



## IN EIGENER SACHE

Liebe Kunden und Geschäftsfreunde

Nachfolgend informieren wir Sie betreffend die neue Abgabe für Radio und Fernsehen ab dem 1. Januar 2019.

### Einführung geräteunabhängige Abgabe

Ab 1. Januar 2019 wird die Abgabe für Radio und Fernsehen bei Haushalten und Unternehmen erhoben. Diese beträgt 365 Franken je Privathaushalt und Jahr, ein Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 500'000 Franken bezahlt je nach Umsatz zwischen 365 und 35'950 Franken pro Jahr. Erhoben wird die Abgabe bei den Haushalten von der Serafe AG (früher Billag), bei den Unternehmen von der ESTV.

### Abgabepflicht bei Unternehmen

Die neue Abgabe für Radio und Fernsehen ist geräteunabhängig und grundsätzlich von jedem Unternehmen zu entrichten. Der Gesetzgeber hat für Unternehmen folgende Befreiungsmöglichkeiten vorgesehen:

- Eine Gruppe von Unternehmen zahlt nur eine Abgabe, die auf der Grundlage des Gesamtumsatzes aller Unternehmen der Gruppe berechnet wird, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:
  - Es handelt sich um eine Mehrwertsteuergruppe;
  - Mindestens 30 Unternehmen unter gemeinsamer Leitung haben sich zu einer Unternehmensabgabegruppe zusammengeschlossen;
  - Autonome Dienststellen einer Gemeinde, eines Kantons oder des Bundes haben sich für die Unternehmensabgabe zusammengeschlossen.
- Unternehmen mit einem Jahresumsatz von weniger als 500'000 Franken sind nicht abgabepflichtig.
- Ein Unternehmen in der tiefsten Abgabekategorie, d.h. mit weniger als 1 Mio. Franken Umsatz, erhält auf Gesuch hin die Abgabe zurückerstattet, wenn dieses im betreffenden Jahr keinen oder nur einen geringen Gewinn erzielt hat.

## Rechnungsstellung und Deklaration bei Unternehmen

Im ersten Erhebungsjahr (2019) werden die ersten Rechnungen bereits im Januar versandt. Dabei ist der Umsatz des Vorjahres (2017) massgebend, ab dem zweiten Erhebungsjahr der Vorjahresumsatz. Massgebend ist der in Ziffer 200 der MWST-Abrechnung deklarierte weltweite Gesamtumsatz. Dazu gehören auch Umsätze aus Leistungen, die von der MWST ausgenommen oder befreit sind. Damit der Gesamtumsatz korrekt erhoben werden kann, ist die korrekte Abrechnung unter Berücksichtigung der ausgenommenen und befreiten Umsätze unumgänglich. Es gilt zu prüfen, ob die Deklaration der Umsätze bereits im Jahr 2017 korrekt erfolgt ist. Ansonsten besteht die Möglichkeit, mittels Jahresabstimmung die korrekten Umsätze bis spätestens am 31. August 2018 zu deklarieren.

| Höhe der Abgabe                             | Abgabe pro Jahr |
|---|-----------------|
| <b>Haushalte</b>                            |                 |
| Privathaushalte                             | 365             |
| Kollektivhaushalte *                        | 730             |
| <b>Unternehmen nach Jahresumsatz in CHF</b> |                 |
| bis 499'999                                 | 0               |
| 500'000 bis 999'999                         | 365             |
| 1 Mio bis 4'999'999                         | 910             |
| 5 Mio bis 19'999'999                        | 2'280           |
| 20 Mio bis 99'999'999                       | 5'750           |
| 100 Mio bis 999'999'999                     | 14'240          |
| 1 Mrd. und mehr                             | 35'590          |

\* Alters- und Pflegeheime, Wohnheime, Strafanstalten, Internate, Asylunterkünfte, u.a.

## Personelles – Neueintritt



Gerne informieren wir Sie, dass **Patrick Schmutz** per 1. Januar 2018 neu zu unserem Team gestossen ist. Er hat im Jahr 2016 die Ausbildung zum Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis erfolgreich abgeschlossen. Patrick Schmutz arbeitete bis zum Wechsel zur axalta Treuhand AG als Buchhalter/Revisor in einer anderen Treuhandgesellschaft in der Region. Er ist bei uns als Assistent Wirtschaftsprüfung tätig. Wir heissen ihn herzlich Willkommen und freuen uns auf die Zusammenarbeit.

