Inhalt

Sozialversicherung 2
AHV 2
ALV 3
EO 3
Kreisschreiben Betreuungsentschädigung Link 4
Unfallversicherung 5
FAK 6
BVG 6
Lohnausweis 7
Änderungen 2025/2026 8
Pauschalspesenliste und Spesen Reglemente 8
Quellensteuer 8
DBA Frankreich 8
Übermittlung Quellensteuer 9
DBA Deutschland Änderung 9
Arbeitsrecht 10
GAV (Mindestlöhne Anpassung zB L-GAV) Link 10
Geplante Strafbarkeit bei unterlassener Lohnzahlung (UWG) Link Vernehmlassung 10
Ferienrückstellung (Steuern) Link 11
Sonstiges 11
EU-Meldeplattform für Entsendungen pdf 12
GB Verlängerung Services Mobility Agreement SMA (Mobilitätsabkommen) Link 13
Praxis – Jedes Jahr wiederkehrende Aufgaben 13

Sozialversicherung

AHV

Referenzalter Link

Was: Anpassung 2026 -> Jahrgang 1962 -> 64 Jahre + 6 Monate

Lohn:
- Hinterlegung als neuen Standard, damit Freibetrag korrekt berechnet wird.
- Ggfs. MA informieren.

Rückverteilung CO2 Abgabe (ALV statt AHV-Basis) Link

Was:
- Neu wird die Berechnungsbasis für die Rückverteilung der CO_2-Abgabe **von der AHV-Lohnsumme zur ALV1-Lohnsumme** geändert.
- Die anrechenbare Einzellohnsumme wird auf CHF 148'200 pro Jahr (Art. 22 UVV) plafoniert.
- Arbeitgeber, die von der Abgabe befreit sind (z. B. mit Verminderungsverpflichtung) oder Standorte haben, die befreit sind (Teilausschluss), sind ab 2025 **nicht mehr** rückverteilungsberechtigt.
- Für die Jahre 2025/2026 gilt eine Übergangsregelung: Im Jahr 2025 findet keine Rückverteilung statt, die Rückverteilungen für 2025 und 2026 erfolgen dann im Jahr 2026.

Lohn:
- Bei hohen Löhnen Reduktion der Rückzahlung.
- Bei Teilausschlüssen -> Zuordnung der nicht ausgeschlossenen MA

Rentenskala 44 (Vermutlich keine Anpassung) Link
- Anpassung erfolgte per 01.01.2025; Die nächste Kontrolle erfolgt nächstes Jahr

Sozialversicherungsabkommen Link
- Sozialversicherungsabkommen Argentinien in Ausblick
- Aktuell keine Änderungen

Anpassung Geringfügige Löhne und Liquidationsgewinne Link

Geringfügige Löhne:
- Freibetrag bleibt (2500 CHF), aber weitere Ausnahmen vom Freibetrag (ab 1 CHF)
- Neue Gruppen
  - **Chöre** (analog Orchester)
  - **Elektronische Medien und Printmedien** (analog Radio und Fernsehen)
  - **Designunternehmen** (Grafikerinnen oder Grafikdesigner z. B. insbesondere auch Fotografinnen, Mediengestalter, Layouterinnen, Mediaplaner)
  - **Museen** (Auf- und Abbau von Kunstwerken, technische und konservatorische Dokumentation, Lagerung und Transport von Kunstwerken)

