

# **Sozialversicherungen, Lohnadministration und Arbeitsrecht für HR-Assistenten**

## Zusätzliche Repetitionsfragen und -antworten

Nicole Messi

9., überarbeitete Auflage 2021

Artikelnummer: 17409  
Ausgabe: U2111  
Sprache: DE  
Code: XHR 005

# Repetitionsfragen

- 1 Nennen Sie vier Kriterien, die für ein Lohnsystem mit Lohnbändern relevant sind.
- 2 Die Sieber AG bietet überobligatorische BVG-Leistungen an. Wie nennt man solche freiwilligen Leistungen eines Arbeitgebers?
- 3 Nennen Sie noch fünf weitere freiwillige Zusatzleistungen des Arbeitgebers.
- 4 Eine Kollegin fragt Sie, was die «zweite Säule» ist und welche anderen «Säulen» es gibt. Füllen Sie für sie die unten stehende Tabelle aus:

	1. Säule	2. Säule	3. Säule
Bezeichnung			
Ziel			
Verfahren			
Träger			

- 5 Kreuzen Sie die Aussagen an, die korrekt sind:

Richtig	Falsch	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die AHV-Pflicht beginnt mit dem 18. Geburtstag und endet mit dem 64. resp. 65. Geburtstag.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wer nachweisen kann, dass er selbstständig erwerbend ist, muss keine AHV-Abzüge machen. Die Selbstständigkeit kann z. B. über einen Eintrag im Handelsregister oder über eine Mehrwertsteuer-Nummer nachgewiesen werden.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Angestellte mit Wohnsitz in der Schweiz und natürliche Personen mit Wohnsitz in der Schweiz (auch wenn sie nicht erwerbstätig sind) sind AHV-pflichtig.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ausländische Diplomaten mit Einsatz in der Schweiz sind ebenfalls AHV-pflichtig.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schweizer Bürger, die im Dienst einer Hilfsorganisation im Ausland tätig sind, sind AHV-pflichtig.

- 6 Zahlreiche Einflüsse, extern und intern, wirken auf die Unternehmen und somit auch auf die Löhne. Sie sind Teammitglied im Projekt «Lohnsystem» und Sie machen sich Gedanken über Veränderungen in der Gesellschaft und den Einfluss auf die Lohnfindung. Wie können Sie mittels Lohnfindung den Tendenzen Rechnung tragen? Ergänzen Sie bitte die unten stehende Tabelle und fügen Sie eine weitere Tendenz hinzu:

Tendenzen	Möglicher Einfluss auf die Lohnfindung
Beispiel: Die Mitarbeitenden möchten mitbestimmen	Definition von erfolgsabhängigen Lohnanteilen
Pendeln zwischen Arbeits- und Wohnort	
Hohe Lebenserwartung	
Individualisierung	

7

A] Ihr Unternehmen legt grossen Wert auf einen marktgerechten Lohn. Mit welchen Instrumenten stellt man sicher, dass dieses Ziel erreicht wird? Nennen Sie mindestens drei.

B] Sie schlagen vor, die Marktorientierung in der Lohnpolitik mit einer Leistungsorientierung zu ergänzen. Sie formulieren gegenüber der Geschäftsleitung drei Vorteile von Leistungskomponenten, aber auch drei Nachteile dieser Entlohnungsform.

Vorteile	Nachteile

C] Wenn bei Ihrem Arbeitgeber eine leistungsorientierte, variable Entlohnung eingeführt werden soll, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt werden, um einen Erfolg des Systems zu gewährleisten. Welche lohnrelevanten Voraussetzungen müssen geschaffen werden? Nennen Sie zwei.

8

Immer wieder erhalten Sie Anfragen von Mitarbeitenden zur Krankenversicherung. Sie informieren sich und können den folgenden Text ergänzen:

Die Krankenpflegeversicherung in der Schweiz ist .....  
Jeder Versicherte kann den Versicherer frei wählen, der ihn auch .....  
..... aufnehmen muss. Erst bei der ..... kann der  
Versicherer Vorbehalte anbringen. Mit einer ..... können  
besondere ....., wie z. B. die .....  
..... im ..... oder ....., ver-  
sichert werden. Die obligatorische Krankenpflegeversicherung finanziert sich durch .....  
..... sowie Beiträge aus .....

Die obligatorische Krankenpflegeversicherung übernimmt Kosten, die aus der .....  
..... oder ..... einer Krankheit entstehen.  
Die Kostenübernahme ist jedoch an gewisse ..... geknüpft.  
So dürfen z. B. Leistungen nur von ..... verordnet werden.

Nach KVG gehört zur sozialen Krankenversicherung auch die freiwillige .....  
..... Diese kann z. B. mit dem ..... oder einem ...  
..... für den Arbeitnehmer obligatorisch werden.

9

Bitte beantworten Sie folgende Fragen zur Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung, bei der OR 324a zur Anwendung kommt:

1. Welche Situationen zählen zu «unverschuldeten Verhinderungen» an der Arbeitsleistung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen? Nennen Sie drei.
2. Orlando Opel arbeitet seit knapp sechs Monaten im Unternehmen und fehlt wegen Krankheit während dreier Wochen. Wie lange dauert die Lohnfortzahlung von Orlando?
3. Wie verhält es sich, wenn Orlando zum gleichen Zeitpunkt in einem Jahr wieder krank ist? Wie lange wird dann die Lohnfortzahlung dauern?
4. Odette Oberdorfers Tochter ist krank und sie als ihre Mutter muss sie pflegen. Wie viele Tage geben Sie ihr frei? Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Richtig	Falsch	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Keine, das ist ihre Sache, sie muss Ferien beziehen.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sie hat bis max. 3 Tage für die Pflege ihres Kindes gut.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Als Mutter hat sie Anrecht auf die Freitage, die sie benötigt, bis ihr Kind wieder gesund ist.