# ARBEITSUNFÄHIGKEIT WEGEN KRANKHEIT – HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN («FAQ»)

## **Einleitung**

Das Arbeitsverhältnis nach Schweizer Recht ist ein Austauschverhältnis – Lohn gegen Arbeit. Arbeitsrecht ist aber auch Sozialrecht. Kann der Arbeitnehmer unverschuldet und aus persönlichen Gründen nicht arbeiten, erhält er trotzdem den Lohn. Zumindest für eine bestimmte Zeit und unter bestimmten Voraussetzungen. Dieses FAQ ist ein genereller Überblick ohne Anspruch auf Vollständigkeit – es ersetzt keine einzelfallbezogene Rechtsberatung. Thema ist ausschliesslich die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung (Unfall oder sonstige Verhinderungsgründe ausgenommen).

## **Wann liegt eine Krankheit vor?**

Das ist eine medizinische Frage und ist durch eine sachverständige Person zu beantworten (z.B. Ärztin; Psychiater etc.).

## **Wann liegt eine Arbeitsunfähigkeit vor?**

Nicht jede Krankheit führt zu einer Arbeitsunfähigkeit. Ist es dem Arbeitnehmer *wegen* der Krankheit unmöglich oder unzumutbar, seiner Arbeit nachzugehen, ist er arbeitsunfähig und darf der Arbeit fernbleiben. Massgebend sind die Art der Krankheit und die Art der Arbeit – dieselbe Krankheit kann sich auf Büromitarbeiter anders auswirken als auf Handwerker.

## **Wer muss die Arbeitsunfähigkeit beweisen?**

Der Arbeitnehmer. Gelingt ihm der Beweis nicht, gilt er als arbeitsfähig.

## **Wie beweist der Arbeitnehmer, dass er arbeitsunfähig ist?**

Sämtliche zivilprozessualen Beweismittel sind zulässig. In der Praxis geschieht das oft durch ein Arztzeugnis. Streng genommen ist aber ein Arztzeugnis kein Beweis, sondern lediglich eine qualifizierte Behauptung, weil sie von einer Fachperson stammt. Dennoch reicht ein Arztzeugnis in der Praxis vorerst aus, zumindest, solange es nicht durch eine detailliertere fachliche Zweitmeinung in Zweifel gezogen wird.

## **Kann die Arbeitgeberin eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen?**

Ja. Wenn sachliche Zweifel bestehen, kann die Arbeitgeberin sogar ohne vertragliche Abmachung vom Arbeitnehmer verlangen, sich durch einen Arzt nach ihrer Wahl und auf ihre Kosten

untersuchen zu lassen. Der Arbeitnehmer muss bereits aufgrund seiner gesetzlichen Treuepflicht der Aufforderung nachkommen und sich untersuchen lassen. Dennoch sollten die Parteien die vertrauensärztliche Untersuchung und ihre Modalitäten schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbaren.

## **Und wenn sich der Arbeitnehmer weigert?**

Verweigert der Arbeitnehmer den Besuch beim Vertrauensarzt trotz entsprechender Abmahnung, so hat er keine Lohnfortzahlung mehr zugut. Einige juristische Lehrmeinungen gehen sogar davon aus, der Arbeitnehmer gelte ab dem Datum einer berechtigterweise angeordneten, aber verweigerten vertrauensärztlichen Untersuchung als gesund.

## **Was bringt eine vertrauensärztliche Untersuchung?**

Der Vertrauensarzt kann die Arbeitsunfähigkeit bestätigen oder widerlegen. Widerlegt er sie, ist die Rechtsfolge noch nicht restlos geklärt. Soweit ersichtlich gehen die Gerichte davon aus, dass dann entweder der Arbeitnehmer als arbeitsfähig gilt und wieder arbeiten muss oder, dass der Arbeitnehmer zwar nicht arbeiten muss, aber auch keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat. Hält der Arbeitnehmer an seiner Arbeitsunfähigkeit fest, müsste das Gericht entscheiden. In der Praxis einigen sich die Parteien oft bereits vorher oder spätestens, wenn die Untersuchungsergebnisse vorliegen.

## **Was ist die Rechtsfolge einer bewiesenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit?**

Einerseits genießt der arbeitsunfähige Arbeitnehmer während bestimmter Zeit *Kündigungsschutz* – eine Kündigung während Arbeitsunfähigkeit ist nichtig; die bereits laufende Kündigungsfrist wird um die Dauer der Arbeitsunfähigkeit (oder der *Sperrfrist*) unterbrochen.

Daneben hat die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer von Gesetzes wegen für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (=gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht).

## **Wie hoch ist der gesetzliche Lohnfortzahlungsanspruch?**

Das Gesetz geht von 100 % Lohnfortzahlung aus. Geschuldet ist also das, was der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte.

