



UNICON NEWS

Kundenzeitschrift der IC Unicon AG

2012/3

**Wir wünschen Ihnen und Ihren Angehörigen
schöne Weihnachten und ein
erfolgreiches neues Jahr.**



Di. G. G. G. *P. H. H.* *A. F.* *J. J.* *St. C. C.*
S. J. J. *P. J. J.* *A. K. K.* *P. B. B.* *M. M.*
T. B. B. *K. W. W.* *J. K. K.* *P. B. B.* *M. M.*
P. G. G. *J. W. W.* *P. Z.* *N. L. L.* *E. S. S.*
S. S. *S. S.* *P. P.*

Herausgeber: IC UNICON AG
 Kägenstrasse 17
 CH-4153 Reinach 1 BL
 Telefon 061 - 716 90 90
 Telefax 061 - 716 90 89
 E-Mail icinfo@unicon.ch
www.unicon.ch

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit oder berufsbezogene Arbeitsunfähigkeit? Ein entscheidender Unterschied!

Immer öfter werden wir mit der Frage konfrontiert, ob es sich bei einer Arbeitsunfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters um eine sogenannte berufsbezogene oder eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt. Je nachdem, welche Art der Arbeitsunfähigkeit vorliegt, können die Konsequenzen für den Arbeitgeber völlig unterschiedlich ausfallen.



Dieter Schäublin
IC Unicon

Wann handelt es sich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit und wann kommt diese vor? Entscheidend ist, dass ein Arbeitnehmer nur in Bezug auf seine konkrete Stelle an der Arbeit verhindert ist, grundsätzlich aber voll arbeitsfähig wäre (eventuell sogar beim gleichen Arbeitgeber in anderer Funktion oder Stellung). Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit ist auch dann anzunehmen, wenn ausserhalb des Arbeitsplatzes im Privatleben keine Einschränkung der normalen Leistungsfähigkeit feststellbar ist. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass der Arbeitsunfähigkeit eine direkte, psychische Belastung am Arbeitsplatz selbst zugrunde liegt. Also zum Beispiel eine Konflikt- und/oder Mobbing-Situation oder generell Stress am Arbeitsplatz infolge Leistungsdrucks.

Sperrfrist oder fristgerechte Kündigung?

Meistens endet eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit in der fristgerechten Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Hier stellt sich die Frage, ob eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit eine Sperrfrist, in der keine Kündigungen ausgesprochen werden dürfen, auslöst oder nicht. Nachdem der zeitliche Kündigungsschutz über Jahre hinweg auch in solchen Fällen bejaht wurde, haben nun erste (kantonale) Gerichtsentscheide das Vorliegen einer Sperrfrist

verneint. Eine wichtige Voraussetzung ist jedoch die explizite ärztliche Bestätigung, wonach die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich rein arbeitsplatzbezogen ist.

Praxistipps:

- Verlangen Sie als Arbeitgeber die neuen Arbeitszeugnisse «Arbeitsunfähigkeitszeugnis Nordwestschweiz». Die Grundlage für die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit bildet die «Arbeitsplatzbeschreibung», welche dem zuständigen Arzt für die Beurteilung der effektiven Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird (abrufbar auf unserer Homepage unter www.unicon.ch). Die Kosten von CHF 60.– für die Ausstellung dieses Zeugnisses trägt der Arbeitgeber.
- Stellen Sie sich als Arbeitgeber die Frage, ob die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter an der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle hindert. Wenn dies nicht der Fall ist, stehen die Chancen gut, dass **keine Sperrfrist** gilt.
- Wird das Arbeitsverhältnis ohne Berücksichtigung der Sperrfrist aufgekündigt, empfiehlt es sich aber trotzdem, die Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist nochmals auszusprechen. Dies zur Sicherheit für den Eventualfall, dass die ursprünglich ausgesprochene Kündigung von gerichtlicher Seite als nichtig beurteilt werden sollte.

Für weitergehende rechtliche Abklärungen stellen wir Ihnen gerne die entsprechenden Kontakte her.



ASSI Broschüre 2013

Auch im Jahr 2013 wird die beliebte Broschüre neu aufgelegt. Sie informiert kurz, übersichtlich und umfassend über alle Sozialversicherungen, die Lebensversicherung sowie über die Schaden- und Sachversicherung. Die ASSI-Broschüre 2013 zum Stückpreis von CHF 20.– kann wie folgt bestellt werden:

Homepage www.assistiftung.ch
E-Mail mail@assistiftung.ch
Fax 041 798 11 79



Wussten Sie schon, ...

... dass der Arbeitgeber bei einem Austritt eines Mitarbeiters gewisse versicherungsrelevante administrative Aufgaben zu erledigen hat? Wir haben auf unserer Homepage unter «Services» ein Austrittsformular hinterlegt, welches Sie jederzeit herunterladen können (www.unicon.ch).

