

HR-Update

Neuerungen 2018/2019

Der Kalenderjahreswechsel bringt auch dieses Jahr wieder diverse Änderungen an gesetzlichen Grundlagen mit sich, die für die Lohnbuchhaltung relevant sind. Wir fassen für Sie die wichtigsten Punkte zusammen, ohne hierbei Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Steuern

Lohnausweis – neue Fragen, neue Antworten

Auch dieses Jahr hat die Arbeitsgruppe Lohnausweis der Schweizerischen Steuerkonferenz den Katalog «Fragen zum Lohnausweis» aktualisiert. Die diesjährige Aktualisierung stellt verschiedene Punkte klar, die in der letzten Anpassung ungeklärt blieben:

Deklaration von Aus-/Weiterbildungs- oder Umschulungskosten

Bei der Deklaration von Aus-/Weiterbildungs- oder Umschulungskosten setzt die Steuerkonferenz fünf neue Schwerpunkte. Hier sind Informationen aus dem Kreisschreiben 42 «Steuerliche Behandlung der berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten» eingeflossen. Dieses Kreisschreiben wurde als Folge des angepassten Steuergesetzes zur Aus- und Weiterbildung publiziert, das 2016 in Kraft trat. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Begleichung von Rechnungen im Zusammenhang mit Aus-/Weiterbildungen oder Umschulungen. Die Fragen und Antworten beinhalten verschiedene Szenarien. Denn je nachdem, ob die Rechnung vom Arbeitgeber oder Mitarbeiter getragen wird, unterscheidet sich die Deklarationspflicht. Genauso ändert sich die Darstellung auf dem Lohnausweis, wenn der Arbeitgeber seinen Beitrag vor

oder eben nach Abschluss der Weiterbildung leistet. Die Beurteilung unterscheidet sich, abhängig davon, ob die Zahlung des Arbeitgebers an den Mitarbeiter oder an dessen ehemaligen Arbeitgeber geleistet wird. Ausserdem ist ein Mitarbeiterdarlehen im Zusammenhang mit einer Aus-/Weiterbildung oder Umschulung auf dem Lohnausweis grundsätzlich nicht bescheinigungspflichtig. Allerdings soll der Mitarbeiter den Darlehensvertrag seiner Steuererklärung beilegen.

Für die Bescheinigung auf dem Lohnausweis besonders relevant ist die Unterscheidung, ob es sich um eine berufsorientierte Bildungsmassnahme handelt oder nicht. Nicht berufsorientiert sind Weiterbildungen, die nicht mit der Arbeitsausführung des Mitarbeiters in Verbindung stehen (etwa ein Kochkurs für einen Rezeptionisten). Bei nicht eindeutigen Fällen wie Coachings, Teamevents, Networkinganlässen, individuellen Sprachkursen oder Bewegungs- undhaltungskursen ist die Abgrenzung schwieriger und im Einzelfall zu klären.

Unabhängig von der Abbildung auf dem Lohnausweis ist die Beurteilung derartiger Sachverhalte aus Sicht der AHV festzulegen. Diese setzt die Grenze bei der Aus-/ Weiterbildung oder Umschulung, die im engen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit des Mitarbeitenden steht.

Gratisabgabe von Waren bezogen von Dritten

Arbeitgeber sind häufig unsicher, wie sie Mitarbeitervorteile, die sie nicht selbst produzieren, bescheinigen sollen. Bemerkenswert ist diese neue Regelung:

Waren, die der Arbeitgeber den Mitarbeitern kostenlos abgibt und mit einem stattlichen Rabatt beziehen kann, sind zum vom Arbeitgeber bezahlten Preis zuzüglich eines Zuschlags von 10 % zu deklarieren (wie bei der MWST).

Dauerthema FABI

FABI ist in der aktualisierten Ausgabe von «Fragen und Antworten zum Lohnausweis» nach wie vor ein Thema. Der Katalog erläutert die Auswirkungen der Zurverfügungstellung eines vergünstigt oder gratis abgegebenen Generalabonnements auf die Begrenzung des Fahrkostenabzugs. Thematisiert werden die Berechnung des Aussendienstanteils sowie das korrekte Vorgehen bei eingeschränkter Privatnutzungsmöglichkeit des Geschäftsautos bei Grenzgängern. Diesen Fragen begegnen wir in der Praxis regelmässig.

Das letzte Wort zur Umsetzung von FABI ist in Bezug auf das Geschäftsauto noch nicht gesprochen. Die eidgenössische Steuerverwaltung hat den Auftrag erhalten, einen entsprechenden Vorschlag auszuarbeiten. Wir empfehlen, die Entwicklungen zu verfolgen. Zu gegebener Zeit werden wir zu diesem Thema weiter informieren.

