

## **Merkblatt für Anstellungen bei längerer Ausbildung gültig ab 1. Januar 2011**

---

### **Wie gehe ich als Unternehmer vor? Probleme und Lösungen**

In letzter Zeit sind immer wieder Fragen aufgetaucht, welche sich auf die Anstellungsart bei längeren Vollzeitausbildungen (insbesondere **Techniker TS Holzbau**) beziehen. Dieses Merkblatt soll Ihnen – als Mitglied von Holzbau Schweiz, als Unternehmer und als Arbeitgeber von Kursteilnehmern – mögliche Antworten auf diese Fragen aufzeigen, damit fortbildungswillige und verantwortungsbewusste Arbeitnehmer von der Berufsförderung Holzbau Schweiz weiterhin Unterstützung und somit eine gute Ausbildung erhalten. Von dem Fachwissen, welches an solchen Schulen vermittelt wird, profitiert die ganze Holzbaubranche. Schliesslich können aber immer noch Sie entscheiden, wen Sie während der Ausbildung anstellen wollen.

### **Fakten zum Anstellungsverhältnis:**

**Leistungen der Berufsförderung:** Die Berufsförderung Holzbau Schweiz überweist der Firma von Kursteilnehmern für Kaderausbildungen (Holzbau-Vorarbeiter, Holzbau-Polier und Techniker TS Holzbau) eine Tagespauschale von CHF 63 pro besuchten Kurstag.

**Leistungsberechtigung:** Damit diese Leistung ausbezahlt werden kann, ist zwingend, dass der Kursteilnehmer während der Ausbildung bei einer Mitgliedfirma von Holzbau Schweiz (und somit auch der Berufsförderung Holzbau Schweiz mit Ausnahme der Branchen und Regionen, mit denen spezielle Abgrenzungsvereinbarungen abgeschlossen wurden) angestellt ist. Die Firma muss vor Kursbeginn mindestens sechs Monate lang Beiträge an die Berufsförderung gezahlt haben (siehe Reglement der Berufsförderung Holzbau Schweiz, Art. 2.2 Abs. 2).

**Anstellungsmodalitäten:** Die von der Berufsförderung überwiesenen Leistungen sind wie Lohn zu behandeln. Von diesem Betrag sind die Arbeitnehmerbeiträge abzuziehen, die Sozialversicherungsbeiträge sind auch vom Arbeitgeber zu entrichten – analog dazu die Versicherungsleistungen, wie Kranken- und Unfalltagelder.

Die Arbeitgeberbeiträge setzen sich wie folgt zusammen: AHV/IV/EO 5.15%; ALV 1.1%; MDK 0.14%; FAK je nach Kanton verschieden; Berufsunfallversicherung nach Einstufung Suva; Krankentaggeldversicherung nach Einstufung der Krankenkasse. Für die berufliche Vorsorge sind während der Ausbildungszeit keine Beiträge geschuldet, da die Leistungen der Berufsförderung unter dem Mindestjahreslohn von derzeit CHF 20'880.00 liegen.

**Risiken:** Art. 3 Abs. 3 UVG schreibt vor, dass der Versicherungsschutz mit dem 30. Tag nach dem Tage endet, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Der Versicherer hat dem Versicherten die Möglichkeit zu bieten, die Versicherung durch besondere Abrede um maximal 6 Monate (180 Kalendertage) zu verlängern. Eine Einzelabrede ist eine preisgünstige Versicherung, die neben den Heilkosten auch Taggeldleistungen auf dem vorhergehenden Verdienst inklusive den Rentenleistungen bei Invalidität oder Hinterlassenen abdeckt. In der Regel endet der obligatorische Versicherungsschutz während der Ausbildung, sodass das Bonus-Malus-System auch während dieser Zeit nicht der Firma belastet wird. Die Tagespauschale der Berufsförderung Holzbau Schweiz ist bei den Sozialversicherungen (AHV, ALV, Suva) beitragspflichtig.

**Lösungen:** Diese Aufwendungen könnten aber durch Praktika während den Semesterferien oder mit einer vorgängigen bzw. nachfolgenden Anstellung kompensiert werden. Auch wäre auf der Lohnabrechnung des Mitarbeiters auf den Leistungen der Berufsförderung Holzbau Schweiz ein Administrativabzug von 15% möglich. Im Wesentlichen kommt es aber auf die vertrauensvolle Beziehung zwischen dem Unternehmer und dem Mitarbeiter, welcher eine Ausbildung anstrebt, an.

Wir hoffen, dass damit die Fragen zu diesem Gebiet geklärt sind und wir auch weiterhin viele motivierte Mitarbeitende und Unternehmer von Mitgliederbetrieben in ihrer Aus- und Weiterbildung unterstützen dürfen.

Zürich, im März 2011