edupool.ch
Bildung von Wert und Nachhaltigkeit.

Bildungsgang
Sachbearbeiter/-in Personalwesen edupool.ch

Trägerschaft: Kaufmännischer Verband Schweiz

Sozialversicherungen

Autor: Marco Riedi

Update zu pwlm3522, Ausgabe August 2022

Seiten: 18, 21, 24, 26–27, 33, 37–38, 40–45, 47, 49, 59–62, 64–69 (Seite 68 wurde ein neues Kapitel *«Leistungen bei Adoption»* eingefügt. Demzufolge verschiebt sich ab S. 68 die Seitennummerierung um je eine Seite (Seite 69 = neu Seite 70 usw.)), 73–74, 88–92, 98, 103–105, 115, 134, 138, 140-141, 143, 152, 155
Das Inhaltsverzeichnis ist auch beigefügt. Es widerspiegelt die neue Seitennummerierung (ab S. 68)

August 2022

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis **5**
Einleitende Worte **13**
Etterlin-Chäsli AG **14**
1. Grundlagen der Sozialversicherungen **15**
1.1. Einleitung 15
1.2. Zeitliche Entwicklung 15
1.2.1. Das Zeitalter der Aufklärung 15
1.2.2. Die Französische Revolution 15
1.2.3. Das Zeitalter der ersten industriellen Revolution 15
1.3. Vorläufer der Sozialversicherungen in der Schweiz 16
1.4. Entwicklungen in der Schweiz 17
1.5. Privatversicherung 18
1.6. Sozialversicherungen 19
1.7. Gegenüberstellung Sozialversicherungen und Privatversicherungen 19
1.8. Sozialversicherungssystematik in der Schweiz – ein erster Überblick 21
1.9. Gesetzgebung und Rechtsgrundlagen 22
1.10. Das Dreisäulenkonzept 22
1.10.1. Die erste Säule 23
1.10.2. Die zweite Säule 23
1.10.3. Die dritte Säule 23
1.11. Finanzierung 24
1.11.1. Das Ausgaben-Umlageverfahren 24
1.11.2. Das Kapitaldeckungsverfahren 25
1.12. Herausforderungen der Demografie 25
1.12.1. Schwierigkeiten in der AHV 26
1.12.2. Schwierigkeiten in der beruflichen Vorsorge 27
1.13. Aufgaben zu «Grundlagen der sozialen Sicherheit» 28
2. Die Alters- und Hinterlassenenversicherung **30**
2.1. Zweck 30
2.2. Gesetzliche Grundlagen 30
2.3. Organisation 30
2.4. Versicherte Personen 31
2.4.1. Obligatorisch Versicherte 31
2.4.2. Freiwillige Versicherung 31
2.5. Beiträge und Finanzierung 31
2.5.1. Beginn und Ende der Beitragspflicht 31
2.5.2. Beitragspflichtige Personen 32
2.5.3. Arbeitgeber und Arbeitnehmer 32
2.5.4. Selbständigerwerbende 32
2.5.5. Nichterwerbstätige 33
2.5.6. Sonderregelung für verheiratete Nichterwerbstätige 33
2.5.7. Beitragspflichtige Personen – eine Übersicht 34
2.5.8. Erwerbseinkommen als Bemessungsgrundlage 34

2.5.9. Berechnungsgrundlage für Arbeitnehmer und Arbeitgeber 34
2.5.10. Berechnungsgrundlage für Selbstständigerwerbende 35
2.5.11. Berechnungsgrundlage für Nichterwerbstätige 35
2.5.12. Individuelles Konto 36
2.6. Sozialversicherungsnummer und Versicherungsausweis 36
2.7. Vereinfachtes Abrechnungsverfahren 36
2.8. Lohnbescheinigung zuhanden der AHV-Ausgleichskasse 37
2.9. Leistungsübersicht 38
2.10. Altersrenten der AHV 38
2.10.1. Vorbezug und Aufschub 39
2.10.2. Altersrenten bei Ehepaaren 40
2.10.3. Kinderrenten 40
2.11. Hilflosenentschädigungen 40
2.12. Hilfsmittel 41
2.13. Hinterlassenenrenten 41
2.13.1. Witwenrenten 41
2.13.2. Witwerrenten 42
2.13.3. Eingetragene Partnerschaft 42
2.13.4. Waisenrenten 42
2.14. Berechnung der Renten 43
2.14.1. Grundlagen 43
2.14.2. Erwerbseinkommen 43
2.14.3. Erziehungsgutschriften 43
2.14.4. Betreuungsgutschriften 43
2.14.5. Splitting 44
2.14.6. Beitragszeiten 45
2.14.7. Ermittlung der effektiven Rentenhöhe 45
2.15. Aufgaben zu «AHV» 46
3. Die Invalidenversicherung 48
3.1. Zweck 48
3.2. Gesetzliche Grundlagen 48
3.3. Organisation 48
3.4. Versicherte Personen 48
3.5. Beiträge und Finanzierung 49
3.6. Wesentliche Grundbegriffe 49
3.6.1. Arbeitsunfähigkeit 49
3.6.2. Erwerbsunfähigkeit 49
3.6.3. Invalidität 49
3.7. Leistungen 50
3.8. Früherfassung, Frühintervention und Eingliederungsmassnahmen 50
3.8.1. Früherfassung 50
3.8.2. Frühintervention 51
3.8.3. Eingliederungsmassnahmen im Allgemeinen 52
3.8.4. Medizinische Massnahmen 52
3.8.5. Integrationsmassnahmen 52