10

Wie verhält es sich mit Lohn und Motivation? Lässt sich die Motivation der Mitarbeitenden durch den Lohn erhöhen? Argumentieren Sie aus der Sicht von zwei Motivationstheorien.

Theorie	Argument

11

Bei einem erfolgreichen Unternehmen fragt ein Mitglied der Geschäftsleitung, weshalb in Unternehmen, die drastische Einsparungen tätigen und allenfalls Stellen abbauen müssen, die Mitarbeitenden manchmal freiwillig bereit sind, auf einen Teil ihres Lohns zu verzichten. Erklären Sie, woran das liegen könnte resp. welche Voraussetzungen ein Unternehmen schaffen muss, um ein solches Entgegenkommen der Mitarbeitenden zu erreichen.

<b>Begründung</b>	
<b>Voraussetzungen</b>	

12

A) Nun wird die berufliche Vorsorge thematisiert. Die Firma versichert ihre Mitarbeitenden gemäss BVG und wendet das Beitragsprimat an. Zeigen Sie der Geschäftsleitung in zwei Punkten die Unterschiede zwischen Leistungs- und Beitragsprimat auf:

Beitragsprimat	Leistungsprimat

B) Welche Variante ist aus administrativer Sicht einfacher? Begründen Sie Ihre Antwort.

C) Wer trägt bei welcher Variante das grössere Risiko und weshalb?

13

Immer wieder ist der BVG-Mindestzinssatz ein Thema. Dazu vier Fragen:

1. Wozu dient der BVG-Mindestzinssatz?
2. Kann der BVG-Mindestzinssatz reduziert werden? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.
3. Welche Komponenten berücksichtigt der Bundesrat bei der Festlegung des Zinssatzes?

14

A) Sie sind in der HR-Abteilung von «Peters Pflanzen-Profis». Bisher führte jeder Abteilungsleiter die Personaldossiers seiner eigenen Mitarbeitenden selbst und lagerte die Unterlagen in seinem Büro. Sie möchten das ändern und schlagen eine zentrale Führung der Personaldossiers in der Personalabteilung vor. Nennen Sie der Geschäftsleitung gegenüber drei Gründe für diesen Vorschlag.

B) Das Datenschutzgesetz definiert «besonders schützenswerte Daten». Beurteilen Sie folgende Situationen und kreuzen Sie die Situationen an, die unter «besonders schützenswert» fallen.

<input type="checkbox"/>	Sie verteilen monatlich eine Geburtstagsliste an alle Mitarbeitenden von «Peters Pflanzen-Profis». Diese Liste beinhaltet Name und Vorname sowie das Geburtsdatum.
<input type="checkbox"/>	Ein Mitarbeiter der Personalabteilung redet am Mittagstisch über die Homosexualität eines Mitarbeiters in der Abteilung Laubbäume.
<input type="checkbox"/>	Sie wissen, dass Ihre Mitarbeiterin eine Wohnung sucht. Ein Vermieter ruft Sie an und fragt nach dem Monatsverdienst. Sie möchten der Mitarbeiterin helfen und erteilen die Auskunft.
<input type="checkbox"/>	Sie erfahren, dass der Leiter der Abteilung Laubbäume vor einem Jahr während vier Tagen in Untersuchungshaft war, und profilieren sich mit diesem Wissen gegenüber Kollegen im Rechnungswesen.
<input type="checkbox"/>	Der Leiter der Abteilung Jungpflanzen äusserst sich wie folgt über seinen neuen Lernenden: «Das ist ein linker Verschwörungstheoretiker.»

15

Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Richtig	Falsch	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mit einer Arbeitsplatzbewertung wird sichergestellt, dass der Grundlohn den Anforderungen an die Stelle entspricht.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bei einer Arbeitsplatzbewertung ist es wichtig, die Leistung des einzelnen Stelleninhabers einfließen zu lassen, da ansonsten keine stimmigen Aussagen gemacht werden können.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Es gibt summarische und analytische Verfahren. Die summarischen sind zwar aufwendiger und letztlich teurer, schaffen aber deutlich mehr Transparenz und Aussagekraft.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	In einer Arbeitsplatzbewertung werden – grob gesagt – die Anforderungen an die Stelle in eine Reihe gestellt und gewichtet.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Das Genfer Schema machte den Anfang der Arbeitsplatzbewertungen und unterscheidet in den Merkmalgruppen Kenntnisse und die daraus resultierende Belastung. Dabei geht es ausschliesslich um geistige und körperliche Anforderungen sowie die Arbeitsbedingungen.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Heute reicht das Genfer Schema bei Weitem nicht aus. In modernen Systemen werden zusätzliche relevante Aspekte, wie z. B. ergonomische, intellektuelle oder psychosoziale Aspekte, berücksichtigt.