### **Wie lange dauert die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht?**

Das ist abhängig von der Dienstdauer. Im ersten Dienstjahr beträgt sie *drei Wochen*. Ab dem zweiten Dienstjahr richtet sie sich in der Praxis nach den örtlich gebräuchlichen *Tabellen* (Berner Skala, Zürcher Skala etc.).

### **Können die Parteien von der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht abweichen?**

Ja, solange die Ersatzlösung global betrachtet für den Arbeitnehmer mindestens *gleichwertig oder besser* ist. Für die Gleichwertigkeit kommt es nicht auf den einzelnen Krankheitsfall an, sondern auf eine gesamthafte Betrachtung. Praktisch alle auf dem Markt befindlichen Krankentaggeldlösungen können als gleichwertig betrachtet werden – die besseren Langzeitleistungen gleichen die gegenüber dem Gesetz oftmals eher nachteiligen Leistungen bei kurzen Krankheiten aus.

### **Wie muss eine gültige Ersatzlösung (Krankentaggeldversicherung) vereinbart werden?**

Dazu ist eine schriftliche Vereinbarung notwendig. Die abgedeckten Risiken, der Prozentsatz des versicherten Lohns, die Leistungsdauer und Prämienmodalitäten sind entweder direkt im Vertrag aufzunehmen oder durch Verweis auf Zusatzdokumente (Versicherungspolice) zu fixieren. Erst dann ist gemäss Bundesgericht die gesetzliche Lohnfortzahlung komplett durch die vertragliche Lösung ersetzt.

### **Was gilt während der Wartefrist?**

Krankentaggeldversicherungen leisten erst nach Ablauf einer Wartefrist. Massgebend ist der Arbeitsvertrag. Denn die Parteien können die Wartefrist regeln und z. B. 80 % Lohnfortzahlung vereinbaren. Besteht keine vertragliche Regelung, gilt während der Wartefrist die gesetzliche Lohnfortzahlung und die Arbeitgeberin schuldet *während beschränkter Zeit* 100 % Lohn.

### **Welche Mitwirkungspflichten haben die Parteien gegenüber der Krankentaggeldversicherung?**

- Der *Arbeitnehmer* ist in der Regel verpflichtet, die Versicherungsgesellschaft laufend mit Arztzeugnissen zu bedienen, seine behandelnden Ärzte gegenüber den Versicherungsärzten vom Berufsgeheimnis zu entbinden, sich vor Auslandsaufenthalten abzumelden oder sich auf Anfrage von Versicherungsärzten untersuchen zu lassen etc.

- Die *Arbeitgeberin* ist in der Regel verpflichtet, die Versicherungsprämien zu bezahlen, der Versicherung Ein- und Austritte sowie die Löhne zu melden, Krankheitsfälle umgehend anzumelden, Arztzeugnisse weiterzuleiten und die erhaltenen Taggelder den kranken Arbeitnehmern auszubezahlen etc.

### **Was sind die versicherungsvertraglichen Folgen von Mitwirkungspflichtverletzung?**

Die Krankentaggeldversicherung kann ihre Leistungen kürzen oder verweigern.

### **Wie verhält es sich, wenn die Arbeitgeberin ihren Verpflichtungen gegenüber der Krankentaggeldversicherung nicht nachkommt?**

Sichert die Arbeitgeberin vertraglich eine Krankentaggeldversicherung zu, kommt sie aber ihrer versicherungsvertraglichen Pflichten oder Obliegenheiten nicht nach – beispielsweise indem sie die Versicherungsprämien nicht bezahlt, ausgelaufene Policen nicht erneuert, falsche Policen abschliesst, eine Krankheit nicht oder zu spät meldet etc., muss sie den Arbeitnehmer schadlos halten.

### **Welche Risiken versichert eine Krankentaggeldversicherung?**

Je nach Police. In der Regel ist das versicherte Risiko die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer. Nicht versichert sind alle übrigen Verhinderungsgründe, welche ebenfalls die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht auslösen können. Spürbar wird das besonders bei Arbeitnehmern mit Familienpflichten. Bleiben sie zuhause um ihr krankes Kind zu pflegen, muss gegebenenfalls die Arbeitgeberin Lohnfortzahlung leisten, da die Krankentaggeldversicherung hier keine Deckung bietet.