 © edupool.ch

3.8.6. Berufliche Massnahmen 53
3.8.7. Hilfsmittel 53
3.8.8. Taggelder der IV 53
3.8.9. Mitwirkungspflicht der versicherten Personen 53
3.9. Invalidenrenten 54
3.9.1. Bezugsbedingungen 54
3.9.2. Rentenarten 54
3.9.3. Invaliditätsgrad und Rentenberechnung 55
3.9.4. Kinderrente 56
3.10. Hilflosenentschädigung 57
3.10.1. Intensivpflegezuschlag 57
3.10.2. Assistenzbeitrag 57
3.11. Aufgaben zu «IV» 58
4. Erwerbsersatzordnung 59
4.1. Zweck 59
4.2. Gesetzliche Grundlagen 59
4.3. Organisation 59
4.4. Versicherte Personen 59
4.5. Beiträge und Finanzierung 60
4.6. Leistungen für Dienstleistende 60
4.6.1. Grundentschädigung 60
4.6.2. Kinderzulage 61
4.6.3. Gesamtentschädigung 61
4.6.4. Zulage für Betreuungskosten 61
4.6.5. Betriebszulage 61
4.6.6. Entschädigungsarten der EO für Dienstleistende im Überblick 62
4.6.7. Sozialversicherungsbeiträge 62
4.7. Leistungen für Mütter 62
4.7.1. Voraussetzungen für den Bezug von Mutterschaftsentschädigung 62
4.7.2. Mindestversicherungsdauer in der AHV 63
4.7.3. Mindestdauer der Erwerbstätigkeit 63
4.7.4. Erwerbstätigkeit bei Niederkunft 63
4.7.5. Beginn und Ende des Anspruchs 64
4.7.6. Höhe der Entschädigung 64
4.7.7. Vorrang der Mutterschaftsentschädigung und Besitzstandsgarantie 64
4.7.8. Sozialversicherungsbeiträge 65
4.8. Leistungen für Väter 65
4.8.1. Voraussetzungen für den Bezug von Vaterschaftsentschädigung 65
4.8.2. Beginn und Ende des Anspruchs 65
4.8.3. Höhe der Entschädigung 65
4.8.4. Vorrang der Vaterschaftsentschädigung und Besitzstandsgarantie 66
4.8.5. Sozialversicherungsbeiträge 66
4.9. Betreuungsentschädigung 66
4.9.1. Voraussetzungen für den Bezug von Betreuungsentschädigung 66
4.9.2. Beginn und Ende des Anspruchs 67

4.9.3. Höhe der Entschädigung 67
4.9.4. Vorrang der Betreuungsentschädigung und Besitzstandsgarantie 67
4.9.5. Sozialversicherungsbeiträge 67
4.10. Leistungen bei Adoption 68
4.10.1. Voraussetzungen für den Bezug von Adoptionsentschädigung 68
4.10.2. Beginn und Ende des Anspruchs 68
4.10.3. Höhe der Entschädigung 68
4.10.4. Vorrang der Adoptionsentschädigung und Besitzstandsgarantie 68
4.10.5. Sozialversicherungsbeiträge 69
4.11. Berechnungsgrundlagen 69
4.12. Aufgaben zu «Erwerbsersatzordnung» 71
5. Familienzulagen 73
5.1. Zweck 73
5.2. Gesetzliche Grundlagen 73
5.3. Organisation 73
5.4. Versicherte Personen 73
5.5. Beiträge und Finanzierung 74
5.6. Leistungsanspruch und Leistungen 74
5.6.1. Kinderzulage 74
5.6.2. Ausbildungszulage und Ausbildungsbegriff 75
5.6.3. Kantonale Regelungen: Geburts- und Adoptionszulagen 75
5.7. Rangfolge und Differenzzahlung 76
5.8. Beginn und Ende des Anspruchs 77
5.9. Auszahlung von Familienzulagen 78
5.10. Aufgaben zu «Familienzulagen» 79
6. Krankenversicherung 80
6.1. Zweck 80
6.2. Gesetzliche Grundlagen 80
6.3. Organisation 80
6.4. Versicherte Personen 80
6.5. Beginn und Ende der Versicherungsdeckung 81
6.6. Beiträge und Finanzierung 81
6.7. Leistungen 82
6.8. Wahl des Leistungserbringers 82
6.9. Kostenbeteiligung 83
6.10. Wahlfranchise und alternative Versicherungsmodelle 83
6.11. Prämienverbilligung 84
6.12. Freiwillige Taggeldversicherung nach KVG 84
6.13. Aufgabe zu «Krankenversicherung» 85
7. Die berufliche Vorsorge 86
7.1. Zweck 86
7.2. Gesetzliche Grundlagen 86
7.3. Organisation und Aufbau 86
7.4. Finanzierungsmodelle «Beitragsprimat» und «Leistungsprimat» 88
7.4.1. Pensionskassen nach Beitragsprimat 88

 © edupool.ch

7.4.2. Pensionskassen nach Leistungsprimat 88
7.5. Rolle des Arbeitgebers 89
7.6. Stiftung Auffangeinrichtung BVG 89
7.7. Obligatorisch versicherte Personen 89
7.8. Nicht versicherte Personen nach BVG 90
7.9. Freiwillig versicherte Personen nach BVG 90
7.10. Versicherter Lohn 91
7.11. Finanzierung und Beiträge 92
7.11.1. Beitragsbemessung im Allgemeinen 92
7.11.2. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge 92
7.11.3. Altersgutschriften 92
7.11.4. Mindestzinssatz nach BVG 93
7.11.5. Persönliche Einkäufe 94
7.12. Lohnmeldung an die Pensionskasse 94
7.13. Leistungen der obligatorischen beruflichen Vorsorge nach BVG 94
7.14. Altersleistungen des BVG 95
7.14.1. BVG-Altersrente 95
7.14.2. Rente oder Kapital 95
7.14.3. BVG-Kinderrente 96
7.15. Hinterlassenenleistungen 96
7.15.1. Ehegattenrente (Witwen- und Witwerrente) 96
7.15.2. Waisenrente 96
7.15.3. Zusätzlich begünstigte Personen 97
7.16. Invalidenleistungen 97
7.16.1. Invalidenrente 97
7.16.2. Invaliden-Kinderrente 97
7.17. Leistungen bei Austritt 98
7.18. Wohneigentumsförderung 98
7.19. Überobligatorische Versicherung 99
7.20. Aufgaben zu «berufliche Vorsorge» 100
8. Die Unfallversicherung 101
8.1. Zweck 101
8.2. Gesetzliche Grundlagen 101
8.3. Organisation 101
8.4. Versicherte Personen 101
8.5. Beginn und Ende des Versicherungsschutzes 102
8.5.1. Nachdeckungsfrist 103
8.5.2. Abredeversicherung 103
8.6. Beiträge und Finanzierung 104
8.7. Lohnsummendeklaration gegenüber der Unfallversicherung 105
8.8. Versicherte Risiken 105
8.8.1. Unfallbegriff 105
8.8.2. Berufs- und Nichtberufsunfälle 106
8.8.3. Bagatellunfälle und Unfälle mit einer Arbeitsunfähigkeit über 3 Tage 106
8.8.4. Berufskrankheiten 106