16

A) Die Auftragslage in Ihrem Betrieb ist stark rückläufig. Der Produktionsleiter möchte für alle Fälle gewappnet sein und befasst sich mit verschiedenen Aspekten der Arbeitslosenversicherung. Diese erbringt zahlreiche Leistungen. Beschreiben Sie in Stichworten kurz die folgenden Leistungen der ALV. Nennen Sie zu jeder der Leistungen den Empfänger:

Leistung	Kurzbeschreibung	Empfänger
Arbeitslosenentschädigung		
Schlechtwetterentschädigung		
Insolvenzenschädigung		

B) Nennen Sie vier arbeitsmarktliche Massnahmen, die von der ALV unterstützt werden.

17

A) Welche Voraussetzungen müssen bei der Einführung von Kurzarbeit erfüllt sein, damit man Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung hat?

B) Wie hoch ist die Entschädigung und wer erhält sie?

18

A) Welche Mitarbeitenden sind nach UVG versichert?

Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Richtig	Falsch	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alle Mitarbeitenden der Firma, inkl. der Heimarbeiter
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alle Mitarbeitenden der Firma, jedoch ohne die Heimarbeiter
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Vollzeitmitarbeitenden der Firma
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Heimarbeiter der Firma
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Ehefrau des Inhabers der Firma
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Lernenden

B] Bitte kreuzen Sie nun an, unter welchen Voraussetzungen die Mitarbeitenden nach UVG versichert sind:

Voraussetzung	
<input type="checkbox"/>	Sobald mit Vertragsbeginn die Arbeit tatsächlich aufgenommen wurde
<input type="checkbox"/>	Mit Vertragsbeginn, auch wenn die Arbeitsaufnahme nicht erfolgte
<input type="checkbox"/>	Bis zu ihrem Austritt
<input type="checkbox"/>	Bis und mit 30. Tag nach dem letzten Arbeitstag oder mit Abredeversicherung für weitere 6 Monate
<input type="checkbox"/>	Für Nichtberufsunfall, wenn der Mitarbeiter mehr als 8 Stunden pro Woche arbeitet
<input type="checkbox"/>	Für Berufs- und Nichtberufsunfall, wenn der Mitarbeiter mehr als 8 Stunden pro Woche arbeitet

19

Das hat verschiedene rechtliche Folgen. Ergänzen Sie bitte den unten stehenden Text zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen:

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen die gegenseitigen ..... Vor allem gilt das für die ..... des Arbeitgebers und die ..... des Arbeitnehmers. Folgende Pflichten wirken jedoch auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses: für den Arbeitnehmer die ..... und für den Arbeitgeber z. B. die .....

Gleichzeitig werden sämtliche ..... aus dem Arbeitsverhältnis fällig. Das heisst zum Beispiel, dass ....., ..... oder ..... bezahlt werden müssen. Andererseits kann der Arbeitgeber seine Forderungen gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen: z. B. die Rückzahlung ..... Weiter muss auf den Zeitpunkt der Beendigung alles ..... werden, was für die Dauer der Zusammenarbeit zur Verfügung gestellt wurde. So muss ein Aussendienstmitarbeiter, der für die Ausübung seiner Tätigkeit ein ..... erhalten hat, dieses zurückgeben. Ferner tritt, sofern es schriftlich vereinbart wurde, das ..... in Kraft. Verletzt ein Arbeitnehmer das ....., kann der frühere Arbeitgeber verlangen, dass sein ..... ersetzt wird.

20

Im Rahmen des Projekts «Lohnsystem» diskutieren Sie mit der Geschäftsleitung das Thema Lohnerhöhungen. Zur Diskussion stehen generelle Erhöhungen, individuelle Erhöhungen und eine Kombination davon.

Formulieren Sie bitte zu jeder Variante je einen unterschiedlichen Vor- und Nachteil.

Beschreiben Sie in Stichworten, wie eine Kombination von generellen Erhöhungen und individuellen Erhöhungen aussehen könnte.

Variante	Vorteil	Nachteil
Generelle Erhöhungen		
Individuelle Erhöhungen		
Kombination		

21

In Ihrem Unternehmen werden zahlreiche interne Projekte parallel zum Tagesgeschäft durchgeführt. Das bedeutet für zahlreiche Arbeitnehmer zusätzliche Pflichten. Gemäss OR besteht für den Arbeitnehmer eine Arbeitspflicht. Welche Aspekte beinhaltet die Arbeitspflicht? Formulieren Sie zu jedem Aspekt eine Frage, die durch die Beschreibung beantwortet wird.

Aspekt der Arbeitspflicht	Frage	Beschreibung

22

Zahlreiche Gesetze beeinflussen das Thema Lohn – im engeren und im weiteren Sinn. Notieren Sie zu jedem der unten stehenden Gesetze je ein Beispiel dafür, wie das Gesetz Lohnthemen beeinflusst. Nennen Sie zudem drei weitere Gesetze und führen Sie je ein Beispiel auf:

Gesetz	Einfluss
OR	
UVG	

23

A] Sarina Nagele ruft Sie an: Einer ihrer Mitarbeitenden bezieht eine halbe IV-Rente und arbeitet bei ihr durchschnittlich 50%. Er erbringt eine gute Leistung und hat auch schon das eine oder andere Mal mehr gearbeitet. Nun möchte sie ihn regelmässig zu 80% einsetzen, er ist einverstanden damit. Welches Risiko geht der Arbeitnehmer ein, wenn er künftig 80% arbeitet?

