

Autoren:

Auflage: 20'000
(elektronisch versendet)

Zekë Jusaj

Zertifizierter Sachbearbeiter
Rechnungswesen edupool.ch

Fabian Egger

Fachmann Finanz- u. Rechnungswesen mit eidg. FA
Zugelassener Revisor RAB

Tücken beim Stundenlohn

Sehr geehrte Damen und Herren

In diesem Newsletter gehen wir auf die Stundenlohnthematik ein. Auf was muss ich bei der Gliederung der Lohnabrechnung achten? Was ist beim Vertrag zu berücksichtigen? Wie sieht es mit der Aufteilung der einzelnen Lohnbestandteile wie Grundlohn, Ferienentschädigung (gesetzlich vorgeschrieben) und Feiertagsentschädigung (kantonal unterschiedlich) aus? Auf diese Fragen und diverse Berechnungsmodelle wird nachfolgend eingegangen.

Auf was muss ich bei der Gliederung der Lohnabrechnung achten?

Bei der Lohnabrechnung ist darauf zu achten, dass folgende Lohnbestandteile einzeln aufgeführt werden:

- Grundlohn
Betrag in CHF und dient als Berechnungsbasis
- Ferienentschädigung
Prozentbetrag, richtet sich nach dem Ferienanspruch
- Feiertagsentschädigung
Prozentbetrag, dient zur Gleichstellung Monats-/Stundenlohn

Der Vermerk Grundlohn inklusive Ferien- und Feiertagsentschädigung ohne konkrete Berechnung bewahrt den Arbeitgeber in einem Streitfall unter Umständen nicht davor, die weiteren Entschädigungen zusätzlich zur bereits erfolgten Lohnzahlung zu vergüten. Es empfiehlt sich bereits ab Beginn auf eine korrekte Lohnaufbereitung zu achten.

Was ist beim Vertrag zu berücksichtigen?

Arbeitspensum

Das Arbeitspensum bzw. die festgelegten Stunden pro Monat sind relevant für Berufliche Vorsorge, Unfall- und Krankentaggeldversicherung.

Bruttolohn

Der Bruttolohn wird in drei Teile gegliedert

- Grundlohn
- Zum Grundlohn addiert wird der % Anteil der Ferien
- Zum Grundlohn addiert der % Anteil der Feiertagsentschädigung

Grundlohn

Berechnung des Grundlohnes pro Stunde:

Monatslohn x 12 / Anzahl Arbeitsstunden im Jahr

Ein 13. Monatslohn wird bei der Berechnung des reinen Grundlohnes nicht berücksichtigt.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer verdient CHF 5'000.- im Monat, erhält einen 13. Monatslohn und hat Anspruch auf fünf Wochen Ferien. Pro Woche arbeitet er 41 Stunden. Nach unserer Formel beträgt der Grundlohn pro Stunde somit CHF 28.15.

$$\frac{5'000 \times 12}{52 \times 41} = \text{CHF } 28.15$$

Ferienentschädigung

Die Ferienentschädigung in % hängt vom Anspruch der Ferien ab. Bei der Berechnung des Ferienzuschlags ist es gängige Praxis, mit 260 Tagen pro Jahr zu rechnen. Die Formel zur Berechnung lautet wie folgt:

Anzahl Ferientage / (260 - Anzahl Ferientage) = Ferienzuschlag in %

4 Wochen im Jahr entsprechen	8.33%
5 Wochen im Jahr entsprechen	10.64%
6 Wochen im Jahr entsprechen	13.04%

Der Ferienanspruch wird somit bei transparenter Darstellung mit jeder Lohnzahlung bereits abgegolten.

Feiertagsentschädigung

Aus rechtlicher Sicht besteht, mit Ausnahme des 1. August, kein Anspruch auf Abgeltung der Feiertage für die Mitarbeiter, welche im Stundenlohn angestellt sind. Um eine Benachteiligung gegenüber den im Monatslohn angestellten zu vermeiden, empfiehlt es sich jedoch, eine Feiertagsentschädigung zu vereinbaren. Die Feiertagsentschädigung ist nicht schweizweit gültig, sondern kantonal unterschiedlich geregelt. Massgebend für die Feiertage sind die Bestimmungen des Arbeitsortes gemäss dem Anstellungsvertrag. Nach dem Arbeitsgesetz können die Kantone maximal acht Feiertage den Sonntagen gleichstellen. Zuzüglich des oben genannten 1. August beträgt die Anzahl der Feiertage neun. Aufgrund der Unterscheidung zwischen den festen Feiertagen (immer am selben Datum/Wochentag) und den beweglichen Feiertagen, welche immer gewährt werden, geht man im Schnitt von 7.5 anstelle der 9 Feiertage, welche auf einen Werktag fallen, aus. Das Berechnungsbeispiel ergibt somit nachfolgende Formel:

7.5 Feiertage / (260 Arbeitstage - 7.5 Feiertage) = 2.97%

Berufliche Vorsorge

Analog zum Monatslohn ist hier die Jahreseintrittsschwelle von CHF 21'150 (Basis 2015) massgebend. Bei gewissen Vorsorgeplänen wird auch das Pensum berücksichtigt.

Beispiel

Ein Arzt ist neben seiner Vollzeitanstellung (Angestelltenverhältnis) noch bei einem weiteren Praxisarzt zu 10% angestellt. Mit dem dort erzielten Jahreslohn erreicht er die Eintrittsschwelle nicht. Jedoch beinhaltet der betreffende Vorsorgeplan, dass der Koordinationsabzug prozentual gekürzt wird, sodass hier eine BVG-pflicht zustande kommt.

Unfallversicherung

Arbeitet man mehr als 8 Stunden pro Woche, so ist man neben Berufsunfall (durch Arbeitgeber getragen) auch gegen Nichtberufsunfall versichert. Üblicherweise trägt der Arbeitgeber die BU-Prämie und der Arbeitnehmer die NBU-Prämie, eine Übernahme der NBU-Prämie durch den Arbeitgeber ist möglich.

Krankentaggeldversicherung

Hat der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, ist man zudem gegen Krankheit versichert. Wird dem Arbeitnehmer sein Anteil auf der Lohnabrechnung in Abzug gebracht (üblich ist hier eine Aufteilung 50/50, die komplette Übernahme durch den Arbeitgeber ist möglich), so hat er im Krankheitsfall Anrecht auf eine Taggeldleistung. Eine pauschale Abgeltung in % des Grundlohnes ist nicht angebracht. Wird hingegen keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, so bleiben die üblichen nach Dienstjahren festgelegten Lohnfortzahlungspflichten (gemäss Skalen) des Arbeitgebers bestehen.

Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer im Stundenlohn hat die gleichen Rechte wie jener im Monatslohn. Für die Berechnung der Taggeldhöhe wird in der Regel der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate berücksichtigt.

Sozialversicherungsabzüge

Grundsätzlich sind von jeder Lohnzahlung AHV/IV/EO und ALV-Beiträge abzuziehen, mit Ausnahme von ausbezahlten Kinderzulagen und Versicherungsleistungen (UVG oder KTG). Eine Ausnahme bildet die Entrichtung der Mutterschafts- und EO-Entschädigung, welche zwar AHV/IV/EO und ALV-pflichtig ist, nicht aber UVG und KTG.

Bei Fragen und für individuelle Berechnungen steht Ihnen das artax-Team gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

artax Fide Consult AG

Mitglied von Morison International

Gartenstrasse 95, Postfach, 4002 Basel
Tel: +41 61 225 66 66, Fax: +41 61 225 66 67
info@artax.ch, www.artax.ch