8.9. Pflege- und Sachleistungen 107
8.10. Taggeld 107
8.10.1. Taggeldhöhe 107
8.10.2. Dauer des Anspruchs 108
8.10.3. Massgebender Lohn 108
8.10.4. Taggeldberechnung 108
8.11. Invalidenrente 109
8.11.1. Rentenhöhe 109
8.11.2. Beginn und Dauer des Anspruchs 109
8.11.3. Massgebender Lohn 109
8.12. Integritätsentschädigung 110
8.12.1. Voraussetzungen für den Bezug 110
8.12.2. Höhe der Entschädigung 110
8.13. Hilflosenentschädigung 110
8.14. Hinterlassenenrenten 110
8.14.1. Massgebender Lohn 110
8.14.2. Witwenrente 111
8.14.3. Witwerrente 111
8.14.4. Halbwaisenrente 111
8.14.5. Vollwaisenrente 111
8.15. Kürzung von Geldleistungen 112
8.15.1. Wagnisse und aussergewöhnliche Gefahren 112
8.15.2. Grobe Fahrlässigkeit 112
8.16. Die UVG-Zusatzversicherung 113
8.17. Aufgaben zu «Unfallversicherung» 114
9. Arbeitslosenversicherung 115
9.1. Zweck 115
9.2. Gesetzliche Grundlagen 115
9.3. Organisation 115
9.4. Versicherte Personen 115
9.5. Beiträge und Finanzierung 116
9.6. Die Arbeitslosenentschädigung 117
9.6.1. Rahmenfristen 117
9.6.2. Anspruchsvoraussetzungen 117
9.6.3. Vermittlungsfähigkeit 118
9.6.4. Erfüllen der Beitragszeit 118
9.6.5. Von der Erfüllung der Beitragszeit befreit 119
9.6.6. Versicherter Lohn und Höhe des Taggeldes 119
9.6.7. Dauer der Taggeldleistungen 120
9.6.8. Wartetage 120
9.6.9. Einstelltage 121
9.6.10. Sozialversicherungsbeiträge 122
9.7. Die Kurzarbeitsentschädigung 122
9.7.1. Anspruchsvoraussetzungen 122
9.7.2. Höhe und Dauer der Entschädigung 123

 © edupool.ch

9.7.3. Karenzzeit 123
9.7.4. Sozialversicherungsabzüge 123
9.8. Die Schlechtwetterentschädigung 123
9.8.1. Anspruchsvoraussetzungen 123
9.8.2. Höhe und Dauer der Entschädigung 124
9.8.3. Karenzzeit 124
9.8.4. Sozialversicherungsabzüge 124
9.9. Die Insolvenzentschädigung 124
9.9.1. Anspruchsvoraussetzungen 124
9.9.2. Höhe und Dauer der Entschädigung 124
9.9.3. Anmeldefrist 125
9.10. Arbeitsmarktliche Massnahmen 125
9.10.1. Anspruchsvoraussetzungen 125
9.10.2. Bildungsmassnahmen 125
9.10.3. Beschäftigungsmassnahmen 125
9.10.4. Einarbeitungszuschüsse 125
9.10.5. Ausbildungszuschüsse 125
9.10.6. Beiträge an Pendler- und Wochenaufenthalterkosten 126
9.11. Aufgaben zu «Arbeitslosenversicherung» 126
10. Krankentaggeldversicherung 128
10.1. Zweck 128
10.2. Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers 128
10.3. Vorteile einer Krankentaggeldversicherung 129
10.4. Vergleich: Krankentaggeldversicherung nach KVG oder VVG 130
10.5. Beiträge und Finanzierung 131
10.6. Lohnsummendeklaration an die Krankentaggeldversicherung 131
10.7. Übertritt in die Einzeltaggeldversicherung 131
10.8. Aufgabe zu «Krankentaggeldversicherung» 132
11. Die dritte Säule 133
11.1. Zweck 133
11.2. Gesetzliche Grundlagen 133
11.3. Unterschiede der gebundenen und freien Vorsorge 133
11.4. Säule 3a – die gebundene Vorsorge 134
11.4.1. Steuervorteile 134
11.4.2. Kriterien 134
11.4.3. Vorsorgeformen 135
11.4.4. Abzugsberechtigte Beiträge 135
11.4.5. Begünstigte Personen 136
11.4.6. Erlaubter Bezug und Vorbezug 136
11.5. Säule 3b – die freie Vorsorge 136
11.6. Aufgaben zu «dritte Säule» 137
12. Sozialversicherungen im Unternehmen 138
12.1. Anschlusspflichten bei Betriebsgründung 138
12.1.1. Selbständigerwerbend oder unselbständigerwerbend 138
12.2. Selbständigerwerbende 138