B] Ihre Vorgesetzte hört Ihre Antwort und möchte ebenfalls einige Auskünfte zu den Leistungen der IV. Ergänzen Sie die unten stehende Tabelle:

Massnahmen	Beschreibung	Beispiel
	Erhalt des Arbeitsplatzes oder Vermeidung einer Verschlechterung des Gesundheitszustands	Anpassung des Arbeitsplatzes, Kurse, Arbeitsvermittlung, Berufsberatung
Eingliederung		
Renten		
		Bei der Bewältigung der alltäglichen Lebensverrichtungen
Ergänzungsleistungen		Jährliche Ergänzungsleistungen oder Krankheits-/Behinderungskosten

24

Sie sind seit einiger Zeit HR-Assistent in der Super-Sauber GmbH und einige Führungskräfte gelangen mit unterschiedlichen Themen im Bereich «Pflichten des Arbeitgebers» an Sie. Sie beschliessen, eine Online-Fortbildung in Form eines Quiz anzubieten, um so den Führungskräften ein Basiswissen zu vermitteln. Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Richtig	Falsch	Pflicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss die Persönlichkeit des Arbeitnehmers schützen. Deshalb darf der Filialleiter zum Schutz von Nichtrauchern das Rauchen im Aufenthaltsraum verbieten.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss alle Mitarbeitenden gleich behandeln. Deshalb darf Niklaus Nüssli nicht anordnen, dass Mitarbeitende mit einer tieferen Leistung keine Lohnerhöhung erhalten (vorausgesetzt, der Vertrag oder der Gesamtarbeitsvertrag regelt nichts anderes).
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter für Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit entstehen, entschädigen. Das heisst, ein Arbeitnehmer hat Anrecht auf die Vergütung der Spesen für den Arbeitsweg.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss den Mitarbeitenden Freizeit und Ferien gewähren. Er kann einen Ferienantrag einer kinderlosen Mitarbeiterin während der Schulferien ablehnen, um diese Zeit für Mitarbeitende mit Kindern zu reservieren.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer ein Zeugnis ausstellen. Wenn die Beurteilung sehr schlecht ist, kann er durchsetzen, dass der Mitarbeiter nur eine Arbeitsbestätigung erhält.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss den Schutz der Daten sicherstellen, d. h. z. B., dass er nur Daten sammeln darf, die der Wahrheit entsprechen.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer Lohn in der gesetzlichen Währung bezahlen, sofern keine andere Vereinbarung besteht.

25

Nennen Sie Situationen, in denen der Arbeitgeber den Lohn nicht bezahlen muss.

26

Immer wieder stellt sich die Frage, welche Rechtsquellen mehr Geltung haben als andere. Schaffen Sie in den unten stehenden Rechtsquellen Ordnung: Rang 1 = höchste Geltung.

Rang	Rechtsquelle
	Kassenweisung bei Feinkost-Nüssli
	OR, zwingende Bestimmungen
	Betriebsordnung
	Arbeitsvertrag
	OR, dispositive Bestimmungen
	Gesamtarbeitsvertrag

27

Bei Ihnen klingelt das Telefon. Ein Linienvorgesetzter führt ein Vorstellungsgespräch mit einem potenziellen Mitarbeiter. Dieser meint, man müsse für ihn keine AHV abrechnen, da er selbstständig erwerbend sei. Der Anrufer möchte den Bewerber anstellen und fragt Sie, worauf er achten muss. Sie wollen sicher sein, dass der Bewerber tatsächlich selbstständig erwerbend ist, und nennen dem Linienvorgesetzten vier relevante Aspekte, die belegen können, dass die Selbstständigkeit von der AHV anerkannt ist.

28

Ihre Vorgesetzte, die gleichzeitig Inhaberin des Unternehmens ist, kommt in Ihr Büro. Die Auftragslage des Unternehmens ist sehr gut. Sie hat in der Zeitung von «Fringe Benefits» gelesen und hat dazu einige Fragen, die Sie ihr bitte beantworten:

1. Was sind Fringe Benefits?
2. Was sind Beispiele für Fringe Benefits?



Sie wollen Ihr eigenes Unternehmen gründen. Vor der Gründung überlegen Sie sich, für welche Rechtsform Sie sich entscheiden sollen. Ein Kollege macht verschiedene Aussagen dazu, die nicht alle korrekt sind. Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Richtig	Falsch	Aussagen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wenn ich eine Einzelfirma gründe, bezahle ich AHV lediglich auf meinen Gewinn. In einer GmbH jedoch auf meinen Lohn.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Egal, ob ich eine Einzelfirma gründe oder eine GmbH ohne weitere Angestellte, es besteht keine AHV-Pflicht.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Unfallversicherung ist für eine Einzelfirma freiwillig.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Als Eigentümer der GmbH gelte ich als Selbstständigerwerbender. Deshalb besteht keine Pensionskassenpflicht.

# Antworten zu den Repetitionsfragen

- 1
- Funktion
  - Leistung
  - Erfahrung
  - Markt
  - Konkurrenz

2 Überobligatorische Leistungen

- 3 Häufigste Fringe Benefits gemäss BAG:
- Auto für Privatgebrauch
  - Mobiltelefon für Privatgebrauch
  - Beteiligung 2. Säule
  - Unentgeltliche / verbilligte Dienstleistungen / Produkte
  - Reka-Checks
  - Bahnabonnemente
  - Vaterschaftsurlaub
  - Personalrabatte
  - Entschädigung des Arbeitswegs oder an einen Teil davon
  - Prämien für Dienstjubiläen, Hochzeit, Geburtstage, Niederkunft
  - Beteiligungen an Weiterbildungskosten
  - Beteiligungen an Sport-, Fitnesskosten
  - Etc.