Weitere Präzisierungen

Themen wie die Deklaration von Lohnnachgenuss, Mitarbeiterbeteiligungen bei Ausscheidung eines Teils der Steuerbasis ins Ausland, kantonsspezifischen Lohnabzügen oder die Bescheinigung von nachzuzahlenden beziehungsweise zurückzuerstattenden Quellensteuerbeträgen wurden ebenfalls klargestellt. Quellensteuerbeträge, die sich auf das



Vorjahr beziehen, muss der Arbeitgeber zusätzlich unter Ziffer 15 des Lohnausweises ausweisen. Zur Ziffer 9 des Lohnausweises hält der Antwortenkatalog fest, dass der Arbeitgeber hier nur Versicherungsbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV/NBUV (oder an vergleichbare ausländische Sozialversicherungen) aufführen darf. Sind in einzelnen Kantonen weitere Beiträge vorgesehen (beispielsweise der Sozialfonds in Schaffhausen), lassen sich diese unter Ziffer 15 auflisten.

Wegleitung Lohnausweis

Pünktlich zum neuen Jahr wird voraussichtlich eine aktualisierte Ausgabe der Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises beziehungsweise der Rentenbescheinigung publiziert werden. Hier wird die Praxis weiter präzisiert. In der Wegleitung 2019 wird die Deklaration von Umzugskosten genauer umschrieben. Pauschale Umzugskosten gelten als unregelmässige Leistungen und sind unter Ziffer 3 aufzuführen. Entstehen für einen Arbeitnehmer Umzugskosten hauptsächlich aus beruflichen Gründen (beispielsweise durch den Umzug des Arbeitgebers oder durch Expatriate-Spesen), die der Arbeitgeber (effektiv) vergütet, sollte dieser unter Ziffer 15 bei den Bemerkungen darauf hinweisen (Beispiel: «Umzugskosten von XXX CHF durch Arbeitgeber bezahlt»). Hingegen müssen effektive Umzugskosten, die vom Arbeitgeber übernommen werden, aber ohne Zwangssituation entstehen, unter Ziffer 3 aufgeführt werden.

Die Deklaration von dem Mitarbeiter zur Verfügung gestellten Coaching- und Outplacement-Dienstleistungen, wird voraussichtlich auch in der aktualisierten Wegleitung nicht angesprochen. Wir empfehlen, diese Fälle im Zweifelsfall mit dem zuständigen Steueramt zu besprechen. Wenn allerdings aus der gegebenen Situation kein Fringe Benefit im steuerpflichtigen Bereich zu bescheinigen ist, halten wir eine Deklaration auf dem Lohnausweis für unnötig.

Dasselbe gilt für einen vom Arbeitgeber für Aus-/Weiterbildung oder Umschulung zur Verfügung gestellten Zeitwert, der bei Misserfolg, Abbruch oder Austritt durch den Mitarbeiter zurückerstattet werden muss (basierend auf einer Rückzahlungsvereinbarung). Hier empfehlen wir, den Lohn auch bei Verpflichtung zur Rückzahlung voll auszuweisen. Der Arbeitgeber sollte für den Mitarbeiter eine Rechnung oder Bestätigung über den Betrag ausstellen. Je nach Kanton kann der Mitarbeiter versuchen, diesen Betrag unter dem Titel «andere Berufskosten» in seiner privaten Steuererklärung in Abzug zu bringen.

Wir erwarten ebenfalls kosmetische Anpassungen am Beiblatt für Mitarbeiterbeteiligungen. Eine Arbeitsgruppe befasst sich mit der Pauschalspesenproblematik, weil die interkantonale Akzeptanz auch bei durch die Steuerbehörden genehmigten Spesenreglementen abgenommen hat. Diese Themen werden aber voraussichtlich erst in ein bis zwei Jahren umgesetzt. Arbeitgeber sollten die Wegleitung konsultieren, sobald diese offiziell publiziert wird.

Quellensteuer

Im Bereich der Quellensteuern stehen für die nähere Zukunft einschneidende Änderungen an. Im Dezember 2016 verabschiedete das Parlament das Bundesgesetz über die Revision der Quellenbesteuerung des Erwerbseinkommens. Dieses tritt zusammen mit verschiedenen Verordnungsänderungen am 1. Januar 2021 in Kraft. Bereits beschlossen sind Anpassungen am Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG) und am Steuerharmonisierungsgesetz (STHG). Beide streben eine weitere Harmonisierung der kantonal unterschiedlichen Bestimmungen an. Die Inkraftsetzung ab dem 1. Januar 2021 soll den Kantonen Zeit geben, kantonale Gesetze und Verordnungen entsprechend anzupassen.