12.2.1. Obligatorische Unterstellung 138
12.2.2. Freiwillige Unterstellung 139
12.2.3. Keine Unterstellung möglich 139
12.3. Betriebe mit Personal 139
12.3.1. Anmeldung bei AHV-Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse 139
12.3.2. Anschluss an Pensionskasse 139
12.3.3. Versicherungsunterstellung nach UVG 139
12.3.4. Krankentaggeldversicherung und UVG-Zusatzversicherung 140
12.4. Prozess beim Eintritt in den Betrieb 140
12.4.1. Anmeldung bei der AHV-Ausgleichskasse 140
12.4.2. Anmeldung bei der Familienausgleichskasse 140
12.4.3. Anmeldung bei der Pensionskasse 141
12.5. Meldepflichten des Arbeitgebers während des Arbeitsverhältnisses 141
12.5.1. Jährliche Lohndeklarationen 142
12.5.2. Meldepflichtige Änderungen an die Familienausgleichskasse 142
12.5.3. Meldepflichtige Änderungen an die Pensionskasse 143
12.6. Mitwirkung beim Leistungsbezug 143
12.6.1. Mitwirkung beim IV-Eingliederungsprozess 143
12.6.2. EO-Entschädigung für Dienstleistende 144
12.6.3. Mutterschafts-, Vaterschafts-, Betreuungs- und Adoptionsentschädigung 144
12.6.4. Mitwirkung bei Kurzarbeitsentschädigung 145
12.6.5. Mitwirkung bei Schlechtwetterentschädigung 145
12.6.6. Mitwirkung bei Unfällen 145
12.6.7. Mitwirkung im Krankentaggeld 146
12.6.8. Mitwirkung bei der Meldung an die Pensionskasse 147
12.7. Prozess beim Austritt aus dem Betrieb 147
12.7.1. Austrittsmeldung an die verschiedenen Sozialversicherungen 147
12.7.2. Informationspflichten gegenüber austretenden Arbeitnehmer 148
12.8. Aufgaben zu «Sozialversicherungen im Unternehmen» 149
13. Lösungen zu den Aufgaben 151
13.1. Lösungen zu «Grundlagen der sozialen Sicherheit» 151
13.2. Lösungen zu «AHV» 152
13.3. Lösungen zu «IV» 153
13.4. Lösungen zu «Erwerbsersatzordnung» 154
13.5. Lösungen zu «Familienzulagen» 155
13.6. Lösung zu «Krankenversicherung» 156
13.7. Lösungen zu «berufliche Vorsorge» 156
13.8. Lösungen zu «Unfallversicherung» 157
13.9. Lösungen zu «Arbeitslosenversicherung» 158
13.10. Lösung zu «Krankentaggeldversicherung» 159
13.11. Lösungen zu «dritte Säule» 159
13.12. Lösungen zu «Sozialversicherungen im Unternehmen» 160
14. Literatur-, Quellenverzeichnis und weiterführende Informationen 162
15. Abbildungsverzeichnis 163

 © edupool.ch

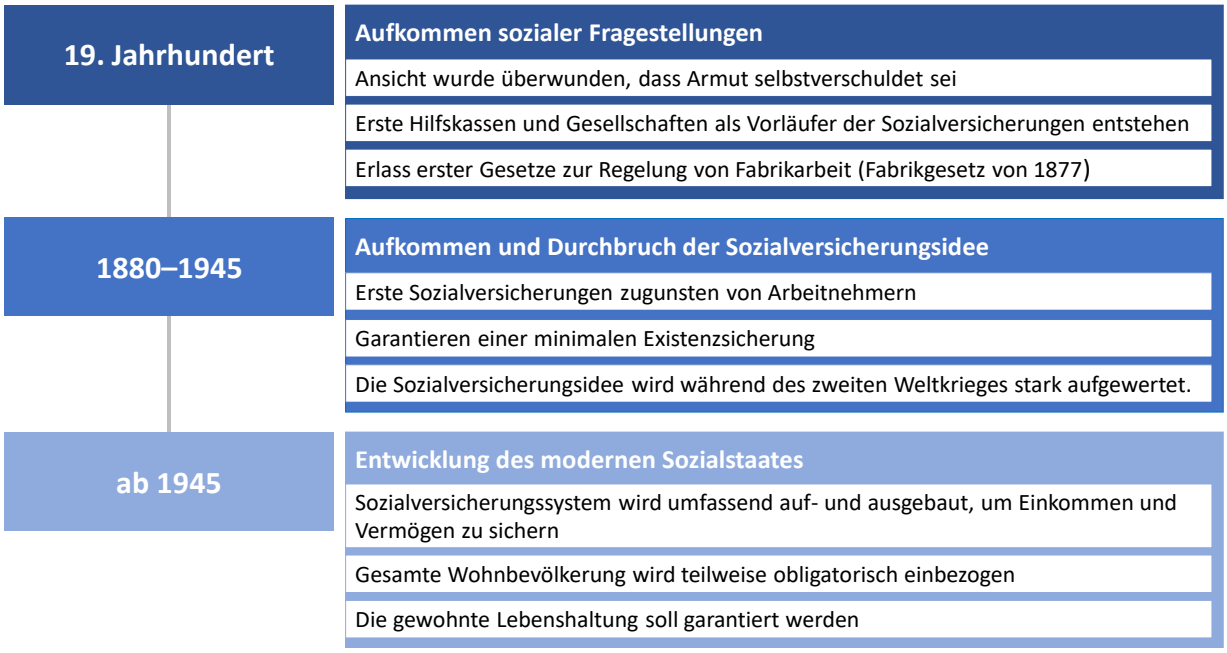

Abbildung 1: Zeitliche Entwicklung des Sozialstaates (eigene Grafik)

Die Entwicklung des modernen Sozialversicherungssystems ist seitdem keinesfalls stehen geblieben. So wurde 1972 das Dreisäulenkonzept in der Verfassung verankert. In den 1980er-Jahren wurden das Unfallversicherungsgesetz und das Gesetz über die berufliche Vorsorge in Kraft gesetzt und im Jahr 2003 trat der Allgemeine Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) in Kraft, der als Rahmengesetz für sämtliche Sozialversicherungen (ausgenommen davon ist das BVG) betrachtet werden kann.

In jüngster Vergangenheit kamen die Mutterschaftsentschädigung, die bundesrechtliche Regelung für Familienzulagen, die Vaterschaftsentschädigung, die Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose sowie die Betreuungsentschädigung und zuletzt die Adoptionsentschädigung hinzu.

