
 - Halbtax-Abonnemente
 - Weihnachts- und Geburtstagsgeschenke bis CHF 1'000 p.a.
 - Vereins- und Clubmitgliedschaften bis CHF 1'000 p.a.
 - Eintritte für kulturelle, sportliche oder gesellschaftliche Anlässe bis CHF 500 pro Ereignis
 - Reisekosten der Ehegatten / Partner
 - Geschäftsfahrzeug für den Arbeitsweg
 - Gratis-Parkplätze
 - Mobilitätsbeiträge bis CHF 200 p.a.
 - Beiträge für die Weiterbildung an den AN bis CHF 12'000 p.a.
 - Pauschalen im Rahmen des genehmigten Spesenreglementes

Gestaltungsspielraum bei den Freibeträgen

- ❖ Bei der MWST / Erwerbsteuer und den Sozialversicherungen
 - Aber auch z.B.
 - Pausenverpflegung
 - Aufteilung PK-Beiträge (1/3 MA und 2/3 AG)
- ❖ **Empfehlung**

Nutzen Sie diesen Gestaltungsspielraum, den Ihnen die Gesetze ja ausdrücklich einräumen

Allerlei in Kürze / Familienmitglieder

- ❖ Auch nicht erwerbstätige Personen zahlen Beiträge an die AHV
- ❖ Die Beiträge liegen zwischen CHF 348.00 und 11'603.20 und berechnen sich auf der Grundlage
 - des Vermögens und
 - des Renteneinkommens und
 - anderer wiederkehrenden Leistungen
- ❖ Sonderregelungen für Ehegatten von AHV-Rentner und IV-Bezüger

- ❖ **Empfehlung**

Ist der Ehemann erwerbstätig, reicht eine geringfügige Beschäftigung in FL mit einem AHV-Lohn von CHF 3'000 p.a. aus, um keinen weiteren Mindestbeitrag abliefern zu müssen und darüber hinaus besteht der Vorteil eines zusätzlichen Versicherungsschutzes

Allerlei in Kürze / Familienmitglieder

- ❖ Oft wird den mitarbeitenden Familienmitgliedern ein tiefer, nicht marktkonformer Lohn ausgerichtet und deshalb die PK-Mindestlohn-grenze nicht erreicht
- ❖ Im Invaliditätsfall können keine Leistungen aus der 2. Säule in Anspruch genommen werden

- ❖ **Empfehlung**

Schliessen Sie

- eine überobligatorische PK-Versicherung ohne PK-Mindestlohn, oder
- eine private Lebensversicherung ab

Allerlei in Kürze / Betriebliche PV ↔ private LV

- ❖ Firmeninhaber oder an der Gesellschaft Beteiligte sind von der PK-Versicherungspflicht ausgenommen
- ❖ Beide Versicherungen sind mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen verbunden
- ❖ **Empfehlungen**
 - Kapital-Lebensversicherungen sind eher nicht zu empfehlen
 - das Risiko ist bei der PK wegen des Kollektiv-Charakters in der Regel günstiger versichert und darüber hinaus auch oft mit besseren Leistungen versehen als bei der Risiko-Lebensversicherung

Allerlei in Kürze / Alleinerziehendenzulagen

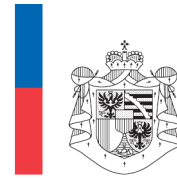
- ❖ Die FAK richtet nicht nur Geburts- und Kinderzulagen aus, sondern auch Alleinerziehendenzulagen
- ❖ Voraussetzungen
 - Kind lebt im gleichen Haushalt
 - kein Konkubinat
 - für (noch) verheiratete MA muss Verfahren auf Trennung oder Scheidung bei Gericht anhängig sein
- ❖ Nachforderung ist für 5 Jahre möglich
- ❖ **Empfehlung**

Prüfen Sie, ob Ihre MA mit Kinderzulagen nicht auch Anspruch auf Alleinerziehendenzulagen (CHF 110 pro Kind + Monat) haben / hatten



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV



AMT FÜR GESUNDHEIT
FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN

Informationsblatt zum Versicherungsschutz bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit in Liechtenstein und der Schweiz

Seit dem 1. Januar 2008 gilt für Erwerbstätige in Liechtenstein und der Schweiz Folgendes: Wer in beiden Staaten arbeitet, ist nur im Wohnland sozialversichert.

Woher kommt diese Regelung?

Aufgrund des EFTA-Übereinkommens gilt die EU-Verordnung Nr. 1408/71 über die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme auch im Verhältnis zwischen Liechtenstein und der Schweiz. Diese Verordnung sieht vor, dass jede Person nur in einem Staat versichert ist, selbst wenn sie zugleich in mehreren Staaten arbeitet.

Wer ist betroffen?