### **Welche allgemeinen Pflichten hat der arbeitsunfähige Arbeitnehmer?**

Aufgrund der gesetzlichen Treuepflicht muss der Arbeitnehmer insbesondere:

- Umgehend über Arbeitsverhinderungen informieren.
- Auf Nachfrage der Arbeitgeberin ein Arztzeugnis vorlegen – auch wenn er bloss einen Tag krank ist.
- Gesund werden (die ärztlichen Weisungen befolgen, verordnete Medikamente nehmen und Therapien vornehmen lassen etc. *Achtung*: gerade bei psychischen Leiden kann die ärztliche Anweisung darin bestehen, ausserhalb der eigenen vier Wände aktiv zu sein – ein kranker Arbeitnehmer ist also nicht zwangsläufig zu Bettruhe angehalten.)

- Aktiv informieren (z. B. Auslandsaufenthalt, Wohnortwechsel etc.).
- Der Arbeitgeberin für wichtige arbeitsplatzbezogene kurze Auskünfte oder Nachfragen zur Verfügung stehen (sofern medizinisch möglich / zumutbar).

### Welche weiteren Pflichten hat die Arbeitgeberin, wenn einer ihrer Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist?

Aufgrund der gesetzlichen Fürsorgepflicht muss die Arbeitgeberin insbesondere:

- Die gesunden Arbeitnehmer generell vor gesundheitsschädigenden Einflüssen am Arbeitsplatz schützen (z. B. vor Ansteckung, Mobbing, Unfallrisiken etc.).
- Kranke Arbeitnehmer nach Hause lassen / schicken und die nötigen betrieblichen Voraussetzungen für Krankheitsabsenzen schaffen (z. B. interne Stellvertretung etc.) – die Arbeitgeberin trägt das Betriebsrisiko und ist dafür verantwortlich, sich bei Ausfällen zu organisieren.
- Die (Sozial-)Versicherungen rechtzeitig zu informieren und ihnen die nötigen Angaben weiterzugeben:
  - *Krankentaggeldversicherung*: Umgehende Anmeldung
  - *Unfallversicherung*: Umgehende Anmeldung, falls nicht klar ist, ob ein Unfall oder eine Krankheit vorliegt.
  - *Berufliche Vorsorge*: Je nach Reglement. Regelmässig Prämienbefreiung ab drei Monaten Arbeitsunfähigkeit. Auch lange Krankheiten sind der beruflichen Vorsorgeeinrichtung anzumelden, denn daraus kann sich eine Invalidenrente der beruflichen Vorsorge ergeben.
  - *Invalidenversicherung (IV)*: Keine Meldepflicht. Die Arbeitgeberin kann aber Fälle freiwillig anmelden nach mindestens 30 Tagen ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit oder wiederholten Kurzabsenzen während eines Jahres. Die IV

kann mit verschiedenen Mitteln eine sinnvolle Alternative zu einer Kündigung bieten.

- *Bei Austritt*: Gerade längere oder wiederholte Arbeitsverhinderung können eine Kündigung nach sich ziehen. Bei jedem Austritt ist die Arbeitgeberin gesetzlich oder vertraglich verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass sein Unfallversicherungsschutz 31 Tage nach Ende des Arbeitsverhältnisses endet bzw. dass seine Krankentaggeldversicherung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet. Auch auf die Möglichkeit von Einzelabredeversicherungen ist hinzuweisen.

### Was ist sonst noch zu beachten?

*Sozialversicherungen* und *Steuern* nicht vergessen. Gerade bei Langzeitkrankheiten ist der Arbeitnehmer mit weiteren Folgen konfrontiert. So sinken allenfalls seine berufsbedingten Abzüge im Rahmen der Steuererklärung. Allenfalls wird eine Anmeldung als Nichterwerbstätiger bei der Ausgleichskasse notwendig, da auf Krankentaggelder keine AHV-Beiträge geschuldet sind und Beitragslücken entstehen können.

Die *Arbeitslosenversicherung* bezahlt bei Arbeitsunfähigkeit maximal 44 Taggelder (30 am Stück). Danach gilt der Arbeitslose als nicht vermittelbar und erhält keine Taggelder mehr. Arbeitnehmer, die ohne Ersatzstelle von sich aus kündigen, riskieren Einstelltag. Vorsicht also rund um Kündigungen bei Langzeitkrankheit.

Wer nun seine Arbeitsverträge und Anstellungsbedingungen anpassen möchte, beachte, dass *Vertragsanpassungen* grundsätzlich bloss einvernehmlich möglich sind. Ohne Einwilligung der Arbeitnehmer bleibt nur die Änderungskündigung. Die Änderungskündigung ist aber missbräuchlich, wenn sie dazu dient, sachlich nicht gerechtfertigte Verschlechterungen durchzusetzen. Mehrere Änderungskündigungen können zudem eine Massenentlassung darstellen.