Innerhalb dieser sehr umfassenden Systematik mit diversen Sozialversicherungen spielen auch die Sozialversicherungsabkommen eine wesentliche Rolle. Zu nennen sind hier die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der Europäischen Union und dort im Besonderen das Abkommen über den freien Personenverkehr, besser bekannt als Freizügigkeitsabkommen.

1.5. Privatversicherung

Mit einer Privatversicherung versichern wir unsere persönlichen Sachen gegen die finanziellen Folgen eines Verlusts oder einer Beschädigung. Es bestehen einige wenige obligatorische Privatversicherungen, so etwa die Motorfahrzeughaftpflichtversicherung. Vielfach bleibt es aber uns überlassen, ob und was wir versichern möchten. Darin ist auch die Frage miteingeschlossen, ob wir uns den entsprechenden Versicherungsschutz auch leisten wollen und können. Andererseits kann auch jede Versicherungsgesellschaft entscheiden, für welche Personen sie welchen Umfang und welche Risiken versichern will.

Versicherungen wie etwa eine Hausratversicherung oder eine Geschäftsinventarversicherung gehören in den Bereich des Privatrechts. Die Versicherung kommt dann zustande, wenn zwischen der Versicherungsgesellschaft und dem Versicherungsnehmer ein Vertrag, oder in anderen Worten eine Police, zustande kommt. In dieser Police ist detailliert festgelegt, welche Leistungen abgedeckt sind. Rechtliche

 © edupool.ch

1.8. Sozialversicherungssystematik in der Schweiz – ein erster Überblick

Um die Komplexität unserer Sozialversicherung etwas vereinfachen zu können, soll die nachfolgende Darstellung Klarheit schaffen.

Sie geht davon aus, dass soziale Risiken durch die Sozialversicherungen abgesichert sind und dass diese Sozialversicherungen in fünf einzelne, übergeordnete Bereiche aufgeteilt werden können.

Soziales Risiko	Bereiche des Sozialversicherungssystems
Alter Verlust der Erwerbsfähigkeit im Alter **Tod** Einkommensverlust der Hinterlassenen (Ehepartner und Kinder) **Invalidität** Dauernde oder länger bleibende Erwerbsunfähigkeit aufgrund von Geburtsgebrechen, Krankheit oder Unfall	**Dreisäulenkonzept** • Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) • Invalidenversicherung (IV) • Berufliche Vorsorge (BVG) • Ergänzungsleistungen (EL) Für Tod und Invalidität kommt auch die Unfallversicherung nach UVG auf, wenn entsprechende Voraussetzungen erfüllt sind.
Krankheit Behandlungs- und Wiederherstellungskosten wegen Krankheit und Abdecken eines Erwerbsausfalles **Unfall** Behandlungs- und Wiederherstellungskosten wegen Unfall und Abdecken eines Erwerbsausfalles	**Krankheit und Unfall** • Krankenversicherung (KVG) • Unfallversicherung (UVG) • Militärversicherung (MVG)
Mutterschaft/Vaterschaft Einkommensausfall wegen Geburt, Vaterschaft oder Adoption **Militärdienst, Zivilschutz, Zivildienst** Einkommensausfall wegen Absolvierens eines entsprechenden Dienstes	**Erwerbsersatzordnung** • Erwerbsersatz für Dienstleistende (EO) • Mutterschaftsentschädigung (MSE) • Vaterschaftsentschädigung (VSE) • Adoptionsentschädigung (AdopE)
Familie Finanzielle Mehrbelastung durch Kinder oder Erwerbsunterbruch wegen Betreuung von schwer beeinträchtigen Kindern	**Familienbezogene Leistungen** • Familienzulagen (FamZ) • Betreuungsentschädigung (BUE)
Arbeitslosigkeit und Insolvenz des Arbeitgebers Einkommensausfall wegen Stellenverlust, Kurzarbeit, schlechtem Wetter und Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers	**Arbeitslosenversicherung** • Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung (AVIG)

Abbildung 3: Sozialversicherungssystematik im Überblick (eigene Grafik)

Der Überblick zeigt, was in diesem Lehrmittel detaillierter beschrieben und behandelt wird. Dabei stützt es sich auf den aktuellen Bildungsgangsbeschrieb, in dem nicht alle oben aufgeführten Sozialversicherungen aufgeführt sind und somit auch nicht behandelt werden.

Die Säule 3b steht im Gegensatz dazu jeder Person offen. Es bestehen auch keine besonderen Vorschriften und so können Leistungen aus dieser freien Vorsorge nahezu immer bezogen werden. Anders als in der Säule 3a kennt die freie Vorsorge aber keine steuerlichen Privilegien.

1.11. Finanzierung

Damit eine Versicherung, egal ob es sich nun um eine Privat- oder Sozialversicherung handelt, überhaupt Leistungen ausrichten kann, muss sie entsprechend finanziert werden. Die Finanzierung der Leistungen erfolgt über Prämien oder über Beiträge. Je nach Sozialversicherung tragen zudem auch andere Finanzierungsquellen wie zum Beispiel die Mehrwertsteuer bei.

Innerhalb der einzelnen Sozialversicherungen gelten aber wiederum spezifische Eigenheiten. Zwei übergeordnete Finanzierungsverfahren sind jedoch von grosser Bedeutung: das Ausgaben-Umlageverfahren und das Kapitaldeckungsverfahren.

1.11.1. Das Ausgaben-Umlageverfahren

Das Ausgaben-Umlageverfahren ist typisch für die erste Säule. Dieses Finanzierungsverfahren besagt vereinfacht gesagt, dass die innerhalb eines bestimmten Zeitraums erzielten Einnahmen dafür verwendet werden, die im gleichen Zeitraum fälligen Ausgaben zu decken. In diesem Verfahren findet mehr oder weniger eine direkte Umverteilung statt. Mit den Beiträgen der beitragspflichtigen Personen werden die Leistungen für die anspruchsberechtigten Personen zu einem sehr grossen Teil finanziert.

Das Ausgaben-Umlageverfahren beruht auf einer grundlegenden Solidarität. Die Generation, die gesetzlich zur Beitragszahlung verpflichtet ist, sorgt dafür, dass die Generation, die keine Beiträge mehr begleichen muss, Leistungen erhält. Man spricht auch vom Generationenvertrag.