Verzugszinsen bei Liquidationsgewinne

- Liquidationsgewinne entstehen, wenn eine **selbstständig erwerbende Person** (z. B. Inhaberin eines Einzelunternehmens) ihre Tätigkeit definitiv aufgibt und **nach der Aufgabe Vermögenswerte veräussert**, die im Geschäftsvermögen standen (z. B. Maschinen, Immobilien, Goodwill). (Gewinne = AHV pflichtiges Einkommen)
- **Bisher:** Verzugszinsen auf AHV-Beiträgen für Liquidationsgewinne liefen bereits **ab dem 1. Januar des Folgejahres**, unabhängig vom Zeitpunkt der Rechnungsstellung. Das führte oft dazu, dass Verzugszinsen anfielen, **bevor** die Ausgleichskasse überhaupt eine Schlussrechnung erstellen konnte.
- **Neu (ab 2025):** Der Verzugszinslauf **beginnt erst mit der Rechnungsstellung** des Beitragssaldos durch die Ausgleichskasse, **nicht mehr rückwirkend** ab Jahresbeginn.
  → Das reduziert ungerechtfertigte Zinsbelastungen bei Selbstständigen, die ihre Tätigkeit aufgeben.
- Die übrige Beitragspflicht (inkl. Höhe des Beitrags) bleibt unverändert.

WVP Link
Zum Zeitpunkt keine redaktionellen Änderungen bekannt

WML Link
Zum Zeitpunkt keine redaktionellen Änderungen bekannt

ALV

Verlängerung Höchstbezugsdauer Kurzarbeitsentschädigung (24 Monate / 31.07.2026) Link

- Die bisherige maximale Bezugsdauer wird auf 24 Monate verlängert.
- Die Änderung soll ab 1. November 2025 in Kraft treten und gilt bis zum 31. Juli 2026.
- Zielgruppe sind insbesondere exportorientierte Branchen und Unternehmen, die schon länger in Kurzarbeit sind und somit durch die längere Bezugsdauer unterstützt werden.
- KAE muss im Lohnausweis deklariert werden.
- SV Prämien müssen auf 100% gerechnet werden.

EO

Wegleitung zur Erwerbsersatzordnung WEO **Dokumente | BSV Vollzug**
Prozess bei dem Verlust des Anmeldeformulars

- Keine Besonderen Anmerkungen; Prozessanpassung aufgrund SEODOR

Ausgehend vom branchenüblichen Lohn:

- **Rz 1050.1 / 01.26**: Stellt die Ausgleichskasse anhand des Anmeldeformulars fest, dass die dienstleistende Person ihre Ausbildung unmittelbar vor dem Einrücken abgeschlossen hat, sind die notwendigen Abklärungen für die Bemessung der Entschädigung nach dem **branchenüblichen** Anfangslohn (Rz 5042 01/2025) von Amtes wegen durch die zuständige Ausgleichskasse zu tätigen.
    - **RZ5042**: Hat die Dienst leistende Person unmittelbar vor dem Einrücken ihre Ausbildung abgeschlossen oder hätte sie diese während des Dienstes beendet, so bemisst sich die Entschädigung nach dem Lohn im betreffenden Beruf. **In diesen Fällen wird nämlich vermutet, dass die Person einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wäre**.
    - Die zuständige Ausgleichskasse hat sich dabei auf die **Medianwerte der Lohnstrukturerhebung** (LSE) des Bundesamtes für Statistik zu stützen. Während die statistischen Daten die Reallöhne mit geschlechtsspezifischen Unterschieden widerspiegeln, muss unabhängig vom Geschlecht der anspruchsberechtigten Person das **höchste Einkommen** herangezogen werden.
    - Die Ausgleichskasse kann das nachdienstliche Verhalten in solchen Fällen überprüfen, sofern Zweifel über die Aufnahme der Erwerbstätigkeit bestehen (BGE 9C_693/2016).

Digitales EO-Anmeldeverfahren aus Sicht des AG Link
Ab 2026 können Dienstleistende aus Militär, Zivildienst, Zivilschutz und Jugend & Sport Anträge auf Erwerbsersatz in digitaler Form einreichen.

- Dienstorganisation meldet Diensttage an das EO-Portal der ZAS (SEODOR)
- EO-Portal informiert die dienstleistende Person über die bereitstehende Anmeldung.
- Dienstleistende Person prüft/ergänzt Daten (Anstellung, Familienstand, Arbeitgeber) und bestätigt.
- EO-Portal bestimmt die zuständige Ausgleichskasse und übermittelt den Fall.
- Ausgleichskasse fordert beim Arbeitgeber die relevanten Berechnungsdaten an.
- Ausgleichskasse berechnet die EO-Entschädigung und zahlt an AG oder DL.