... dass ab dem 1.1.2013 auch Selbständigerwerbende in der ganzen Schweiz Anspruch auf Familienzulagen haben werden. Alle Selbständigerwerbenden ausserhalb der Landwirtschaft werden folglich dem Familienzulagen-Gesetz (FamZG) unterstellt und müssen sich einer Familienausgleichskasse (FAK) anschliessen.

Risikomanagement im Mittelstand – nicht immer optimal gelöst

Spätestens seit der Finanzkrise und der Einführung der Verpflichtung zur Risikobeurteilung für Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Stiftungen gemäss dem revidierten Art. 663 b OR ist Risikomanagement auch für den Mittelstand zum Thema geworden.



Gemäss einer von Starke & Cie in Zusammenarbeit mit der Universität Basel durchgeführten aktuellen Studie haben bereits 83% der befragten Unternehmen ein Risikomanagement-System eingeführt. Was die Studie aber auch aufzeigt: Leider ist die Umsetzung des Risikomanagement in vielen Unternehmen noch nicht optimal gelöst. Häufig wird Risikomanagement in Form eines einmaligen Projekts gestartet, aber nicht als kontinuierlicher Prozess im Rahmen der Unternehmensführung weitergeführt und kann damit auch seinen eigentlichen Zweck nicht erfüllen, nämlich die Unternehmensleitung über die Risikolage aktuell auf dem Laufenden zu halten.

Risikomanagement ist keine Frage der Unternehmensgrösse. Im Gegenteil: Gerade der Mittelstand hat einen vitalen Bedarf für gut funktionierendes Risikomanagement. Die in der Studie ermittelten Top 5 Risiken sind überwiegend Absatz- und Marktrisiken, Finanzrisiken sowie Risiken in den Bereichen Strategie, Compliance und Reputation.

Best-Practice zur Risikovermeidung für KMU

Es stellt sich zunächst die Frage, wie sich mittelständische Unternehmen am besten gegen Risiken schützen können. Es gibt mittlerweile viele Standards und Ansätze für Risikomanagement-Systeme: Sie haben jedoch nicht die spezifischen Bedürfnisse des

Mittelstands im Fokus. Starke & Cie hat daher basierend auf den speziellen Bedürfnissen im KMU-Bereich ein wissenschaftlich fundiertes und zugleich praxisorientiertes Best-Practice Konzept entwickelt, das aus 3 Phasen besteht:

Risiko-Assessment: Ein wesentlicher Faktor des Risikomanagements ist die Früherkennung und rechtzeitige Prävention oder Reaktion auf sich abzeichnende Entwicklungen. Grundlage hierfür ist eine mehrstufige Risikoanalyse, die zusammen mit den Mandanten durchgeführt wird.

Risiko-Evaluation: In einem Bewertungsprozess werden die erfassten Risiken nach Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit quantifiziert, was die Grundlage für die spätere Risikomanagement-Strategie bildet.

Risikomanagement-Prozesskette wichtige Vorteile für das Unternehmen:

- bessere Risikoeinstufung durch Banken bei Kreditvergabe und somit günstigere Konditionen, ebenfalls günstigere Prämien bei Versicherungen
 - höhere Wettbewerbsfähigkeit und bessere Unternehmensführung (höhere Transparenz bietet Grundlage für optimierte Entscheidungen) in globalisierten Märkten sowie rechtzeitige Reaktion auf mögliche Risiken und Krisen
 - geringere Kostenstruktur (ersparte Fehlinvestitionen, ersparte nichtversicherte Schäden etc.)
 - Prävention gegen Abhängigkeiten und Insolvenzanfälligkeit
- Gelingen kann die praktische Umsetzung des



Dabei wird auf eventuell bereits vorhandene Risikomanagement-Funktionen innerhalb der Organisation zurückgegriffen.

Risiko-Strategie: Auf Basis der individuellen Risikotragfähigkeit werden die optimalen Methoden und Massnahmen zur Bewältigung der Risiken ermittelt. (z.B. Vermeidung, Reduzierung, Eigenträgung oder Versicherung).

Da die Ressourcen zur Implementierung eines Risikomanagement-Systems in vielen Unternehmen oft nicht vorhanden sind, stehen wir vom Projektstart bis zur erfolgreichen Implementierung begleitend und beratend zur Seite – und dies zu einem sehr moderaten Kosten-satz. Dafür bietet die erfolgreich eingeführte

Risikomanagements jedoch nur dann, wenn dies von den Eigentümern und der Leitung des Unternehmens aktiv unterstützt und vorgelebt wird. Denn Risikomanagement findet nicht auf dem Papier statt, sondern in den Köpfen der Mitarbeiter und ist letztlich eine Frage der Unternehmenskultur.