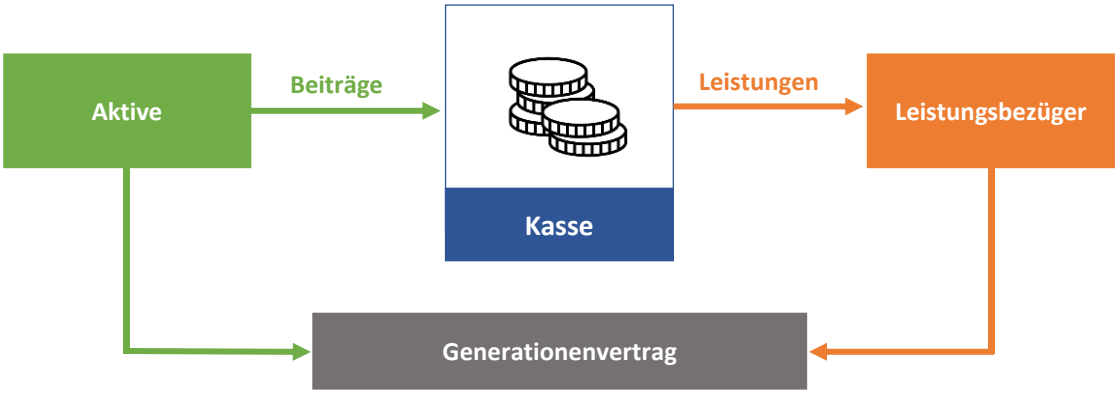

Abbildung 5: Ausgaben-Umlageverfahren (eigene Grafik)

Einer der grössten Einflussfaktoren ist der demografische Wandel. Es besteht die Gefahr, dass es immer weniger Beitragszahlende gibt, diesen Personen aber je länger je mehr Leistungsbeziehende gegenüberstehen. Man hört dazu auch vielfach den Begriff der Überalterung der Bevölkerung.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und das System längerfristig zu sichern, wurden in jüngster Vergangenheit mehrere Gesetzesänderungen vorgeschlagen. Am 25.9.2022 hat das Schweizer Stimmvolk die AHV-Revision denkbar knapp angenommen. Mit der Umsetzung dieses Revisionspakets soll die AHV dementsprechend angepasst werden (schrittweise Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre, Erhöhung der Mehrwertsteuer usw.).

 © edupool.ch

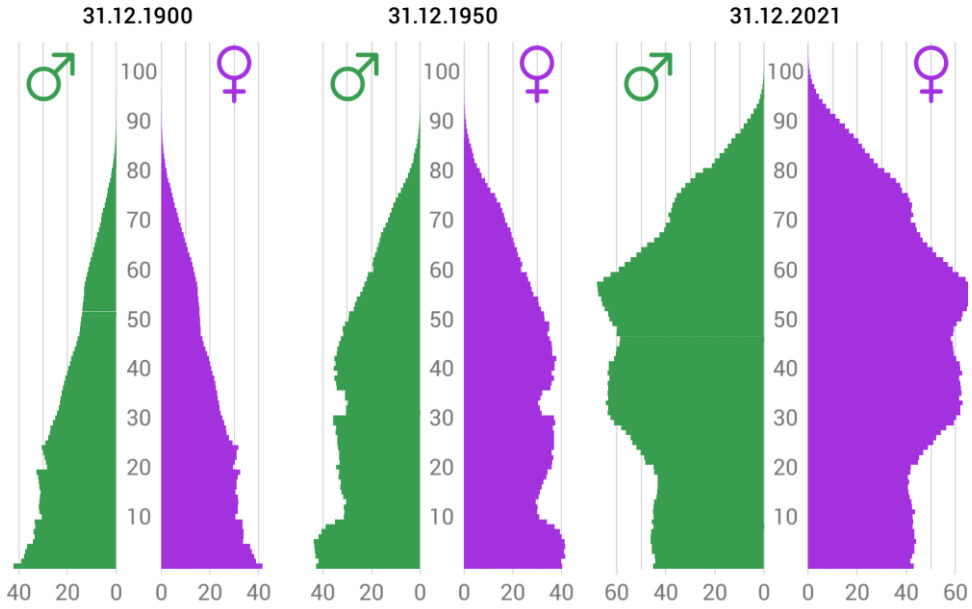

Abbildung 7: Altersaufbau der Bevölkerung nach Geschlecht, 2022 (Quelle: Bundesamt für Statistik)

Zwar wird der Begriff der Bevölkerungspyramide nach wie vor verwendet. Eine solche Pyramide besteht aus einer breiten Basis an Kindern, Jugendlichen und Erwerbstätigen. Nach oben hin läuft die Pyramide spitz zu, wo je länger je weniger ältere Menschen existieren. Eine solche Pyramide war lange Zeit das typische Abbild der Bevölkerung.

Eine sinkende Geburtenrate und eine konstant wachsende Lebenserwartung haben aber dazu beigetragen, dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung grundlegend verändert hat. Es gibt weniger Kinder und Jugendliche, die Anzahl der Erwerbstätigen hat sich nach oben hin verschoben und die Senioren bilden ebenfalls eine beachtlich grössere Gruppe als im klassischen Bild der Bevölkerungspyramide. Hervorgerufen wird diese Entwicklung zusätzlich unter anderem durch den medizinischen Fortschritt.

Genau diese Überalterung führt nun dazu, dass die von unten nachrückende Generation künftig mehr für die ältere Generation leisten muss. Eine solche Entwicklung wird sich zusehends auf die Generationensolidarität auswirken.

Diese demografische Entwicklung setzt das gesamte Konzept der Altersvorsorge enorm unter Druck. Es stellt sich unweigerlich die sozialpolitische Frage, wie das gesamte System künftig getragen und insbesondere finanziell gesichert werden soll.