Die EO-Anmeldung mit den Angaben der Dienstorganisation sowie den persönlichen Angaben der Dienstleistenden gelangt direkt zur zuständigen AHV-Ausgleichskasse. Die Ausgleichkasse holt die notwendigen Lohnangaben direkt beim Arbeitgeber ein (Teil C).

- Brief mit QR Code
- Portal der AHV-Ausgleichskasse
- Direktanbindung der ERP Systeme (neuer Swissdec Standard)
- Papier/Post (auf Wunsch)

Umstellung erfolgt schrittweise ab Anfang 2026; 5 Jahre nach Einführung können EO-Anmeldungen auf Papier beim AG eintreffen (alte Prozess).
Über die Nutzung der Varianten entscheidet die Ausgleichskasse.

Kreisschreiben Betreuungsentschädigung Link

- **Ergänzende Formulierung:** Sie kann jedoch zusätzliche Unterlagen und Auskünfte von Ärzten und Ärztinnen verlangen, wenn sie für die Beurteilung des Anspruchs unerlässlich sieht.

Unfallversicherung

Personalverleih (TariTemp / Elm 5.4 + 5.5) (SUVA / Swissdec)

- Ab 1. Januar 2026 passt die Suva die Tarifierung für den Personalverleih (Risikoklasse 70C) an. Die neue Tarifierung trägt den besonderen Anforderungen des Personalverleihs Rechnung. Sie umfasst acht Betriebsteile und wurde in Zusammenarbeit mit dem Personalverleih und dem Branchenverband Swissstaffing entwickelt.

- Wettbewerbsverzerrung durch das Zusammenfassen von Tätigkeiten mit stark unterschiedlichen Risiken
- Prämie bildet Veränderungen bei den Tätigkeiten nur langsam ab
- ungünstiger Schadenverlauf kann durch Neugründungen eliminiert werden
- Intransparenz beim Risiko

Bis 31.12.2025	Ab 01.01.2026
• **Gewerbe** • **Bürotätigkeit und eigene Administration**	**Es umfasst neu acht Betriebsteile:** • **Baugewerbe** • **Industrie** • **Uhren und Mikrotechnik** • **Dienstleistungen (ohne Büro), (Gesundheit, Gastro, Detailhandel etc.)** • **Transport und Logistik** • **Facility Services (inkl. Hotellerie)** • **Büro und Administration** • **Finanz und Informatik**

Lohn:

- Die Lohnsummenmeldung erfolgt künftig nicht mehr pro Betriebsteil wie bisher.
- Ab 1. Januar 2026 gibt es eine Datenlieferung pro Einsatz und Person mit individuellem Berufscode.
- Dank diesem Berufscode kann jede Lohnsumme einem der acht Betriebsteile zugeordnet werden. Die Lohnsoftware-Hersteller bilden die neuen Betriebsteile ab und stellen den automatisierten Datenaustausch sicher.

SUVA pflichtige Löhne Link

- Aktuelle Broschüre AHV- und Suva-pflichtige Löhne

FAK

Ansätze und Erfassung im Lohnsystem Link

- Tabellen für Familienzulagen sowie Beiträge müssen jährlich geprüft und hinterlegt werden
- Achten ob auf eine Tabelle oder Eingabe hinterlegt wird (Problem, wenn Tabelle oder Wert nicht aktualisiert wird)
- Mindesteinkommen Einkommen (Rz. 510 Mindesteinkommen) erreicht -> Anspruch auf ganze Jahr FamZul (wenn ganze Jahr gearbeitet) (7560 CHF)
- Mindesteinkommen nicht erreicht -> Anspruch, wenn Mindesteinkommen pro Monat erreicht (630 CHF)

