

DER NEUE EINHEITSBELEG MIT DATENCODE WIRD IM JULI 2018 INGEFÜHRT

Liebe Kunden und Geschäftsfreunde

Inskünftig wird es nur noch einen einzigen und einheitlichen Einzahlungsschein für sämtliche Zahlungsarten in der Schweiz geben, der die bisherigen Einzahlungsscheine ersetzt. Deshalb wird er Einheitsbeleg genannt und am 1. Juli 2018 eingeführt. Innerhalb einer Übergangsphase können parallel alte Einzahlungsscheine weiterhin verwendet werden. Nach dem 30. Juni 2020 ist ausschliesslich der neue Einheitsbeleg im Einsatz. Der neue Einheitsbeleg arbeitet durchgängig mit der **IBAN** und einem **Datencode** (QR-Code), der sämtliche relevanten Zahlungsinformationen enthält.

Merkmale des neuen Einzahlungsscheins (Einheitsbeleg) mit IBAN und Datencode

- ✓ Ein einziger Einzahlungsschein für sämtliche Zahlungsarten
- ✓ Verfügbar in zwei Varianten: mit Referenznummer oder mit Mitteilung
- ✓ Unterstützt die Rechnungsstellung in CHF und in EUR
- ✓ Kontonummer nur noch im IBAN-Format
- ✓ ESR-Teilnehmernummer im IBAN-Format
- ✓ Datencode mit Zahlungsinformationen: Integration eines QR-Codes (statt OCR-B Code) mit allen wichtigen Zahlungsinformationen
- ✓ Datencode mit Rechnungsinformationen: Erweiterter Kundenbereich für rechnungsspezifische Informationen im QR-Code mit 71 Zeichen für Rechnungsdatum, Belegnummer, Auftraggeberreferenz und UID Rechnungssteller
- ✓ Erhöhung der STP-Rate (durchgängige, automatisierte Verarbeitung der Daten)
- ✓ Die Qualität der Daten erhöht sich, die Fehlerquote wird reduziert
- ✓ Auslesen der Zahlungsdaten schneller und sicherer durch Lesegeräte und Smartphones
- ✓ Der Einheitsbeleg kann auch für ausländische Kunden eingesetzt werden, dank durchgängiger Verwendung der IBAN und Unterstützung EUR
- ✓ Produktion: ein einziger Belegrohling genügt, um die Varianten mit Referenznummer oder mit Mitteilung einzusetzen

Bei der Umstellung ist es für Unternehmen wichtig, welche Art der Software im Zahlungsverkehr eingesetzt wird. Was müssen Sie beachten?

Verwenden Sie standardisierte Softwarelösungen?

Solche Lösungen werden für Buchhaltung, Fakturierung, Zahlungsverkehr usw. entwickelt. Wenn Sie eine Standardsoftware im Einsatz haben, empfehlen wir Ihnen, umgehend Folgendes zu tun:

1. Kontaktieren Sie Ihren Softwarepartner und erkundigen Sie sich über dessen Einführungsplan.
2. Klären Sie Folgendes bei Ihrer Hausbank ab:
 - > Migrationszeitfenster
 - > Mögliche Vorgehensweisen
 - > Angebot an Testmöglichkeiten
 - > Eventuelle Optimierungsmöglichkeiten
3. Planen und budgetieren Sie das Update.
4. Nehmen Sie die notwendigen Konfigurationen vor (z.B. Bankverbindung, Kontonummer, Stammdaten).
5. Testen Sie die neuen Funktionalitäten auf der Validierungsplattform von SIX oder – gegebenenfalls – auf den Testplattformen Ihrer kontenführenden Finanzinstitute.

Verwenden Sie individuelle Softwarelösungen?

Wenn Sie eigene Softwarelösungen im Einsatz haben, müssen Sie diese ISO20022tauglich machen. In diesem Fall gehen Sie bitte wie folgt vor:

1. Kontaktieren Sie Ihre IT-Abteilung bzw. Ihren Softwarepartner (dieser setzt die ISO-Anforderungen individuell um).
2. Starten Sie ein Projekt, um die Umstellung strukturiert abzuwickeln.
3. Nehmen Sie Rücksprache mit dem Ansprechpartner Ihrer Hausbank.
4. Führen Sie eine Auswirkungsanalyse durch und definieren Sie Ihre Anforderungen.
5. Planen Sie die Implementierung und das Testing früh genug.
6. Testen Sie Ihre Konfiguration umfassend auf der Validierungsplattform von SIX oder – gegebenenfalls – auf den Testplattformen Ihrer kontenführenden Finanzinstitute.