4

	1. Säule	2. Säule	3. Säule
<b>Bezeichnung</b>	AHV – staatliche Vorsorge	Berufliche Vorsorge	Individuelle Vorsorge
<b>Ziel</b>	Sicherung des Existenzbedarfs	Erhalt des bisherigen Lebensstandards	Freiwillige Ergänzungen der Säule 1 und 2
<b>Verfahren</b>	Umlageverfahren	Kapitaldeckungsverfahren	Kapitaldeckungsverfahren
<b>Träger</b>	Staat	Unternehmen	Individuell

5

Richtig	Falsch	
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Die AHV-Pflicht beginnt mit dem 18. Geburtstag und endet mit dem 64. resp. 65. Geburtstag.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Wer nachweisen kann, dass er selbstständig erwerbend ist, muss keine AHV-Abzüge machen. Die Selbstständigkeit kann z. B. über einen Eintrag im Handelsregister oder über eine Mehrwertsteuer-Nummer nachgewiesen werden.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Angestellte mit Wohnsitz in der Schweiz und natürliche Personen mit Wohnsitz in der Schweiz (auch wenn sie nicht erwerbstätig sind) sind AHV-pflichtig.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ausländische Diplomaten mit Einsatz in der Schweiz sind ebenfalls AHV-pflichtig.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Schweizer Bürger, die im Dienst einer Hilfsorganisation im Ausland tätig sind, sind AHV-pflichtig.

6

Tendenzen	Möglicher Einfluss auf die Lohnfindung
<b>Beispiel:</b> Die Mitarbeitenden möchten mitbestimmen	Definition von erfolgsabhängigen Lohnanteilen
Pendeln zwischen Arbeits- und Wohnort	Unternehmen finanziert z. B. Halbtax- oder Generalabonnement
Hohe Lebenserwartung	Die Renten reichen nicht oder werden tiefer: Das Unternehmen kann die 3. Säule mitfinanzieren
Individualisierung	Eine Auswahl von Neben-/Zusatzleistungen zur Verfügung stellen: Cafeteria-System
Lebenslanges Lernen	Finanzielle Unterstützung von externen Weiterbildungen
Förderung der Frauen	Ausgleich von ungerechtfertigten Lohnunterschieden

7

- A]
- Salärstudie durch einen externen Spezialisten
  - Salärumfrage innerhalb der Branche und der Region
  - Salärvergleich mit öffentlichen Statistiken des SECO, des Kantons oder einer spezialisierten Organisation
  - Ergänzt durch Informationen aus eigenen Netzwerken oder aus Vorstellungs-, Austrittsgesprächen

B]

Vorteile	Nachteile
Die Leistung der MA kann gesteuert werden.	Gefahr von Überforderung der MA.
Generell Ansporn zu höherer Leistung.	Allenfalls Qualitätseinbussen.
Bei tieferen Leistungen trägt das Unternehmen nicht alleine das Risiko.	Anspruchsvolles System in der Bewirtschaftung.
Bei tieferen Leistungen trägt das Unternehmen nicht alleine das Risiko.	MA könnten sich übermässig kontrolliert fühlen.
Die Vorgesetzten werden entlastet etc.	

- C]
- Auf der Basis der aktuellen Situation (IST) muss das Ziel (SOLL) definiert sein.
  - Die Ziele müssen transparent, d. h. allen Betroffenen bekannt sein.
  - Bemessungsmassstäbe müssen definiert und kommuniziert werden.

8

Die Krankenpflegeversicherung in der Schweiz ist **obligatorisch**. Jeder Versicherte kann den Versicherer frei wählen, der ihn auch **vorbehaltlos** aufnehmen muss. Erst bei der **Zusatzversicherung** kann der Versicherer Vorbehalte anbringen. Mit einer **Zusatzversicherung** können besondere **Leistungen**, wie z. B. die **Spitalunterbringung** im **Privatzimmer** oder **alternative Heilmethoden**, versichert werden. Die obligatorische Krankenpflegeversicherung finanziert sich durch **Prämien**, **Kostenbeteiligung** sowie Beiträge aus **öffentlicher Hand**.

Die obligatorische Krankenpflegeversicherung übernimmt Kosten, die aus der **Diagnose** oder **Behandlung** einer Krankheit entstehen. Die Kostenübernahme ist jedoch an gewisse **Bedingungen** geknüpft. So dürfen z. B. Leistungen nur von **anerkannten Fachpersonen** verordnet werden.

Nach KVG gehört zur sozialen Krankenversicherung auch die freiwillige **Taggeldversicherung**. Diese kann z. B. mit dem **individuellen Arbeitsvertrag** oder einem **Gesamtarbeitsvertrag** für den Arbeitnehmer obligatorisch werden.

9

1.
  - Krankheit
  - Unfall
  - Schwangerschaft und Niederkunft
  - Erfüllung gesetzlicher Pflichten, wie z. B. Militär
  - Ausübung eines öffentlichen Amtes
2. Drei Wochen gemäss OR
3. Gemäss der anzuwendenden Skala im 2. Dienstjahr:
  - Basler: 2 Monate
  - Zürcher: 8 Wochen
  - Berner: 1 Monat
- 4.

Richtig	Falsch	
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Keine, das ist ihre Sache, sie muss Ferien beziehen.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sie hat bis max. 3 Tage für die Pflege ihres Kindes gut.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Als Mutter hat sie Anrecht auf die Freitage, die sie benötigt, bis ihr Kind wieder gesund ist.