Anhang 3 Eckwerte Link Anhang 3 Wegleitung zum Familienzulagengesetz

- Keine Änderung im Jahr 2026
- Wichtiger Hinweis für Familien Zulagen Bezieher -> Rückforderung entstehen, wenn nicht rechtzeitig gemeldet (Einkommen Kind zu hoch)

Anhang 3: Eckwerte

Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG)
Neue Eckwerte in Franken ab 1. Januar 2025 (Bundesratsbeschluss vom 28.08.2024 über die Anpassung der AHV/IV-Renten)

Eckwerte im Jahr Eckwerte im Monat	2009 - 2010	2011 - 2012	2013 - 2014	2015 - 2018	2019 - 2020	2021 - 2022	2023 - 2024	ab 1.1.2025
Mindesteinkommen für Anspruch auf FamZ für Arbeitnehmende nach Art. 13 Abs. 3 FamZG (halbe minimale volle AHV-Altersrente)	6840 570	6960 580	7020 585	7050 587	7110 592	7170 597	7350 612	7560 630
Maximales Einkommen des Kindes in Ausbildung nach Art. 1 Abs. 1 FamZV bzw. Art. 49bis Abs. 3 AHVV (maximale volle AHV-Altersrente)	27 360 2280	27 840 2320	28 080 2340	28 200 2350	28 440 2370	28 680 2390	29 400 2450	30 240 2520
Anspruch auf FamZ für Nichterwerbstätige nach Art. 19 Abs. 2 FamZG (anderthalbe maximale volle AHV-Altersrente)	41 040 3420	41 760 3480	42 120 3510	42 300 3525	42 660 3555	43 020 3585	44 100 3675	45 360 3780

Mutterschaftsversicherung GE (Mindestprämie 1500 CHF) Link / Link GE

- Bisher war die Rückerstattung der Verwaltungskosten für alle betroffenen Kassen gleich und betrug 0,064 % der AHV-pflichtigen Löhne und/oder Einkommen. Diese Grundlage bleibt weiterhin gültig.
- Neu wird sie jedoch durch eine Massnahme ergänzt, die einen jährlichen Mindestbetrag von CHF 1'500.– pro Kasse garantiert.
- Mögliche Reduktion auf 0.058% per 2026 (AZA – AK ZH AG Link)
- Höhere Kosten für kleinere AG im Kanton GE.

BVG

- 13. AHV hat keinen Einfluss auf Berechnung BVG
- Mindestzinssatz Berufliche Vorsorge: Der Mindestzinssatz bleibt bei 1,25%

Lohnausweis

Änderungen 2025 Link

- Buchstabe H – Aktuelle Adresse
- Feld G – Mittagessen Feld «G» im Lohnausweis: Das Feld «G» muss angekreuzt werden, wenn 40 Prozent oder mehr der Arbeitstage durch den Arbeitgeber vergütet werden (Spesen). Bei 60 Prozent oder mehr ist ausschliesslich in Ziffer 15 der Vermerk «Mittagessen durch Arbeitgeber bezahlt» anzubringen.
- Berechnung (Effektive AT (ohne Ferien, Krank, Unfall usw. im Verhältnis zur Anzahl Mittagessen)
- Mittagessen bedeutet in der Mitte der Arbeitszeit, Bei verschobenen Zeiten (Abendessen), gilt das als Mittagessen.
    - Ziffer 14 – Anhebung 2500 CHF (Branchenübliche Rabatte)
- Ziffer 15 – Teilzeitanstellung
- 13.1.1 -> Kreuz nur bei effektiven Spesen (nicht inflationär)
- Luxusfahrzeug 2025 – Ergänzende Abrechnung Link

2. Privatanteil beim mitarbeitenden Hauptgesellschafter einer Kapitalgesellschaft

Der in der Unternehmung mitarbeitende Hauptgesellschafter einer Kapitalgesellschaft gilt für die Ermittlung des Privatanteils an den Autokosten in der Regel steuerlich als unselbständig erwerbend (vgl. Deklaration im Lohnausweis gemäss B.I.1).