Die revidierte Fassung der Verordnung über die Quellensteuern bei der direkten Bundessteuer wurde im April 2018 publiziert und beinhaltet vor allem die folgenden Punkte:

- Feststellung, dass weitere Verordnungen betroffen sind (Expav, MBV etc.)
- Wegfall des Nebenerwerbstarifs D
- Einführung der Tarificodes D und G für Sonderfälle
- Festlegung der Grenze für nachträgliche ordentliche Veranlagung auf 120'000 Franken Jahreseinkommen
- Pflicht für Arbeitgeber, mit jedem einzelnen Kanton abzurechnen

Detailliertere Bestimmungen bezüglich Berechnungsregeln etc. sollen durch ein Kreisschreiben erfolgen. Dieses ist derzeit noch in Arbeit. Wir von PwC konnten den Entwurf bereits sichten und sehen unter anderem die folgenden Herausforderungen auf Arbeitgeber zukommen, sollte der Entwurf unverändert umgesetzt werden:

- Hochrechnung von Teilzeitpensen zur Satzbestimmung (wenn der Mitarbeitende mehrere Arbeitgeber hat und über keine Ersatzeinkünfte verfügt)
- Sonderberechnungen für die Besteuerung des 13. Monatslohnes und bei Ein- und Austritt
- Weitere Sonderberechnungsregeln und -sätze
- Regelung zur tageweisen Abrechnung bei Ansässigkeit im Ausland

PwC verfolgt den Prozess zur Revision der Quellensteuer sehr aufmerksam. Sie können sich auf unser Know-how genauso verlassen wie darauf, dass wir

unsere Payroll-Systeme rechtssicher aufgesetzt haben und ein Payroll-System einsetzen, welches die Neuerungen richtig implementiert haben wird. Sollte sich durch das erneuerte Gesetz Handlungsbedarf für Sie als Arbeitgeber ergeben, informieren wir Sie frühzeitig darüber.

Neues Quellensteuerregime in Frankreich

Per 1. Januar 2019 führt Frankreich eine allgemeine Quellensteuerpflicht ein. Bislang wurden in Frankreich nur jene Personen an der Quelle besteuert, die ihren steuerrechtlichen Wohnsitz nicht in Frankreich haben. Speziell ist, dass die Verpflichtung zur Einbehaltung von Quellensteuern (von Personen und Einkommen, die in Frankreich steuerpflichtig sind) auch Arbeitgeber betrifft, die ihren Sitz ausserhalb Frankreichs haben. Konkret sind ausländische Arbeitgeber betroffen, die Personen mit steuerrechtlichem Wohnsitz in Frankreich durch eine ausländische Buchhaltung Lohn auszahlen. Bis vor kurzem war unklar, wie sich

die Einführung des neuen Quellensteuerregimes auf Schweizer Unternehmen, die Grenzgänger aus Frankreich beschäftigen, auswirkt. Nun haben die französischen Steuerbehörden klargestellt, dass die allgemeine Besteuerung an der Quelle für Grenzgänger aus Frankreich nicht angewandt wird. Diesen Arbeitnehmenden werden die Steuern auf Erwerbseinkommen mittels «Direct Debit» dem Bankkonto belastet.

Die Besteuerung von Grenzgängern aus Frankreich ist abhängig davon, ob diese täglich an ihren Wohnsitz zurückkehren oder nicht. Verschiedene Grenzkantone (BS, BL, BE, SO, VD, VS, NE, JU, nicht aber GE) haben ein bilaterales Abkommen mit Frankreich unterzeichnet, welches die Besteuerung von Grenzgängern klarstellt. Im Einklang mit diesen Abkommen verbleiben französische Grenzgänger, die in diesen genannten Kantonen für Schweizer Arbeitgeber tätig sind, mit ihrem Einkommen in Frankreich steuerpflichtig, sofern sie täglich an ihren Wohnsitz zurückkehren.

Der Kanton Genf hat kein entsprechendes bilaterales Abkommen mit Frankreich unterzeichnet. Dementsprechend sind Grenzgänger aus Frankreich, die im Kanton Genf tätig sind, für die hier erzielten Einkünfte in der Schweiz steuerpflichtig. Die Schweiz gibt in diesem Fall einen Teil der Steuern an den Staat Frankreich ab. Französische Grenzgänger, welche in andere Kantone pendeln, werden normal an der Quelle besteuert.

Dies bedeutet, dass Schweizer Unternehmen im Hinblick auf Grenzgänger aus Frankreich nicht von der Einführung des neuen Quellensteuerregimes betroffen sind. Wir empfehlen allerdings, künftig bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten in/nach/aus Frankreich den Sachverhalt genau zu prüfen, da möglicherweise grosse Aufwände – und damit verbundene Kosten – entstehen könnten. Bei Entsendungen nach Frankreich stellt sich die Frage der Quellenbesteuerung insbesondere dann, wenn die Schweizer Gesellschaft in Frankreich über keine Niederlassung verfügt.