10

Theorie	Argument
Maslow	Der Lohn deckt zuerst die Grundbedürfnisse (physiologische und Sicherheit), weitere Bedürfnisse, wie soziale Bedürfnisse, Wertschätzung oder Selbstverwirklichung, können nicht oder nur indirekt durch den Lohn gedeckt werden.
Herzberg	Gemäss Herzberg wirkt der Lohn grösstenteils als Hygienefaktor und generiert bestenfalls zu einem kleinen Teil Motivation. Die Motivation wird z. B. erhöht durch Aufstiegsmöglichkeiten, Anerkennung, Verantwortung, Mitgestaltung etc.

11

<b>Begründung</b>	Die Solidarität unter Mitarbeitenden und die Identifikation mit dem Unternehmen führen dazu, dass die Stellen und letztlich das Unternehmen dadurch gerettet werden können, dass alle Mitarbeitenden das Problem mittragen.
<b>Voraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kultur der unternehmerischen Mitverantwortung, Miteinbezug, Mitbestimmung</li> <li>• Transparente Kommunikation</li> <li>• Aussicht auf Zukunft</li> <li>• Etc.</li> </ul>

12

A) Unterschiede zwischen Leistungs- und Beitragsprimat:

Beitragsprimat	Leistungsprimat
Berechnung der Altersrente auf der Basis der Einzahlungen, d. h. der Beiträge	Berechnung der Altersrente in % des versicherten Lohns
Lediglich die Beiträge sind bekannt	Die Rentenhöhe ist immer bekannt

B) Beitragsprimat: Beim Austritt kann die Freizügigkeitsleistung einfach berechnet werden.

C) Beitragsprimat:

Das Risiko trägt der Versicherte, denn je weniger er einzahlt, desto tiefer fällt seine Rente aus.

Leistungsprimat:

Das Risiko trägt die Versicherung, die eine feste Rente garantiert.

13

1. Die Finanzierung der zweiten Säule erfolgt über die Beiträge (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und die Verzinsung der Altersguthaben.
2. Der Bundesrat setzt für Altersguthaben gemäss BVG den Zinssatz fest. Überobligatorische Guthaben können auch tiefer verzinst werden.
3. Einwicklung der Rendite von langfristigen Bundesobligationen, Ertragsmöglichkeiten weiterer marktgängiger Anlagen (Aktien-, Anleihen-, Liegenschaftserträge), Teuerung, Inflation.

14

- A]
- Die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen können gewährleistet werden.
  - Die Daten werden an einem Ort aufbewahrt (denn zweifellos archiviert auch die Personaladministration oder die Lohnbuchhaltung Daten über die Mitarbeitenden).
  - Die Vertraulichkeit ist gewährt.
  - Die Daten sind korrekt und vollständig.
  - Die berechtigten Personen, auch der Mitarbeiter selbst, können an einem Ort Einsicht nehmen.

B]

<input type="checkbox"/>	Sie verteilen monatlich eine Geburtstagsliste an alle Mitarbeitenden von «Peters Pflanzen-Profis». Diese Liste beinhaltet Name und Vorname sowie das Geburtsdatum.
<input checked="" type="checkbox"/>	Ein Mitarbeiter der Personalabteilung redet am Mittagstisch über die Homosexualität eines Mitarbeiters in der Abteilung Laubbäume. (Intimsphäre)
<input type="checkbox"/>	Sie wissen, dass Ihre Mitarbeiterin eine Wohnung sucht. Ein Vermieter ruft Sie an und fragt nach dem Monatsverdienst. Sie möchten der Mitarbeiterin helfen und erteilen die Auskunft. (Ist ohne Einverständnis der Mitarbeiterin nicht erlaubt, aber betrifft nicht besonders schützenswerte Daten.)
<input checked="" type="checkbox"/>	Sie erfahren, dass der Leiter der Abteilung Laubbäume vor einem Jahr während vier Tagen in Untersuchungshaft war, und profilieren sich mit diesem Wissen gegenüber Kollegen im Rechnungswesen. (Gemäss DSG 3 sind u. a. strafrechtliche Verfolgungen besonders schützenswerte Daten.)
<input checked="" type="checkbox"/>	Der Leiter der Abteilung Jungpflanzen äusserst sich wie folgt über seinen neuen Lernenden: «Das ist ein linker Verschwörungstheoretiker.» (Weltanschauung, Politik)

15

Richtig	Falsch	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mit einer Arbeitsplatzbewertung wird sichergestellt, dass der Grundlohn den Anforderungen an die Stelle entspricht.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bei einer Arbeitsplatzbewertung ist es wichtig, die Leistung des einzelnen Stelleninhabers einfließen zu lassen, da ansonsten keine stimmigen Aussagen gemacht werden können. (Es geht bei der Arbeitsplatzbewertung ausschliesslich um die Stelle und nicht den Stelleninhaber.)
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Es gibt summarische und analytische Verfahren. Die summarischen sind zwar aufwendiger und letztlich teurer, schaffen aber deutlich mehr Transparenz und Aussagekraft. (Es ist genau umgekehrt.)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	In einer Arbeitsplatzbewertung werden – grob gesagt – die Anforderungen an die Stelle in eine Reihe gestellt und gewichtet.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Das Genfer Schema machte den Anfang der Arbeitsplatzbewertungen und unterscheidet in den Merkmalgruppen Kenntnisse und die daraus resultierende Belastung. Dabei geht es ausschliesslich um geistige und körperliche Anforderungen sowie die Arbeitsbedingungen. (Es geht zudem um Verantwortung.)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Heute reicht das Genfer Schema bei Weitem nicht aus. In modernen Systemen werden zusätzliche relevante Aspekte, wie z. B. ergonomische, intellektuelle oder psychosoziale Aspekte, berücksichtigt.