Geschäftsmässig begründete Fahrzeuge mit einem Kaufpreis von über Fr. 120'000 (exkl. Mehrwertsteuer) werden hingegen grundsätzlich als Luxusfahrzeuge beurteilt. Dies gilt auch für Leasingfahrzeuge. Der Privatanteil wird in diesem Fall um einen Luxusanteil erhöht:

Erwerbspreis (exkl. Mehrwertsteuer) in Fr.	Privatanteil
120'001 - 139'999	12,0%
140'000 - 159'999	13,0%
160'000 - 179'999	14,0%
180'000 - 199'999	14,5%
200'000 - 219'999	15,0%
220'000 - 239'999	15,5%
240'000 - 260'000	16,0%

Bei Fahrzeugen mit einem Erwerbspreis von über Fr. 260'000 (exkl. Mehrwertsteuer) wird der Privatanteil im Einzelfall angemessen erhöht.

Der Privatanteil ist im Umfang von 10,8% unter Ziffer 2.2 des Lohnausweises zu deklarieren (vgl. B.I.1). Die Aufrechnung im Lohnausweis reduziert sich um einen allfälligen Betrag, den der Gesellschafter an die Kapitalgesellschaft bezahlt hat bzw. der dem Kontokorrent des Gesellschafters belastet wurde.

Der über die 10,8% hinausgehende Luxusanteil ist dem Gesellschafter in Rechnung zu stellen bzw. dem Kontokorrent des Gesellschafters zu belasten.

Änderungen 2026

- Offen / Pendent **Link**

Pauschalspesenliste und Spesen Reglemente

- Die kantonalen Steuerämter verlangen seit neustem die Liste aller Pauschalspesenempfänger.
- Ggfs. neuen Prüfschritt im Payroll einleiten und Check implementieren, ob die Regelungen des neuen Musterspesenreglements eingehalten werden.
- Steuerämter prüfen (Spesen Reglemente) insbesondere ältere mit höheren Ansätzen
- Gesamtsumme von 24000 CHF prüfen

Info: Anpassungen bei Spesenvergütungen: Die Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises wurde redaktionell überarbeitet, insbesondere im Bereich der Spesenvergütungen

Quellensteuer

Tarife einlesen Link

- Prüfen, ob Tarife stimmen (BE und VD haben im Jahr 2025 nochmals neue Tarife zur Verfügung gestellt). Sicherstellen, dass diese auch bei externen Mandaten eingefügt worden sind.
- 2026 werden die Tarife angepasst (Link)

DBA Frankreich

Zusatzabkommen Link

- Erstmalige Meldung der Lohnsumme Anfang 2027 für 2026

Bescheinigung für Grenzgänger (Telearbeit) Link

- Formular gilt ab 01.01.2025
- Telearbeitstage resp. Telearbeitsquote,
- Arbeitstage in Form temporärer Einsätze im Ansässigkeitsstaat,
- Arbeitstage in Form temporärer Einsätze in Drittstaaten und/oder
- Übernachtungen in der Schweiz für Arbeitnehmer,

Lohn: A1 beantragen, Ansässigkeitsbescheinigung, Kalender führen, Sicherstellung das Regelung eingehalten wird. Compliance Problem, wenn Steuerpflicht in FR entsteht

Übermittlung Quellensteuer

- Ablauf ELM 4.0 per 31.03.2026 / ELM 5.0 Verpflichtend Link

Gültigkeit von ELM 4.0

- **Quellensteuer**
  Löhne aus dem Abrechnungsjahr 2025 können noch bis am **31. März 2026** mit ELM 4.0 übermittelt werden.
- **Weitere Domänen** (AHV/FAK, UVG, UVGZ, KTG, Statistiken, usw.)
  Lohnmeldungen weiterer Domänen können noch bis zum **30. Juni 2026** mit ELM 4.0 übermittelt werden.

Pflicht zur Nutzung von ELM 5.0 oder höher

- **Quellensteuer**
  Für das Abrechnungsjahr 2026 (Löhne ab **1. Januar 2026**) ist zwingend ELM 5.0 oder höher erforderlich.