Sozialversicherungen

AHV- und IV-Renten

Die AHV- und IV-Renten werden zum 1. Januar 2019 leicht angehoben. Die Höhe der Renten ist – anders als bei Berufskosten und Naturalbezügen – an einen Mischindex aus Lohn- und Preisentwicklung gekoppelt und wird

periodisch alle zwei Jahre geprüft (bei Verschiebungen > 4 % auch früher). Die letzte Anpassung wurde zum 1. Januar 2015 vorgenommen. Mit der Angleichung der Renten ändern sich alle Ansätze, die an die AHV-Maximalrente geknüpft sind. Konkret bewirkt sie Folgendes:

Anpassungen in der AHV/IV		
AHV/IV	Wert bis 31. Dezember 2018	Wert ab 1. Januar 2019
Minimale AHV-/IV-Rente	1175 CHF	1185 CHF
Maximale AHV-/IV-Rente	2350 CHF	2370 CHF
Rentenmaximum Ehepaare	3525 CHF	3555 CHF
Hilflosenentschädigung AHV (zu Hause)		
Leicht	235 CHF	237 CHF
Mittel	588 CHF	593 CHF
Schwer	940 CHF	948 CHF
Hilflosenentschädigung IV (Heim)		
Leicht	118 CHF	119 CHF
Mittel	294 CHF	296 CHF
Schwer	470 CHF	474 CHF
Hilflosenentschädigung IV (zu Hause)		
Leicht	470 CHF	474 CHF
Mittel	1175 CHF	1185 CHF
Schwer	1880 CHF	1896 CHF
Ergänzungsleistungen zu AHV/IV		
Für Alleinstehende	19'290 CHF	19'450 CHF
Für Ehepaare	28'935 CHF	29'175 CHF
Für Waisen	10'080 CHF	10'170 CHF

Die Hilflosenentschädigung, Assistenzbeiträge und Intensivpflegezuschläge für Minderjährige, die zu Hause betreut werden, ändern sich ebenfalls. Auch die jährlichen Mindestbeiträge an die AHV werden leicht angehoben.

Konsequenzen für Familienzulagen

Bei den Familienzulagen führt die Anhebung der AHV/IV-Renten dazu, dass das Mindesteinkommen für den Anspruch auf Familienzulagen ebenfalls erhöht wurde. Dasselbe gilt für das Maximaleinkommen, das ein Kind erzielen darf, um dennoch Anspruch auf eine Ausbildungszulage auszulösen.

Familienzulage	Wert bis 31. Dezember 2018	Wert ab 1. Januar 2019
Mindesteinkommen Elternteil (pro Jahr)	7050 CHF	7110 CHF
Maximaleinkommen Kind (pro Jahr)	28'200 CHF	28'440 CHF

Auswirkungen auf die berufliche Vorsorge

In der beruflichen Vorsorge ändern sich sämtliche Grenzbeträge. Diese werden in Prozent der jährlichen AHV-Maximalrente berechnet.

BVG	Wert bis 31. Dezember 2018	Wert ab 1. Januar 2019
Obergrenze Jahreslohn	84'600 CHF	85'320 CHF
Koordinationsabzug	24'675 CHF	24'885 CHF
Mindestjahreslohn	21'150 CHF	21'330 CHF
Minimaler koordinierter Lohn	3525 CHF	3555 CHF
Maximaler BVG-Jahreslohn	846'000 CHF	853'200 CHF

Folgen für die dritte Säule

Die jährliche Steuerabzugsberechtigung für Beiträge an anerkannte Vorsorgeformen wird ebenfalls als prozentualer Anteil der jährlichen AHV-Maximalrente berechnet. Deshalb müssen auch sie auf den 1. Januar 2019 angepasst werden. Die Grenzwerte der sinkenden Beitragsskala für Selbständigerwerbende werden nach oben korrigiert.

Säule 3a	Wert bis 31. Dezember 2018	Wert ab 1. Januar 2019
BVG-versichert	CHF 6768	CHF 6826
Nicht BVG-versichert	CHF 33'840	CHF 34'128