A)

Leistung	Kurzbeschreibung	Empfänger
Arbeitslosenentschädigung	Ersatz für Erwerbsausfall	Arbeitsloser
Schlechtwetterentschädigung	Ersatz für Arbeitsausfall bei Schlechtwetter	Arbeitgeber
Insolvenzenschädigung	Entschädigung bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers	Arbeitnehmer

- B]
- Kurse, Praktika, Ausbildungszuschüsse
  - Vermittlungsdienst
  - Programme zur vorübergehenden Beschäftigung
  - Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit

- A]
- Der Arbeitsausfall ist auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar.
  - Der Arbeitgeber macht den Anspruch 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit bei der kantonalen Amtsstelle des Betriebssitzes geltend.
  - Wenn die kantonale Amtsstelle die Kurzarbeit bewilligt hat, kann der Arbeitgeber sich an eine Arbeitslosenkasse wenden, die dann nach einer Prüfung die Vergütung auslöst, ...
  - ... jedoch nur für ungekündigte Mitarbeitende.
- B] Der Arbeitgeber schiesst den Lohn vor und erhält für die ausgefallenen Arbeitsstunden 80%.

A)

Richtig	Falsch	
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Alle Mitarbeitenden der Firma, inkl. der Heimarbeiter
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Alle Mitarbeitenden der Firma, jedoch ohne die Heimarbeiter
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Vollzeitmitarbeitenden der Firma
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Heimarbeiter der Firma
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Die Ehefrau des Inhabers der Firma
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Lernenden

B)

Voraussetzung	
<input type="checkbox"/>	Sobald mit Vertragsbeginn die Arbeit tatsächlich aufgenommen wurde
<input checked="" type="checkbox"/>	Mit Vertragsbeginn, auch wenn die Arbeitsaufnahme nicht erfolgte
<input type="checkbox"/>	Bis zu ihrem Austritt
<input checked="" type="checkbox"/>	Bis und mit 30. Tag nach dem letzten Arbeitstag oder mit Abredeversicherung für weitere 6 Monate
<input checked="" type="checkbox"/>	Für Nichtberufsunfall, wenn der Mitarbeiter mehr als 8 Stunden pro Woche arbeitet
<input type="checkbox"/>	Für Berufs- und Nichtberufsunfall, wenn der Mitarbeiter mehr als 8 Stunden pro Woche arbeitet

19

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen die gegenseitigen **Pflichten**. Vor allem gilt das für die **Lohnzahlungspflicht** des Arbeitgebers und die **Arbeitspflicht** des Arbeitnehmers. Folgende Pflichten wirken jedoch auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses: für den Arbeitnehmer die **Geheimhaltungspflicht** und für den Arbeitgeber z. B. die **Zeugnispflicht**.

Gleichzeitig werden sämtliche **Forderungen** aus dem Arbeitsverhältnis fällig. Das heisst zum Beispiel, dass **Provisionen**, **Restferien** oder **Überstunden** bezahlt werden müssen. Andererseits kann der Arbeitgeber seine Forderungen gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen: z. B. die Rückzahlung **zu viel bezogener Ferientage**. Weiter muss auf den Zeitpunkt der Beendigung alles **zurückgegeben** werden, was für die Dauer der Zusammenarbeit zur Verfügung gestellt wurde. Ein Aussendienstmitarbeiter, der für die Ausübung seiner Tätigkeit ein **Geschäftsfahrzeug** erhalten hat, muss es zurückgeben. Ferner tritt, sofern es schriftlich vereinbart wurde, das **Konkurrenzverbot** in Kraft. Verletzt ein Arbeitnehmer das **Konkurrenzverbot**, kann der frühere Arbeitgeber verlangen, dass sein **entstandener Schaden** ersetzt wird.

20

Variante	Vorteil	Nachteil
Generelle Erhöhungen	Teuerung wird ausgeglichen	Ungerechtigkeiten durch «Gliesskannen»-Prinzip bei unterschiedlicher Leistung
Individuelle Erhöhungen	Leistung oder andere Kriterien können honoriert werden	Anspruchsvoll für die Vorgesetzten
Kombination	Sicherheit durch Teuerungsausgleich und Schaffung von Gerechtigkeit durch Leistungsbezug	Aufwendiges Vorgehen

Das Unternehmen definiert die Höhe der generellen Lohnerhöhungen (z. B. Teuerungsausgleich in Prozent oder je Mitarbeiter einen fixen Betrag). Zudem wird ein Prozentsatz der Lohnsumme für individuelle Erhöhungen zur Verfügung gestellt. Die Verteilung erfolgt durch die Vorgesetzten, entweder frei oder nach definierten Kriterien (z. B. abhängig vom Leistungs- oder Dienstalter).

21

Aspekt der Arbeitspflicht	Frage	Beschreibung
Person	Wer leistet die Arbeit?	Gemäss OR muss der Mitarbeiter die Arbeit selbst verrichten.
Inhalt	Welche Arbeit wird geleistet?	In der Regel ist das in den Stellenbeschreibungen festgehalten.
Art und Weise	Wie wird die Arbeit ausgeführt?	Vergleiche z. B. die Sorgfaltspflicht gemäss OR.
Ort	Wo wird die Arbeit verrichtet?	Im Vertrag steht der Arbeitsort. Ein Einsatz an einem zumutbaren anderen Arbeitsort ist möglich (Spesenentschädigung).
Zeit, Dauer	Wann und wie lange wird gearbeitet?	Im Vertrag werden die Arbeitszeit und die Arbeitsdauer festgehalten, das Arbeitsgesetz setzt Grenzen.