DBA Deutschland Änderung

- **DE** / **CH** Schweiz hat es umgesetzt, Deutschland im Gange. Es könnte zu einer Änderung im Jahr 2026 kommen (Aufteilung AT nach effektiven Tagen: Abgrenzen. Mit/ ohne Vorsorgecharakter, Freistellung Nichtrückkehrtage, Bescheinigungspflicht Ende AV, Künstler und Sportler)

- Verlängerung Konsultationsvereinbarung Leitende Angestellte CH / DE bis 31.12.2027 Link
  - Seit 2009 gilt Art. 15 Abs. 4 DBA nur für Personen, deren Prokura/funktionsbezogene Vertretungsmacht im Handelsregister eingetragen ist.
  - Neu gilt Art. 15 Abs. 4 DBA auch für Personen mit Einzel- oder Kollektivunterschrift, selbst wenn keine Funktionsbezeichnung im HR steht.
  - Art. 15 Abs. 4 DBA gilt ebenfalls für nicht eingetragene Personen, sofern sie eine leitende Stellung mit Prokura-ähnlicher Vertretungsbefugnis innehaben (Nachweis: z.B. Zirkulationsbeschluss, Unterschriftenreglement).
  - Für die Einstufung als leitende Person sind weitere Kriterien relevant (nicht kumulativ): hohes Gehalt, oberste Gehaltsstufe, Gewinnbeteiligung, besondere geldwerte Vorteile, Anzahl unterstellter MA, Befugnis zu Einstellungen/Entlassungen, Aufstieg/Erweiterung der Aufgaben, keine Höchstarbeitszeitbegrenzung.
  - Die Vereinbarung gilt für alle offenen Fälle (rückwirkend anwendbar).
  - Laufzeit der Konsultationsvereinbarung: bis 31.12.2027, Verlängerung möglich.

Arbeitsrecht

GAV (Mindestlöhne Anpassung zB L-GAV) Link

- GAV prüfen, ob es Änderungen gibt
- Meldepflicht prüfen

Geplante Strafbarkeit bei unterlassener Lohnzahlung (UWG) Link Vernehmlassung

- Geplante Änderung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb

Art. 7a Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen im Besonderen

Unlauter handelt insbesondere, wer den lauteren und unverfälschten Wettbewerb beeinflusst, indem er:

a. gegen Bestimmungen in Gesetzen, Verordnungen, Gesamtarbeitsverträgen oder Normalarbeitsverträgen verstösst, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen und von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf;

b. Löhne, Lohnzuschläge, Sozialversicherungsbeiträge oder andere geldwerte Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden nicht bezahlt.

- Mindestlohn (Stadt Luzern) LU
  - Mindestlohnverordnung per 01.01.2026 (22 CHF pro Stunde)
  - Gültig für alle die ihren gewöhnlichen Arbeitsort auf dem Gebiet der Stadt Luzern erbringen.
  - Ausnahmen: Praktika, Schüler/innen, Lernende, Au-Pairs, Berufsintegrationsprogramme
  - Zusätzlich Feiertag und Ferienentschädigung
  - 13. ML wird berücksichtigt, Provisionen und variable Lohnbestandteile nicht

- Anpassung Live-In Betreuung (24 h Betreuung) GAV-Personalverleih
  - Bundesrat führt Sonderregelungen für Live-in-Betreuende ein
  - Diese regeln **Arbeits- und Ruhezeiten** und stellen klar, **dass eine Einzelperson keine 24-Stunden-Betreuung leisten kann**. Sie gelten für Betriebe, die dem **Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih** unterstehen und beinhalten u.a. Ausnahmen von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit, klare Regeln zum Bereitschaftsdienst sowie zur Ruhezeit. Zudem müssen Arbeitszeiten und Einsätze dokumentiert und von allen Beteiligten visiert werden.