Wegleitungen AHV/IV und massgebender Lohn

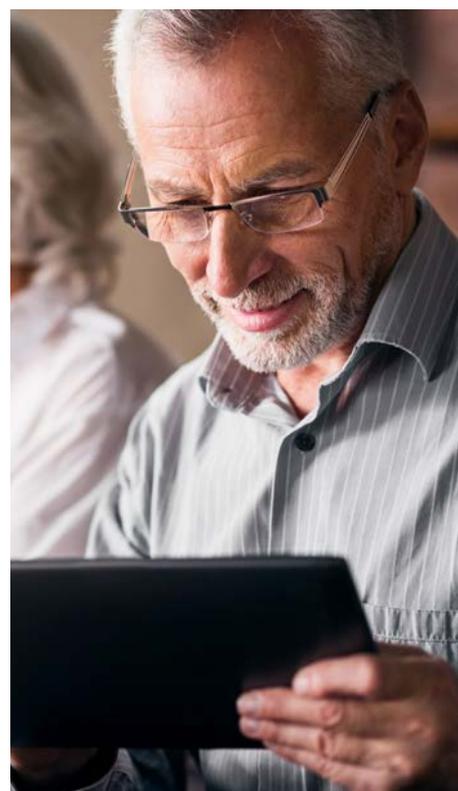
Die Wegleitung über die Versicherungspflicht in der AHV/IV (WVP) und die Wegleitung über den massgebenden Lohn (WML) des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) sind für Sachbearbeiter in der Lohnbuchhaltung zentral. Die WVP hilft zu klären, ob ein Sachverhalt Anknüpfungspunkte für eine Versicherungsunterstellung in der Schweiz bietet. Die WML setzt bei geldwerten Vorteilen für Mitarbeiter an. Sie klärt die Frage, ob und in welchem Umfang diese Vorteile AHV-beitragspflichtig sind. Nachfolgend fassen wir die wichtigsten Neuerungen für die Lohnbuchhaltung zusammen.

Versicherungspflicht

Die angepasste WVP berücksichtigt das Sozialversicherungsabkommen mit China, das seit 19. Juni 2017 in Kraft ist. Von diesem Abkommen ausgenommen

sind die Sonderverwaltungszone Hongkong, Macao und Taiwan. Es wird als Entsendeabkommen bezeichnet, da es nur die anwendbaren Rechtsvorschriften regelt, aber keinen Export von Rentenleistungen vorsieht.

Die grösste Änderung der Versicherungspflicht ist die «Applicable Legislation Platform Switzerland ALPS», welche seit dem 1. Januar 2018 von allen Beteiligten zu nutzen ist. Dieses Online-System dient der Kommunikation zwischen den Ausgleichskassen, dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und den Arbeitgebern im Zusammenhang mit Versicherungsunterstellungen (insbesondere Gesuche um Entsendung, um Arbeitgeberweiterführungsversicherung, Meldungen von Mehrfachstätigkeiten, etc.). Nachdem einzelne Arbeitgeber und Ausgleichskassen in einer Pilotphase mit ALPS gearbeitet haben, ist das System ein Muss für sämtliche Ausgleichskassen. In der AHV-/EL Mitteilung 402 wird die



Einführung von ALPS angekündigt und beschrieben.

Weitere wichtige Anpassungen der Versicherungspflicht betreffen Präzisierungen zur Anwendbarkeit der Wesentlichkeitsgrenze von 25 % im Zusammenhang mit Arbeitspensen in unterschiedlichen Staaten (betrifft Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und den Staaten der EU respektive zwischen der Schweiz und den Staaten der EFTA) bei selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit.

Beitragsbemessung

Neu aufgeführt ist die beitragsrechtliche Behandlung von WIR-Geld, das an Mitarbeiter ausgeschüttet wird. Diese Beträge sind voll beitragspflichtig. Die WML präzisiert, dass bei WIR-Geld, das mit einem Rabatt an die Mitarbeitenden weitergegeben wird (analog Reka-Geld), die Differenz zwischen Wert und Ankaufswert des Mitarbeiters beitragspflichtig ist – anders als bei Reka-Geld.

Das BSV hat die Randziffer 3007 erneut leicht konkretisiert. Neu ist vorgegeben, wie ein Arbeitgeber Abonnemente des öffentlichen Verkehrs (Generalabonnement oder regionales Verbundabonnement) beitragsrechtlich behandeln muss. Unverändert ist die Formulierung, wonach keine Beitragspflicht besteht, wenn an 40 Tagen Geschäftsreisen unternommen werden. Weiterhin offen bleibt die Frage, ob 40 sehr kurze Dienstreisen die Beitragsbefreiung gemäss Randziffer 3007 rechtfertigen.

Exkurs Bezug AHV-/IV-/EO-Beiträge

Die WML und die WVP sind den meisten Personalverantwortlichen geläufig. Mit der Wegleitung über den Bezug der Beiträge in der AHV, IV und EO (WBB) hingegen arbeiten vorwiegend Ausgleichskassen, die den Vollzug der Sozialversicherungen sicherstellen. Änderungen in der WBB wirken sich daher eher selten direkt auf den Personalalltag der Unternehmen aus.

Die neuste Ausgabe der WBB ist seit dem 1. Januar 2018 gültig. Sie enthält eine Anpassung mit Zündstoff: Das BSV hat die Randziffer 2035.1 zur Beitragserhebung in der Arbeitslosenversicherung (ALV) auf nachträgliche Lohnzahlungen eingefügt und in Randziffer 2035.3 mit einem Beispiel ergänzt. Problematisch dabei ist einerseits, dass derzeit keine der führenden Lohnsoftwarelösungen mit ELM Standard 4.0 diese Vorschriften abbilden kann. Andererseits erachten

viele Fachpersonen die Vorschrift als widersprüchlich und das Resultat der Anwendung als stossend. Die Fachgruppen AHV/FAK und Treuhand haben diese Problematik mit Doppelbezug der ALV, die AHV-Freigrenze sowie die unmögliche Umsetzung mit einer Software in Workshops behandelt und einen Antrag um Anpassung beim BSV eingereicht. Dieser Antrag ist derzeit noch pendent, genauso wie die gerichtliche Einsprache eines Arbeitnehmers gegen die doppelte Erhebung der ALV-Beiträge.