Weitere Informationen sind unter www.iso-20022.ch erhältlich.

ABSCHLUSS EINER KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG – WORAUF DER ARBEITGEBER ACHTEN SOLLTE

Bei einer "Arbeitsunfähigkeit" stehen sich seitens von Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschiedene Interessen gegenüber. Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht (gemäss OR Art. 324a) schreibt dem Arbeitgeber vor, den vollen Lohn für eine bestimmte Zeit zu entrichten. Für den Arbeitnehmer bedeutet die weitergehende Lohnzahlung die finanzielle Absicherung seines Lebensunterhaltes, da er dazu dauernd oder für eine befristete Zeit nicht mehr fähig ist.

Ohne vertragliche Vereinbarung gilt:

Berner Skala BE, LU, ZG, FR, SO, SG, AG, VD, VS, GE, NE, JU, OW, NW, SZ, GL, UR, TI, GR
Zürcher Skala AI, AR, ZH, SH, TG
Basler Skala BL, BS

Quelle: <http://www.arbeitsverhinderung.ch/lohnfortzahlung/lohnfortzahlungsskalen>

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit. Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist für den Arbeitgeber im Gegensatz zur Unfallversicherung nicht obligatorisch. Trotzdem besteht beim Ausfall eines Arbeitnehmers infolge Krankheit die Pflicht der Lohnfortzahlung (OR Art. 324a). Gesamtarbeitsverträge können den Abschluss von Taggeldversicherungen bei Krankheit vorschreiben. Zudem sind Vereinbarungen über Leistungen bei Krankheit im Einzelarbeitsvertrag möglich.

Arbeitgeber

Ohne eine Versicherung trägt der Arbeitgeber das Risiko selbst. Das bedeutet für ihn, dass er den vollen Lohn bezahlt und dafür keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erhält. Falls zusätzlich ein Ersatz für den Arbeitnehmer eingestellt werden muss, verursacht dies weitere Kosten für die Firma.

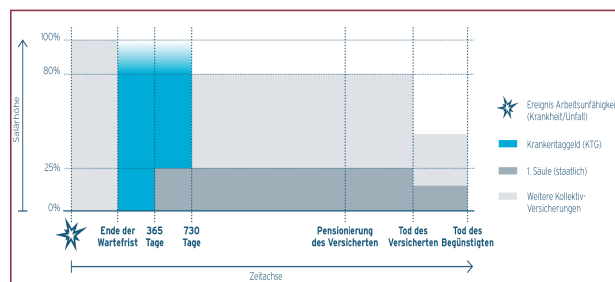
Arbeitnehmer

Ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers beendet, erhält er kein Ersatzeinkommen mehr. Der Arbeitnehmer sollte eine eigene Krankentaggeldversicherung abschliessen. Als Einzelversicherter bei einem privaten Versicherer oder einer Krankenkasse ist die Prämienbelastung in der Regel höher als mit einem Kollektivvertrag.

Vorteile einer Krankentaggeld-Versicherung (KTG)

Durch den Abschluss einer KTG-Versicherung für alle Arbeitnehmer profitieren alle (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer) von tieferen Prämien als gegenüber einer

Einzelversicherung und das Risiko wird für beide Parteien reduziert. Da diese Versicherung nicht obligatorisch ist, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die vollen Prämien vom Lohn abziehen. Trägt der Arbeitgeber die Hälfte der Prämien, hat er während der vereinbarten Wartezeit lediglich 80 % des Lohnes zu entrichten. Besteht ein Gesamtarbeitsvertrag, gehen dessen Bestimmungen auf jeden Fall vor.



Arbeitgeber

Mit einer kollektiven KTG-Versicherung überträgt der Arbeitgeber das Risiko der Lohnfortzahlung der Versicherungsgesellschaft. Durch den Abschluss einer KTG-Versicherung zeigt der Arbeitgeber auch ein soziales Interesse am Arbeitsverhältnis.