Für weitere Informationen zum Thema Risikomanagement für KMU kontaktieren Sie:

Herrn Patrick Starke
Managing Partner bei Starke & Cie GmbH
in Riehen BS

Tel. 061 601 36 84

email: info@starke-cie.ch

oder ihren Kundenberater von IC Unicon.

AHV/Pensionskasse (BVG) 2013

Gebundene Vorsorge (Säule 3a) 2013

Im Jahr 2013 werden die AHV- und IV-Renten der Teuerung angepasst. Aus diesem Grunde werden alle «Kennzahlen» angepasst.

1. Säule – AHV/IV/EO/ALV

Die Beitragssätze bleiben unverändert und der gesamte Abzug AHV/IV/EO/ALV für einen Arbeitnehmer bis zu einem AHV-Lohn von CHF 126'000.- beträgt 6,25%. Für überschüssende Lohnanteile beträgt der Abzug noch 5,65%.

AHV/IV	pro Jahr
max. einfache Alters-/Invalidenrente	CHF 28'080.-
max. AHV Ehepaar-Rente	CHF 42'120.-
max. Witwen-/Witwerrente	CHF 22'464.-
max. Waisen-/Kinderrente	CHF 11'232.-
AHV-Freibetrag für Erwerbstätige im Rentenalter	CHF 16'800.-
obligatorischer AHV-Mindestbeitrag pro Jahr für Nicht-Erwerbstätige	CHF 480.-
ALV Maximum	CHF 126'000.-

2. Säule – BVG

Im Bereich der obligatorischen beruflichen Vorsorge werden die Kennzahlen ebenfalls angepasst. Hingegen bleibt der Zinssatz auf dem obligatorischen Teil des BVG 2013 unverändert bei 1,5%.

BVG	pro Jahr
Mindestlohn	CHF 21'060.-
Koordinationsabzug	CHF 24'570.-
max. BVG-Lohn	CHF 82'240.-
max. versicherter Lohn (BVG)	CHF 59'670.-
min. versicherter Lohn (BVG)	CHF 3'510.-



Thomas Grütter
IC Unicon

3. Säule – gebundene Vorsorge (3a)

Die maximalen Beiträge im Bereich der gebundenen Vorsorge betragen demnach im Jahr 2013:

Personen, welche einer Pensionskasse angehören	CHF 6'739.-
Personen ohne Pensionskasse	
20% des steuerbaren Einkommens	max. CHF 33'696.-

Achten Sie auf Versicherungslücken bei Risikosportarten!

Sportarten mit dem gewissen Adrenalinkick sind beliebt. Ob auf dem Wasser, in der Luft oder im Gebirge: Hohe Risiken werden vermehrt in Kauf genommen. Die Statistiken der Unfallversicherungen bestätigen dies. Infolge schlechter Vorbereitung oder physischer Überschätzung nehmen Unfälle bei Risikosportarten laufend zu.



Tobias Jöhr
IC Unicon

Im Unfallversicherungsgesetz werden Risikosportarten als sogenannte «Wagnisse» definiert. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen absoluten und relativen Wagnissen. Als absolute Wagnisse gelten zum Beispiel Autofahren auf Rennstrecken (ausgenommen Fahrsicherheitskurse), Motocross-Rennen inkl. Training, Abfahrtsrennen mit Mountain-Bikes (sogenanntes



Downhill-Biking) und Base-Jumping oder auch Tauchen in einer Tiefe von mehr als 40 Metern. Um relative Wagnisse handelt es sich, wenn bei Sportarten, die einen Versicherungsschutz haben, die üblichen Vorschriften oder Vorsichtsbefehle in schwerwiegender Weise missachtet werden. Dies ist zum Beispiel bei Schneesportaktivitäten abseits markierter Pisten oder Bergsteigen bei ungünstigen Wetterverhältnissen der Fall.

Kürzung von Geldleistungen

Bei Sportunfällen, die auf ein absolutes oder

relatives Wagnis zurückgehen, werden die Geldleistungen wie Taggeld oder Rentenleistungen bis zu 50% gekürzt – und in besonders schweren Fällen sogar verweigert. Pflegeleistungen wie z.B. Heilungskosten bleiben jedoch von einer Kürzung ausgenommen.

Auf der Webseite der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (www.suva.ch) findet sich eine laufend aktualisierte Liste von Sportarten, die gemäss dem Unfallversicherungsgesetz (UVG) als Wagnisse gelten.

Für Personen, die gefährliche Sportarten betreiben, kann die Versicherungslücke entweder durch eine private Einzel-Unfallversicherung speziell für die konkrete Risikosportart oder über eine UVG-Zusatzversicherung des Arbeitgebers mit Einschluss des Sonderrisikos geschlossen werden.