Vorsorge-Mindestzinssatz

Die angesparten Guthaben im obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge (BVG) werden zu einem vom Bundesrat festgelegten Mindestzinssatz verzinst. Guthaben im Bereich des Überobligatoriums dürfen zu einem tieferen Zinssatz verzinst werden, solange die BVG-Mindestverzinsung gewährleistet ist. Der Bundesrat entscheidet über den Mindestzins im Obligatorium auf Basis einer Empfehlung der Eidgenössischen Kommission für berufliche Vorsorge. Diese hat im September 2018 vorgeschlagen, den Mindestzinssatz für die Verzinsung der obligatorischen Vorsorgeguthaben ab dem 1. Januar 2019 auf 0,75 % zu senken. Der Bundesrat entschied jedoch, dieser Empfehlung nicht zu folgen und den Mindestzinssatz auf dem derzeit gültigen Niveau von 1 % zu belassen.

Mutterschaftsentschädigung

Die derzeit geltende rechtliche Grundlage für die Mutterschaftsentschädigung ist im Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) geregelt. Insbesondere in Fällen, in denen ein Kind nach der Geburt über längere Zeit im Spital bleiben muss,

ergaben sich Rechtsunsicherheiten und teilweise stossende Situationen. Vor diesem Hintergrund wurde die Anpassung des EOG initiiert; die Vernehmlassungsfrist ist bereits im Juni 2018 abgelaufen. Das geänderte Gesetz tritt frühestens per 1. Januar 2020 in Kraft und bringt die folgenden Änderungen:

- Änderung der Anspruchsvoraussetzungen bei Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit
- Verlängerung der Anspruchsdauer der Mutterschaftsentschädigung, falls nach der Geburt ein längerer Spitalaufenthalt des Kindes notwendig wird
- Verlängerung des Anspruchs, wenn die Mutter aufgrund Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub nicht erwerbsfähig ist

Familienzulagen

Auch im Hinblick auf die Familienzulagen stehen Änderungen an. Die Vernehmlassungsfrist für die Änderungen im Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) ist im März 2018 abgelaufen. Sie werden vermutlich nicht vor 2020 wirksam. Konkret soll das Familienzulagengesetz in diesen drei Punkten revidiert und modernisiert werden:

- Ausbildungszulagen für Jugendliche sollen mit Beginn ihrer nachobligatorischen Ausbildung und nicht erst nach Vollendung des 16. Altersjahres ausgerichtet werden.
- Arbeitslose alleinstehende Mütter sollen während der Mutterschaftsentschädigungszeit nach EO auch Familienzulagen erhalten.
- Es soll eine gesetzliche Grundlage für die Gewährung von Finanzhilfen geschaffen werden.



Weitere Themen

Datenschutz Schweiz und EU

Das heutige Datenschutzgesetz stammt aus dem Jahr 1993. Der Bundesrat will es nun durch eine Totalrevision komplett überarbeiten und dem Internetzeitalter anpassen. Dazu hat er am 15. September 2017 eine Botschaft verabschiedet. Das revidierte Gesetz soll

den Höchstbetrag von Bussen von derzeit 10'000 Franken auf neu 250'000 Franken anheben und die Position und Unabhängigkeit des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten stärken. Der Schutz der Daten von natürlichen Personen in der Schweiz wird durch die Revision gestärkt und das Schweizer Recht an das Niveau der EU angepasst. Dadurch wird sichergestellt, dass die Schweiz von der EU weiterhin als Drittstaat mit angemessenem

Datenschutzniveau betrachtet wird. Die neue gesetzliche Grundlage wird für die Personalabteilungen in der Umsetzung sehr anspruchsvoll.