Arbeitnehmer

Für den Arbeitnehmer bedeutet eine KTG-Versicherung, dass Versicherungsleistungen weit über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers hinaus erbracht werden. Ein Ersatzeinkommen ist also auch nach Beendigung der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gesichert. Somit ist der Arbeitnehmer nicht mehr gezwungen, eine eigene, private KTG-Versicherung abzuschliessen und dadurch höhere Prämien zu entrichten. Selbstverständlich hat er trotzdem die Möglichkeit, für noch ungedeckte Leistungen oder Risiken ergänzend eine persönliche Versicherung abzuschliessen.

Abschluss eines KTG-Versicherungsvertrages

Es können in der KTG-Versicherung verschiedene individuelle Anpassungen vorgenommen werden. Der Abschluss eines Versicherungsvertrages ist stets genau zu überlegen. Folgende Punkte (nicht abschliessend) sind beim Abschluss zu beachten, damit für Sie ein optimales Kosten-Leistungs-Verhältnis entsteht:

Wartezeit

Die Wartezeit kann auf z.B. 10 Tage, 30 Tage (normal) oder evtl. auf 60 Tage angepasst werden, dies erhöht bzw. reduziert die Prämien bzw. das Risiko des Unternehmers.

Versicherte Personen

Es müssen nicht zwingend alle Arbeitnehmenden versichert werden. Zum Beispiel könnten Teilzeitangestellte nicht mitversichert werden.

Leistungen

Wird eine KTG-Versicherung nach neuem Krankenversicherungsgesetz (KVG) errichtet, so müssen die im KVG enthaltenen Bestimmungen (Art. 67 - 77 KVG) erfüllt werden. Bei den Leistungen sind dies: Beginn des Taggeldanspruchs, wenn die versicherte Person mindestens zur Hälfte arbeitsunfähig ist. Entstehung des Taggeldanspruches am 3. Tag, sofern nichts anderes vereinbart wird. Gegen Prämienreduktion kann der Leistungsbeginn aufgeschoben werden. Taggelder sind für eine oder mehrere Erkrankungen während mind. 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen zu leisten. Ein Vorbehalt für bestimmte Krankheiten darf nur für maximal 5 Jahre angebracht werden.

Zusatzversicherung

Üblicherweise werden 80 % des Lohnes mit einem Krankentaggeld abgedeckt. Mit höheren Prämien kann der Lohn zu 100 % versichert werden.

Höchst versicherbarer Verdienst

Die Leistungen können auf einen höchst versicherbaren Jahresverdienst (z.B. CHF 150'000.-- pro Jahr) plafoniert werden. Eine Versicherung darüber hinaus ist möglich, hat aber eventuell Risikozuschläge oder zusätzliche Gesundheitskontrollen zur Folge.

Unfall-Zusatzversicherung

Durch die Kombination der KTG-Versicherung mit einer Unfall-Zusatzversicherung können die versicherten Leistungen von 80 % auf 100 % erhöht werden.

Einschluss des Unternehmers in die Versicherung

In die kollektive KTG-Versicherung der Arbeitnehmer kann das Einkommen des Arbeitgebers (Selbständigerwerbender) integriert werden.

Übersversicherung

Für die Versicherten darf aus einer Sozialversicherung kein Gewinn entstehen. Dieser Grundsatz gilt auch bei der KTG-Versicherung. Taggelder werden nur soweit vergütet, als keine Übersversicherung entsteht. Um die Koordination mit anderen Sozialversicherungen zu gewährleisten, sichern sich die Versicherer in ihren Bestimmungen ab. Die Arbeitnehmer sollten beim Eintritt in eine KTG-Versicherung eine bereits bestehende Krankentaggeld-Versicherung bei ihrer Krankenkasse anpassen, um Doppelversicherungen auszuschliessen.

OHNE KOLLEKTIVKRANKENTAGGELD

100 %
80 %
60 %

Lohn-Anspruch zu 100 % zwischen 3 Wochen und 6 Monaten (OR 324)

2. Säule BVG

1. Säule IV

24 Monate

LEISTUNGEN KOLLEKTIVVERSICHERUNG

100 %
80 %
60 %

Lohnzahlung KKV

2. Säule BVG

1. Säule IV

24 Monate

Allgemeine Informationen

Die Arbeitnehmer sind über die Versicherungsbedingungen zu orientieren. Dies ist auch wichtig, damit eventuelle Versicherungslücken mit Rücksicht auf die eigenen Verhältnisse geschlossen oder Doppelversicherungen vermieden werden können. Beim Austritt ist dem Arbeitnehmer mitzuteilen, dass er in die Einzelversicherung wechseln kann. Auf Wunsch des Versicherten bleiben die Leistungen im bisherigen Umfang bestehen. Für die Prämien gilt der Tarif der Einzelversicherung.