Diese Regelung gilt für Staatsangehörige der Schweiz und Liechtensteins, die in der Schweiz oder in Liechtenstein wohnen und in beiden Staaten eine Arbeitnehmertätigkeit ausüben oder in beiden Ländern selbstständig sind.

Nicht betroffen sind Personen, die im Wohnland nur eine Unkostenentschädigung beziehen (z.B. für ehrenamtliche Tätigkeiten in öffentlichen Gemeinwesen, bei der Feuerwehr, in Vereinen und sozialen Institutionen). Sie gelten dort nicht als erwerbstätig und bleiben im anderen Land sozialversichert.

Was muss ich tun?

Personen, die in beiden Staaten erwerbstätig sind, oder ihr Arbeitgeber, müssen dies unverzüglich der im Wohnland dafür zuständigen Stelle melden.

In der Schweiz ist die AHV-Ausgleichskasse zuständig, bei welcher Beiträge für die dortige Tätigkeit abgerechnet werden (Adressen: www.ahv-iv.info > Dienstleistungen > AHV-Ausgleichskassen). In Liechtenstein ist es die Liechtensteinische AHV-IV-FAK (Gerberweg 2, 9490 Vaduz; www.ahv.li).

Wer sich nicht meldet, kann Versicherungslücken riskieren.

Wenn der Arbeitgeber im Wohnstaat des Arbeitnehmers keine Niederlassung hat, können die beiden schriftlich vereinbaren, dass die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitnehmer abgerechnet werden. Die Vereinbarung muss den zuständigen Versicherungen im Wohnland vorgelegt werden.

Sind Ausnahmen möglich?

Führt die Versicherungspflicht im Wohnland zu einem stossenden Ergebnis (z.B. Änderung des anwendbaren Rechts kurz vor der Pensionierung), kann die betroffene Person bei der zuständigen Behörde des anderen Landes (in Liechtenstein: Amt für Gesundheit, Äulestrasse 51, 9490 Vaduz; in der Schweiz: Bundesamt für Sozialversicherungen, Effingerstrasse 20, 3003 Bern) einen begründeten Antrag auf eine Ausnahmeregelung stellen. Wird dem Antrag von den zuständigen Behörden beider Staaten zugestimmt, unterliegen beide Tätigkeiten dem Sozialversicherungsrecht dieses Landes und im Wohnland besteht keine Versicherungspflicht.

Verschiedene Informationen zum Rentenvorbezug

Ein AHV-Rentenvorbezug kann auch Einfluss auf andere Sozialversicherungen haben. Nachstehend sind die wichtigsten Auswirkungen aufgeführt:

1. Rentenvorbezug und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Wenn jemand eine ganze Altersrente der Liechtensteinischen AHV vorbezieht und weiterhin in Liechtenstein arbeitet, so hat dies einen Einfluss auf die obligatorische Krankentaggeld-Versicherung: bei Vorbezug der Altersrente der Liechtensteinischen AHV besteht nämlich kein Anspruch auf Taggeld einer liechtensteinischen, obligatorischen Krankentaggeld-Versicherung. Wenn also jemand während des Vorbezugs einer ganzen Altersrente der AHV weiter in Liechtenstein arbeitet, sollte der Arbeitgeber und die Krankentaggeld-Versicherung informiert werden, damit nicht unnötig Beiträge an die Krankentaggeld-Versicherung geleistet werden

Wenn jedoch nur eine halbe Altersrente der Liechtensteinischen AHV vorbezo-gen wird, so hat dies keinen Einfluss auf die liechtensteinische obligatorische Krankentaggeld-Versicherung.

2. Rentenvorbezug und Arbeitslosigkeit

Wenn jemand eine ganze Altersrente vorbezieht (sei dies eine Altersrente der Liechtensteinischen AHV oder einer ausländischen staatlichen Altersversicherung) und nach weiterer Ausübung einer Erwerbstätigkeit arbeitslos wird, so besteht kein Anspruch mehr auf Taggelder der Liechtensteinischen Arbeitslosenversicherung.

Wenn jemand jedoch nur eine halbe Altersrente vorbezieht und nach weiterer Ausübung der Erwerbstätigkeit arbeitslos wird, so besteht bis zum ordentlichen Rentenalter Anspruch auf Arbeitslosentaggelder (wenn für den Fall die Liechtensteinische Arbeitslosenversicherung und nicht etwa, z.B. bei Grenzgängern, die Arbeitslosenversicherung eines anderen Staates zuständig ist). Diese Taggelder werden jedoch um den Betrag der vorbezo-genen Altersrente gekürzt.

3. Rentenvorbezug und Beitragspflicht zur AHV

Wenn jemand im Zeitraum, in dem eine Altersrente der Liechtensteinischen AHV vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters vorbezo-gen wird, nicht mehr erwerbstätig ist, so besteht keine Beitragspflicht mehr gegenüber den Liechtensteinischen AHV-IV-FAK-Anstalten.