Je nach Ausgestaltung der Bestimmungen und insbesondere je nach Konstellation in der Praxis haben viele Unternehmen in der Schweiz Handlungsbedarf. Die Anpassungen der gesetzlichen Grundlage in der Schweiz und EU wirken sich wie folgt aus:

EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	Datenschutzgesetz (E-DSG)
Weiterer Anwendungsbereich schliesst unter anderem bei Dienstleistungsangeboten im EU-Raum auch Schweizer Unternehmen mit ein.	Stärkung des Datenschutzes. Es soll der «Adäquanzentscheid»* für Datenexport aus der EU ins Ausland gesichert werden.
Neue Pflichten und Prinzipien	Strengere Bestimmungen für Datenbearbeitung von Unternehmen
Hohe Bussen im Falle der Nichteinhaltung der Verordnung (bis zu 20 Mio. Euro oder 4 % des Jahresumsatzes, je nachdem welcher Betrag höher ist)	Bussen bis zu 250'000 Franken
In Kraft seit Mai 2016 – anwendbar seit Mai 2018	Tritt voraussichtlich 2019 in Kraft

* Damit lässt sich ein angemessenes Datenschutzniveau feststellen. So können unter anderem die verantwortlichen Stellen in der EU Datentransfers in die Schweiz veranlassen, ohne vorherige Genehmigung der Aufsichtsbehörden, die Einwilligung der Betroffenen oder die Verwendung von Standardvertragsklauseln.

Im September 2018 wurde im Schweizer Parlament beschlossen, die Totalrevision des Schweizerischen Datenschutzgesetzes in zwei Etappen zu teilen. In der ersten Etappe müssen die Verpflichtungen im Rahmen des Schengen-Abkommens umgesetzt werden (EU-Richtlinie 2016/680). Diese erfordern hauptsächlich Anpassungen von Straftatbeständen und einzelnen weiteren Bestimmungen. Die zweite Etappe umfasst die rechtliche Totalrevision. Nach Ansicht des Parlaments lässt sich mit der Aufteilung der Vorlage die Totalrevision des Datenschutzgesetzes ohne Zeitdruck angehen. Nur so werde das Parlament der Komplexität der Thematik gerecht.

Masseneinwanderung

Am 9. Februar 2014 hat sich das Schweizer Stimmvolk mit einer knappen Mehrheit für die Aufnahme des neuen Artikels 121a in die Bundesverfassung ausgesprochen. Dieser Zusatz verlangt, dass die Schweiz die Immigration über Quoten und Höchstgrenzen selbstständig regelt. Nach langem Ringen um eine Lösung, die die Personenfreizügigkeit mit der EU dabei nicht gefährdet, hat das Parlament am 16. Dezember 2017 die Änderungen

am Ausländergesetz vorgestellt. Kern der Umsetzung bildet die seit dem 1. Juli 2018 für Arbeitgeber in der Schweiz anwendbare Verpflichtung, vakante Stellen in Berufsarten mit schweizweit mindestens 8 % Arbeitslosigkeit (ab 1. Januar 2020 ab 5 %) den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu melden. Damit soll die Möglichkeit gegeben werden, dass sich Arbeitslose vor der öffentlichen Ausschreibung bewerben können. Welche Berufe betroffen sind, ist auf www.arbeit.swiss abrufbar. Diese Website steht unter der Schirmherrschaft des SECO. Seit August dieses Jahres können Arbeitgeber ihre Meldepflicht mit einem praktischen Check-up-Tool vereinfachen.

Gemäss der Stellenmeldepflicht muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine Vakanz von dieser Pflicht betroffen ist und gegebenenfalls melden. Da die Unternehmen die Berufe unterschiedlich bezeichnen, war diese Prüfung bisher aufwendig und unter Umständen mit Missverständnissen oder Fehlern behaftet. Mit dem neuen Check-up-Tool kann der Arbeitgeber prüfen, ob eine Stelle meldepflichtig ist. Er gibt die Berufsbezeichnung nach Angabe des Anstellungskantons in die Suchmaske ein. Die Suchmaschine zeigt

die Haupttreffer an und indiziert, ob die auszuschreibende Stelle von der Stellenmeldepflicht betroffen ist.

Wehrpflichtersatzabgabe

Die revidierte Fassung des Bundesgesetzes über die Wehrpflichtabgabe tritt per 1. Januar 2019 in Kraft. Es handelt sich um eine Teilrevision zur Anpassung an das revidierte Bundesgesetz über die Armee und die Militärverwaltung (Militärgesetz). Dieses ist seit dem 1. Januar 2018 rechtskräftig. Die Anpassungen betreffen vorwiegend die Ersatzabgabepflicht:

- Bei Verschiebung der Rekrutenschule (spätestens bis zum 25. Altersjahr möglich) wird künftig keine Wehrpflichtersatzabgabe mehr erhoben.
- Wenn bei Entlassung aus der Dienstpflicht nicht alle Dienstage geleistet wurden, so sieht die revidierte Fassung des Gesetzes die Einführung einer Abschluss-Wehrpflichtersatzabgabe vor.