Ferienrückstellung (Steuern) Link

- **Rückstellungen für nicht bezogene Ferien,** BGr, 3. Juli 2024, 9C_192/2024 (Kt. GE)
  - Bisherige Praxis wird weitergeführt
  - Für Ferien der Mitarbeitenden, die im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht bezogen wurden, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf die Bildung einer Rückstellung; die Höhe der Rückstellung ist jedoch hinreichend zu substantiieren

Sonstiges

Lohntransparenzrichtlinie Link

Gilt nicht für AG ohne ZN in der EU

a) Pflicht zur stellen- bzw. Funktionsbewertung

- Arbeitgeber müssen ihre Stellen nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien bewerten.
- Bewertet werden z. B.: Kompetenz, Verantwortung, Belastung, Arbeitsbedingungen.
- Kleinere Arbeitgeber sollen Unterstützung („Analysetools“) erhalten für die Umsetzung.
- LOGIB

b) Informationsrechte von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Bewerbenden

- Mitarbeitende haben ein Recht darauf zu erfahren, nach welchen Kriterien ihre Stelle bewertet wurde und wie die Entgelte in vergleichbaren Gruppen geregelt sind.
- Bewerbende haben Anspruch auf Auskunft über die anfängliche Entlohnung bzw. den Gehaltsrahmen einer ausgeschriebenen Stelle.
- Klauseln, die Mitarbeitende daran hindern, über ihr Entgelt zu sprechen oder Informationen zu verlangen, sind unzulässig.

c) Entgeltberichte

- Arbeitgeber müssen Berichte über mediane und mittlere Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern erstellen: z. B. nach Kategorien von Arbeitnehmerinnen, Grund- und variablen Lohnbestandteilen.
- Auch das Verhältnis von Frauen und Männern bei variablen Lohnbestandteilen bzw. in Quartil-Gruppen muss ausgewiesen werden.
- Der Bericht muss von der Geschäftsleitung bestätigt und den Arbeitnehmervertretern zugänglich gemacht werden. Veröffentlichungspflicht besteht (z. B. Website) und Daten müssen einer Überwachungsbehörde übermittelt werden.
- Übergangs-/Schonfristen:
  - Weniger als 100 Beschäftigte → zunächst keine Berichtspflicht.
  - 100-149 Beschäftigte → Berichtspflicht erstmals 2031.
  - 150-249 Beschäftigte → erstmals 2027.
  - Ab 250 Beschäftigte → erstmals 2027, danach jährlich.

d) Gemeinsame Entgeltbewertung

- Wenn der Entgeltbericht zeigt, dass in einer Gruppe eine Lohnunterschied von **mindestens 5 %** zwischen Frauen und Männern besteht **und** dieser Unterschied nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist **und** nicht innerhalb von sechs Monaten behoben wurde, muss eine gemeinsame Entgeltbewertung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung erfolgen.
- Arbeitgeber müssen die Ergebnisse den Arbeitnehmervertretungen, der Arbeitsinspektion oder Gleichstellungsstellen zur Verfügung stellen.
- Ziel: Ungerechtfertigte Lohnunterschiede erkennen und beseitigen.

e) Rechtsmittel & Sanktionen

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, gegen Entgeltungleichheit oder eine unzureichende Bewertung vorzugehen.
- Beweislast liegt häufig beim Arbeitgeber: dieser muss nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.
- Mitgliedstaaten müssen wirksame, abschreckende Sanktionen (z. B. Geldbußen) vorsehen und Schadensersatz ermöglichen.