1.12.1. Schwierigkeiten in der AHV

Da die AHV nach dem Ausgaben-Umlageverfahren finanziert wird, ist vorausgesetzt, dass eine genügend grosse Anzahl an Personen vorhanden ist, die die Leistungen der Rentenbeziehenden finanzieren. Dabei stellt das Verhältnis aller Personen über 65 Jahren zu den Personen zwischen 20 und 65 Jahren einen wesentlichen Faktor dar. Bei diesem Verhältnis spricht man vom sogenannten Altersquotienten.

Anfangs 2000 lag dieser Quotient bei 1 zu 4. Das bedeutet, dass rein rechnerisch vier Personen im erwerbsfähigen Alter für eine Person im Pensionsalter aufkommen. Vor über 100 Jahren lag dieses Verhältnis noch bei 1 zu 10. Kann man den Vorhersagen glauben, so wird sich dieses Verhältnis im Jahr 2050 auf 1 zu 2 ändern.

 © edupool.ch

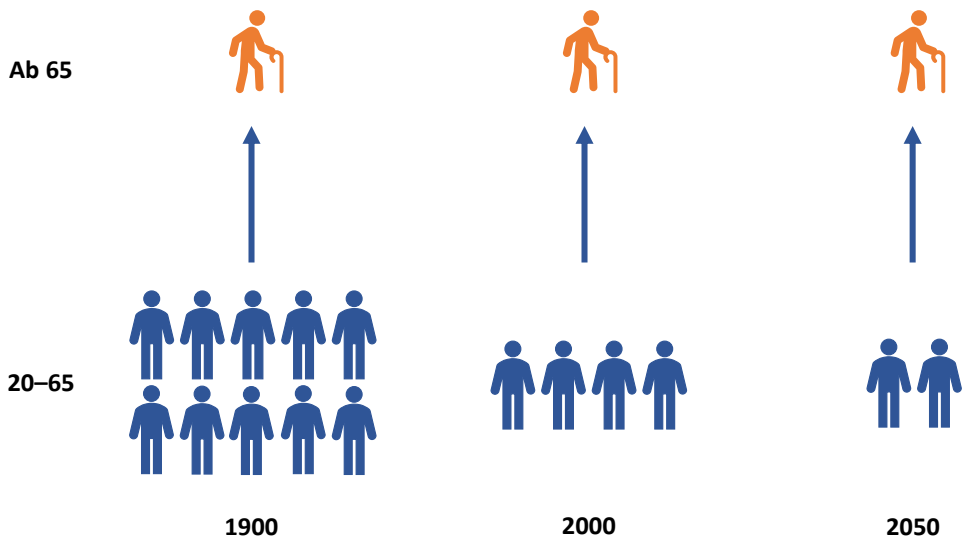

Abbildung 8: Altersquotienten (eigene Grafik)

Es ist gerade deswegen offensichtlich, dass die AHV dringend an diese vorhergesagten Entwicklungen angepasst werden muss. Dieser Reformbedarf war schon lange bekannt, was die fast schon unzähligen Diskussionen der letzten Jahre belegen. Am 25.9.2022 nahm das Schweizer Stimmvolk die AHV-Revision an, die einige Änderungen mit sich bringen wird.

Diese AHV-Revision beinhaltet u. a. eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre, Anreize für Altersrentner zur Weiterführung des Erwerbs nach der Pensionierung oder die Erhöhung der Mehrwertsteuer zur Querfinanzierung der AHV.

1.12.2. Schwierigkeiten in der beruflichen Vorsorge

Da die berufliche Vorsorge nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert ist, spielt die Thematik des Altersquotienten nicht eine so bedeutende Rolle wie im Ausgaben-Umlageverfahren. Jede versicherte Person spart individuell ihr Altersguthaben an, woraus später die Altersleistungen ausgerichtet werden.

In der obligatorischen beruflichen Vorsorge erfolgt die Umrechnung des angesparten Altersguthabens in eine lebenslange Altersrente über den gesetzlich vorgegebenen Umwandlungssatz. Dieser beträgt zurzeit 6.8 %. Eine Person, die aus der beruflichen Vorsorge eine Altersrente bezieht, erhält demnach lebenslang pro Jahr 6.8 % des angesparten Altersguthabens als Rente ausbezahlt.

Die Herausforderung in der beruflichen Vorsorge liegt in diesem Umwandlungssatz. Dieser Satz von 6.8 % bildet rein rechnerisch eine Lebenserwartung von knapp 80 Jahren ab. Jedoch liegt die durchschnittliche Lebenserwartung in der Schweiz bei Männern etwa bei 81 Jahren, während die Frauen im Schnitt ca. 85 Jahre alt werden. Sehr vereinfacht gesagt, beziehen die Altersrentner und -rentnerinnen aktuell mehr Rentenleistungen als ihr angespartes Altersguthaben hergeben kann. Weiter ist davon auszugehen, dass die Lebenserwartung künftig noch ansteigen wird.

Dieser Mehrbedarf an Leistungen wird zwar über Anlageerträge der Pensionskassen abgedeckt. Jedoch hat dies den Effekt, dass das Altersguthaben der noch erwerbstätigen Personen nicht mehr angemessen verzinst werden kann. Das wiederum führt dazu, dass es zu einer unerwünschten Umlagerung zwi-

Die Besonderheit liegt darin, dass der effektive Beitragssatz von diesem Einkommen abhängt. So werden die AHV-Beiträge für Selbständigerwerbende nicht aufgrund eines fixen Satzes erhoben, sondern anhand der sogenannt sinkenden Beitragsskala bestimmt.

Erzielt eine selbständigerwerbende Person ein Einkommen von mehr als CHF 58 800, ist dafür der maximale Beitragssatz für AHV-/IV-/EO-Beiträge von aktuell 10.0 % geschuldet. Ist das Jahreseinkommen einer selbständigerwerbenden Person geringer als CHF 9 800, werden die Beiträge nicht mehr als Prozentsatz erhoben. Dann gilt, dass der AHV-Mindestbetrag von CHF 514 entrichtet werden muss.