22

Gesetz	Einfluss
OR	Lohnzahlung bis zum letzten Tag des Monats, Lohnfortzahlung, Ferienlohn / Ferienabgeltungsverbot etc.
UVG	Lohnfort- und Taggeldzahlung bei Berufs- und Nichtberufsunfall
Gleichstellungsgesetz	Lohnhöhe
Datenschutzgesetz	Vertraulichkeit, Weitergabe von Lohndaten
Arbeitsgesetz	Zulagen für Überzeiten, Nachtarbeit etc.
Alle anderen Sozialversicherungsgesetze ...	

23

A) Die IV könnte den IV-Grad senken, was letztlich zum Wegfall des Rentenanspruchs führt.

B)

Massnahmen	Beschreibung	Beispiel
Frühintervention	Erhalt des Arbeitsplatzes oder Vermeidung einer Verschlechterung des Gesundheitszustands	Anpassung des Arbeitsplatzes, Kurse, Arbeitsvermittlung, Berufsberatung
Eingliederung	Zum Erhalt oder zur Verbesserung der Erwerbstätigkeit	Berufliche Eingliederung, allenfalls mit Taggeldern, Hilfsmittel, Entschädigung für Betreuungskosten, medizinische Massnahmen
Renten	Nach mind. einjähriger Arbeitsunfähigkeit von > 40%, die andauert; wenn andere Massnahmen nicht halfen	Invaliden-, Kinderrenten
Hilflosenentschädigung	Wenn Hilfe von Dritten erforderlich	Bei der Bewältigung der alltäglichen Lebensverrichtungen
Ergänzungsleistungen	Wenn die finanziellen Leistungen der IV nicht reichen	Jährliche Ergänzungsleistungen oder Krankheits-/Behinderungskosten

24

Richtig	Falsch	Pflicht
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss die Persönlichkeit des Arbeitnehmers schützen. Deshalb darf der Filialleiter zum Schutz von Nichtrauchern das Rauchen im Aufenthaltsraum verbieten.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss alle Mitarbeitenden gleich behandeln. Deshalb darf Niklaus Nüssli nicht anordnen, dass Mitarbeitende mit einer tieferen Leistung keine Lohnerhöhung erhalten (vorausgesetzt, der Vertrag oder der Gesamtarbeitsvertrag regelt nichts anderes).
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter für Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit entstehen, entschädigen. Das heisst, ein Arbeitnehmer hat Anrecht auf die Vergütung der Spesen für den Arbeitsweg.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss den Mitarbeitenden Freizeit und Ferien gewähren. Er kann einen Ferienantrag einer kinderlosen Mitarbeiterin während der Schulferien ablehnen, um diese Zeit für Mitarbeitende mit Kindern zu reservieren.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer ein Zeugnis ausstellen. Wenn die Beurteilung sehr schlecht ist, kann er durchsetzen, dass der Mitarbeiter nur eine Arbeitsbestätigung erhält.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss den Schutz der Daten sicherstellen, d. h. z. B., dass er nur Daten sammeln darf, die der Wahrheit entsprechen.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer Lohn in der gesetzlichen Währung bezahlen, sofern keine andere Vereinbarung besteht.



25

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber den Lohn immer bezahlen, auch wenn er mit der Leistung des Arbeitnehmers nicht zufrieden ist. Ausnahmen sind z.B. die Verweigerung des Ferienlohns bei Schwarzarbeit des Arbeitnehmers während der Ferien (OR 329d III) oder der Lohnrückbehalt als Sicherheit für Gegenforderungen (OR 323).

26

Rang	Rechtsquelle
6	Kassenweisung bei Feinkost-Nüssli
1	OR, zwingende Bestimmungen
3	Betriebsordnung
4	Arbeitsvertrag
5	OR, dispositive Bestimmungen
2	Gesamtarbeitsvertrag

27

- Mind. 3 Auftraggeber
- Trägt das Unternehmensrisiko
- Macht wesentliche Investitionen
- Verfügt über Infrastruktur
- Kann seine Betriebsorganisation frei wählen
- Beschäftigt MA
- Eintrag im HR
- Verfügt über eine MwSt.-Nummer
- Tritt mit eigenem Namen auf

28

1. Freiwillige Leistungen
2. Personalrabatte, Weiterbildungskosten, Reka-Checks, Geschäftsauto oder Generalabonnement der SBB, Mobiltelefon (allenfalls mit der Möglichkeit, dieses auch privat zu nutzen), Gewährung günstiger Kredite oder Hypotheken, unentgeltliche Kinderkrippe

29

Richtig	Falsch	Aussagen
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wenn ich eine Einzelfirma gründe, bezahle ich AHV lediglich auf meinen Gewinn. In einer GmbH jedoch auf meinen Lohn.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Egal, ob ich eine Einzelfirma gründe oder eine GmbH ohne weitere Angestellte, es besteht keine AHV-Pflicht.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Unfallversicherung ist für eine Einzelfirma freiwillig.
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Als Eigentümer der GmbH gelte ich als Selbstständigerwerbender. Deshalb besteht keine Pensionskassenpflicht.