EU-Meldeplattform für Entsendungen pdf

⚠️ Wichtige Einschränkungen & offene Punkte

- **Freiwillige Nutzung**: Die Schnittstelle ist **nicht verpflichtend** für alle Mitgliedstaaten. Absatz 2 von Artikel 1 macht klar, Mitgliedstaaten *dürfen* sie nutzen. data.consilium.e...
  → Das heißt: Auch nach Inkrafttreten könnten Staaten weiterhin ihr eigenes nationales Meldeverfahren parallel betreiben.
- **Übergangsphase / Unsicherheit**: Da die Teilnahme freiwillig ist, und nationale Systeme fortbestehen, entsteht eine Phase mit Koexistenz von Verfahren – für Dienstleister eine erhöhte Komplexität.
- **Zeitpunkt nicht exakt festgelegt**: Während Inkrafttreten drei Monate nach Veröffentlichung vorgesehen ist, heißt das nicht automatisch: „alle Staaten sind sofort dabei".
- **Still gültige nationale Anforderungen**: Für Staaten, die die Schnittstelle nutzen, dürfen keine zusätzlichen Anforderungen gestellt werden (Artikel 3 Absatz 3). Allerdings bleibt offen: Staaten, die sie nicht nutzen, bleiben bei ihren bisherigen Anforderungen.
- **Evaluation erst nach fünf Jahren**: Eine vollständige Bewertung der tatsächlichen Entlastung etc. erst nach fünf Jahren ab Inkrafttreten. → Langfristiger Beobachtungsbedarf.

GB Verlängerung Services Mobility Agreement SMA (Mobilitätsabkommen) Link

Die Schweiz und das Vereinigte Königreich haben am 21. Oktober 2025 das bestehende Abkommen über die Mobilität von Dienstleistungserbringern (Services Mobility Agreement, SMA) um weitere vier Jahre bis Ende 2029 verlängert.
Das Abkommen ermöglicht Schweizer Unternehmen weiterhin, britische Fachkräfte für bis zu 90 Tage pro Kalenderjahr unkompliziert in die Schweiz zu entsenden.
Umgekehrt profitieren Schweizer Dienstleister vom erleichterten Zugang zum britischen Markt, insbesondere in hochspezialisierten Branchen wie Beratung, IT oder Ingenieurwesen.
Die Verlängerung unterstreicht die enge wirtschaftliche Partnerschaft zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich nach dem Brexit.
Ziel ist es, die bilaterale Zusammenarbeit im Dienstleistungssektor zu sichern und den gegenseitigen Marktzugang auch künftig ohne neue Handelshemmnisse zu gewährleisten.

Praxis – Jedes Jahr wiederkehrende Aufgaben

- Dienstjubiläum prüfen
- Arbeitsbewilligungen + Meldeverfahren aktualisieren
- Quellensteuerfragebogen sowie Formulare (GRE-Formulare, Ansässigkeitsbescheinigung, Abklärung Änderungen)
- Volljährige Kinder – Anpassung des Quellensteuertarifs (Reduktion)
- Kalender prüfen im Bereich HO (SV Unterstellung)
- Weiterbildungskosten Rückvergütung oder Rückforderung?
- VR-Entschädigung prüfen – AHV, Quellensteuer und SV im internationalen Bereich prüfen
- Geschenke an VR prüfen (da Lohn möglich unter 500 CHF); Geschenke an MA prüfen
- Mitarbeiterbeteiligungen (Bescheinigungspflichten beachten)
- Wurden alle Lohnarten mit den korrekten Basen (AHV, ALV, FAK, UVG(Z), KTG) hinterlegt?
- Wurden die korrekten Prämien verarbeitet?
- Wurden Vorschüsse geleistet, welche nicht via Lohnabrechnung abgerechnet wurden?
- Sind die Privatanteile der Fahrzeuge korrekt zugeordnet und abgerechnet?
- Wurden Generalabonnemente oder Strecken Abos ausgegeben?
- Wurden Spesen via Finanzbuchhaltung verarbeitet, welche nicht via Lohnabrechnung abgerechnet wurden?

Ihr Kontakt:

Reto Schlumpf
Payroll Recruiting Expert I Humanis AG

Christian Päsler
Senior Payroll Manager I Avanta Group AG

*Diese Checkliste wurde Ihnen offeriert von Avanta Group AG. Trotz sorgfältiger Recherche gelten stets die jeweils massgebenden behördlichen Bestimmungen.