Wenn jedoch während des Vorbezugs der Altersrente weiter eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, so besteht auch weiterhin (bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters) eine Beitragspflicht gegenüber den Liechtensteinischen AHV-IV-FAK-Anstalten (sofern diese Erwerbstätigkeit im liechtensteinischen System der sozialen Sicherheit zu erfassen ist, d h. vereinfacht: wenn der Arbeitsort in Liechtenstein liegt). Die Höhe des Erwerbseinkommens hat in diesem Fall keinerlei Einfluss auf den Betrag der Altersrente: Die Altersrente wird also nicht wegen der Ausübung einer Erwerbstätigkeit gekürzt. Diese Beiträge verbessern aber auch die eigene Rente nicht mehr, sondern kommen als so genannte Solidaritätsbeiträge allen Versicherten zu Gute.

4. Rentenvorbezug und Invalidität

Wenn jemand zuerst eine Invalidenrente der Liechtensteinischen Invalidenversicherung bezieht und es erst anschliessend zum Altersrentenvorbezug kommt, so sind verschiedene Konstellationen möglich, in denen zusätzlich zur Invalidenrente auch ein Teil der Altersrente der Liechtensteinischen AHV vorbezogen werden kann.

Wenn jedoch zuerst eine halbe oder ganze vorbezogene Altersrente der Liechtensteinischen AHV ausgerichtet wurde, so ist es nicht mehr möglich, nachträglich noch eine Invalidenrente der Liechtensteinischen Invalidenversicherung auszurichten (auch nicht rückwirkend für den Zeitraum vor der Ausrichtung der vorbezogenen Altersrente).

5. Rentenvorbezug und Verwitwung

Wenn jemand zuerst eine Witwenrente oder Witwerrente der Liechtensteinischen AHV bezieht und es erst anschliessend zum Rentenvorbezug kommt, so sind verschiedene Konstellationen möglich, in denen zusätzlich zur Verwitwetenrenten auch ein Teil der Altersrente der Liechtensteinischen AHV vorbezogen wird.

Wenn jedoch zuerst eine halbe oder ganze vorbezogene Altersrente der Liechtensteinischen AHV ausgerichtet wurde und erst danach ein Anspruch auf Verwitwetenrente entsteht, so wird nur die höhere der beiden Renten ausgerichtet: entweder die Altersrente (allenfalls um einen so genannten Verwitwetenzuschlag erhöht) oder die Verwitwetenrente. Die gleichzeitige Ausrichtung eines Teils der vorbezogenen Altersrente neben einer Verwitwetenrente ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

6. Wichtiger Hinweis

Die vorliegenden Informationen zur Ziff. 1 und Ziff. 2 beziehen sich auf Fälle, in denen die Liechtensteinische Arbeitslosenversicherung bzw. die liechtensteinische obligatorische Krankenversicherung zuständig ist. Wenn die Arbeitslosenversicherung oder die Krankenversicherung eines anderen Staates zuständig ist (z.B. für Grenzgänger), so finden die Regelungen dieses anderen Staates Anwendung.

Dieses Informationsblatt vermittelt auch für die Fälle liechtensteinischer Zuständigkeit nur eine grobe Übersicht. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen massgebend.

Es ist zu beachten, dass die Liechtensteinischen AHV-IV-FAK-Anstalten im vorliegenden Zusammenhang ausschliesslich für die Ausrichtung der Renten zuständig sind und lediglich für die von ihnen betreuten Bereiche (d.h. zu Ziff. 3, zu Ziff. 4 und Ziff. 5) detaillierte Auskünfte erteilen können.

Postanschrift:	Telefon	+ 423 / 238 16 16
AHV-IV-FAK-Anstalten	Fax	+ 423 / 238 16 00
Gerberweg 2	E-Mail	postmaster@ahv.li
9490 Vaduz	Homepage	www.ahv.li

Die Liechtensteinischen AHV-IV-FAK-Anstalten können jedoch mangels Zuständigkeit keine verbindlichen Auskünfte zur Krankenversicherung, zur Arbeitslosenversicherung oder zu anderen Zweigen der sozialen Sicherheit (**Unfallversicherung, betriebliche Personalvorsorge**) erteilen. Dieses Informationsblatt dient daher nur als allgemeine Anregung und basiert auf Auskünften, die den AHV-IV-FAK-Anstalten von anderen zuständigen Stellen im Jahre 2002 erteilt wurden. Es ist denkbar, dass sich die Regelungen seither geändert haben. Es ist daher ratsam, sich im Einzelfall bei der zuständigen Versicherung (Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, betriebliche Personalvorsorge) zu erkundigen. Für allgemeine Auskünfte zur Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Unfallversicherung steht auch das Amt für Volkswirtschaft in Vaduz zur Verfügung. Für allgemeine Auskünfte zur betrieblichen Personalvorsorge steht die Finanzmarktaufsicht in Vaduz zur Verfügung.