AUSZAHLUNG VON KTG-LEISTUNGEN

Lohnzahlung

Besteht eine KTG-Versicherung für 80 % des versicherten Lohnes ab dem 30. Tag während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen, so hat der Arbeitgeber während der Wartezeit nur 80 % des Lohnes zu entrichten (wie bei der Unfallversicherung). Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber die Hälfte der Prämien übernimmt

Sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht

Ausbezahlte Kranken- sowie Unfalltaggelder sind nicht AHV-pflichtig. Für entrichtete KTG-Taggelder sind also keine AHV-, Unfall- und KTG-Beiträge abzurechnen. Die Pensionskassen-Abzüge sollten erst nach Erhalt der Bestätigung über eine Prämienbefreiung (rückwirkend) sistiert werden. Bei der Quellensteuer sind die Taggelder jedoch Bestandteil der Steuerberechnung.

Kürzung von Ferientagen bei Krankheit

Die Kürzung von Ferientagen während Krankheit ist

möglich. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer länger als zwei Monate voll arbeitsunfähig war. Der erste Monat gilt dann als Schonfrist und darf in der Kürzungsberechnung nicht berücksichtigt werden. Die Kürzung für jeden vollen Monat entspricht 1/12 des gesamten Ferienanspruches eines Anstellungs- bzw. Dienstjahres.

Ende der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers

Die Leistungen der KTG-Versicherung werden in der Regel an den Arbeitgeber ausbezahlt. Ist seine Lohnzahlungspflicht beendet, hat er die Krankentaggelder an den Arbeitnehmer weiterzuleiten. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer die Krankentaggelder bei der Versicherung einfordern.

13. Monatslohn

Das ausbezahlte Taggeld enthält ein allfälliger vertraglich festgehaltener 13. Monatslohn. Somit muss Ende Jahr die Differenz beim 13. Monatslohn berücksichtigt werden.

Die vom Arbeitnehmer getragenen Prämien sind im Rahmen der Säule 3b bei der privaten Steuererklärung abzugsfähig. In gewissen Kantonen besteht keine Möglichkeit für diesen Abzug. In diesen Fällen wäre es sinnvoll, dass die Arbeitgeber die Prämien übernehmen würden, denn diese können als Aufwand in der Jahresrechnung verbucht werden.

Beispiel von Herrn Muster

Herr Muster wurde am 3. November 2016 ernsthaft krank und er kann bis auf Weiteres nicht arbeiten. Sein Arbeitgeber hat ein Krankentaggeld von 80% mit einer Wartefrist von 15 Tagen abgeschlossen. Die Prämien werden zu 50% vom Arbeitgeber getragen. Im Einzelarbeitsvertrag wurden zwei unbezahlte Karenztage vereinbart. Die Lohnfortzahlung bis zur Ausrichtung des Krankentaggeldes wurde vertraglich mit 80% geregelt. Der Lohn von Herrn Muster beträgt CHF 6'300 x 13. Wie stellt sich der November-Lohn dar?

Lohnabrechnung November 2016

Bezeichnung	Ansatz	Betrag in CHF
Bruttolohn vom 1. bis 2. November 2016 (CHF 6'300/30x2)	100 %	420.00
Karenztage ohne Lohnzahlung (3. und 4. November 2016)		
Bruttolohn vom 5. bis 17. November 2016 (CHF 6'300/30 x 13 zu 80%)	80%	2'184.00
Krankentaggeld vom 18. bis 30. November 2016 (inkl. 13. Mt.-Lohn)		2'366.00
Bruttolohn		4'970.00
AHV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	5.125%	133.46
ALV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1.1%	28.64
NBUV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1.21%	31.51
KTG-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1.82%	47.39
BVG-Abzug Fix		371.20
Nettolohn		4'357.80

Unsere Empfehlung

Der Abschluss einer kollektiven Krankentaggeld-Versicherung durch den Arbeitgeber ist zu empfehlen. Einerseits entsteht eine Solidarität (Versicherte untereinander, Arbeitgeber zu seinen Arbeitnehmern), andererseits können verschiedene Interessen mit einer einzigen Lösung berücksichtigt werden!

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!