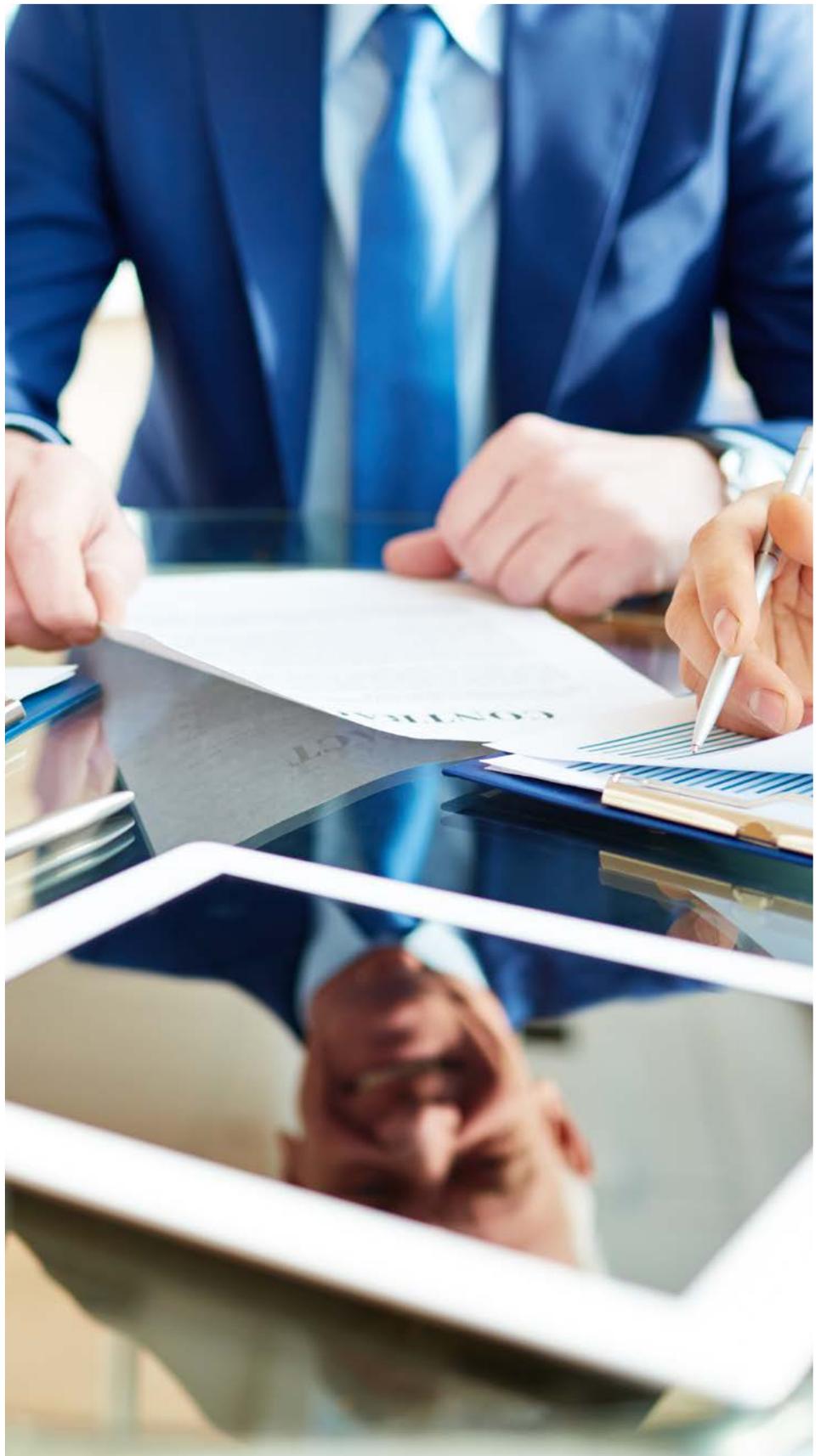
In eigener Sache

Outsourcing von Payroll-Dienstleistungen

Das Outsourcing-Angebot von PwC für Payroll-Dienstleistungen ist nach dem Prüfstandard «International Standard for Assurance Engagements» ISAE 3402, Typ II, attestiert. Die Prüfperiode umfasst das vergangene Kalenderjahr. Der ISAE-Report eines Kalenderjahres ist jeweils im Juli des Folgejahres verfügbar.

Mit dem ISAE-Attest 3402 gewähren wir Verantwortungs- und Entscheidungsträgern die Sicherheit, dass unsere Payroll-Outsourcing-Dienstleistungen für Kunden über ein adäquates internes Kontrollsystem verfügen und alle relevanten Geschäftsprozesse überwacht werden. Der Report Typ II bestätigt, dass wir entsprechende Kontrollen etabliert haben und dass diese über einen definierten Zeitraum erfolgreich umgesetzt wurden.

Wir empfehlen unseren Kunden, ihrer Revisionsstelle den Report zu übermitteln. Er kann diese bei der Planung der Revision unterstützen. Das Vorliegen des Reports kann zudem die Kosten der Revision positiv beeinflussen, da die Prüfhandlungen im Zusammenhang mit der ausgelagerten Lohnbuchhaltung reduziert werden können.



Kontakt

Raymond Simmen
+41 58 792 42 33
raymond.simmen@ch.pwc.com