2.5.5. Nichterwerbstätige

Personen, die als nichterwerbstätig gelten (wie z. B. Studierende, vorzeitig Pensionierte, Bezüger von IV-Renten ohne Erwerb, nicht verheiratete Hausfrauen und Hausmänner), sind ebenfalls verpflichtet, Beiträge zu leisten. Da aber jemand ohne Erwerb kein beitragspflichtiges Erwerbseinkommen erzielt, werden die Beiträge stattdessen aufgrund des Vermögens und des Renteneinkommens (multipliziert mit dem Faktor 20) erhoben.

Diese Beiträge der Nichterwerbstätigen verstehen sich ebenfalls inklusive der Beiträge an die IV und die EO und betragen aktuell mindestens CHF 514 und maximal CHF 25 700 pro Jahr. Anders als vielfach angenommen, ist die Bezahlung dieser Beiträge als Nichterwerbstätige weder freiwillig noch reicht die Bezahlung des Mindestbeitrages aus, um eine Beitragslücke zu vermeiden. Massgebend für die effektive Beitragshöhe sind die wirtschaftlichen Verhältnisse der betreffenden Person.

Es existiert aber eine Ausnahme zu dieser zuvor gemachten Aussage: Nichterwerbstätige Studierende unter 25 Jahren bezahlen ungeachtet ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse den Mindestbeitrag. Ab Alter 25 werden Studierende anhand ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse zur Zahlung von Beiträgen verpflichtet.

2.5.6. Sonderregelung für verheiratete Nichterwerbstätige

Der Grundsatz besagt, dass alle beitragspflichtigen Personen AHV-Beiträge leisten müssen. Jedoch besteht eine nennenswerte Ausnahme dieses Grundsatzes: Die Beiträge des nichterwerbstätigen Ehepartners gelten dann als beglichen, wenn der andere Ehepartner im Rahmen der Erwerbstätigkeit mindestens den doppelten Mindestbetrag (2 × CHF 514 = CHF 1 028) an AHV-Beiträgen entrichtet.

Diese Sonderregelung soll anhand von zwei einfachen Beispielen erläutert werden.

Beispiel 1 (doppelter Mindestbeitrag erreicht):

Ehepaar Amrein hat eine klassische Rollenverteilung. Während Frau Amrein sich ausschliesslich um die Kindererziehung und den Haushalt kümmert, ist Herr Amrein als Arbeitnehmer erwerbstätig. Herr Amrein erzielt aus dem Erwerb ein Jahreseinkommen von CHF 72 000. Auf seinem Lohn werden also insgesamt 10.6 % an AHV-Beiträgen fällig, was CHF 7 632 ergibt. Dieser Betrag liegt deutlich über dem doppelten Mindestbeitrag von CHF 1 028, weswegen die Beiträge von Frau Amrein ebenfalls beglichen sind.

Beispiel 2 (doppelter Mindestbeitrag nicht erreicht):

Bei Ehepaar Burri führt Frau Burri eine selbständige Erwerbstätigkeit aus, währenddem Herr Burri sich ausschliesslich um den Haushalt kümmert und nichterwerbstätig ist. Da bei Frau Burri die Geschäftstätigkeit nicht wunschgemäss verläuft, kann sie gegenüber der AHV lediglich ein Einkommen von CHF 17 500 abrechnen. Gemäss der aktuell gültigen sinkenden Beitragsskala muss sie auf diesen Einkommen 5.494 % an Beiträgen begleichen, was einem Betrag von CHF 961.45 entspricht. Da nun der doppelte Mindestbeitrag von CHF 1 028 nicht erreicht wird, muss Herr Burri seinerseits AHV-Beiträge als Nichterwerbstätiger begleichen.

Damit ein Arbeitgeber dieses vereinfachte Abrechnungsverfahren anwenden kann, muss er sämtliche folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Der einzelne Lohn pro Arbeitnehmer darf pro Jahr höchstens CHF 22 050 betragen,
- die gesamte Lohnsumme liegt bei höchstens CHF 58 800,
- die Löhne des gesamten Personals müssen im vereinfachten Verfahren abgerechnet werden,
- und der Arbeitgeber hat nicht die Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (wie Aktiengesellschaft, GmbH usw.) oder Genossenschaft.

Dieses vereinfachte Abrechnungsverfahren soll also für den Arbeitgeber die Formalitäten stark vereinfachen. Die zuständige AHV-Ausgleichskasse ist die einzige Ansprechpartnerin für all jene Bereiche, die von diesem vereinfachten Abrechnungsverfahren umfasst sind. Zudem erfolgt die Abrechnung der Beiträge nur einmal pro Jahr. Die Abrechnung der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge stellt sich folgendermassen dar:

- Der Arbeitgeber zieht den gesamten Arbeitnehmerbeitrag von 6.4 % für AHV, IV, EO und ALV vom Lohn der Arbeitnehmer ab und rechnet ihn mit der Ausgleichkasse bis spätestens zum 30. Januar des Folgejahres ab.
- Ebenso zieht der Arbeitgeber die Quellensteuer von insgesamt 5.0 % vom AHV-pflichtigen Lohn ab und leitet sie ebenfalls an die AHV-Ausgleichskasse weiter. Die Arbeitnehmer erhalten anschliessend von der AHV-Ausgleichskasse eine Steuerbescheinigung.
- Bezüglich der obligatorischen Unfalldeckung nach UVG gilt, dass der Arbeitgeber diese Deckung für die Arbeitnehmer direkt bei einer Unfallversicherung abschliessen muss. Er muss zudem der AHV-Ausgleichskasse melden, bei welcher Versicherung er diese Unfalldeckung für seine Arbeitnehmer abgeschlossen hat.

2.8. Lohnbescheinigung zuhanden der AHV-Ausgleichskasse

Die Lohnbescheinigung am Ende eines Kalenderjahres an die Ausgleichskasse dient dazu, die bereits geleisteten Akontobeiträge mit den effektiv geschuldeten Beiträgen abzugleichen.

Auf dieser Lohnbescheinigung werden sämtliche Arbeitnehmer erfasst, die während des Kalenderjahres beschäftigt waren. Die Ausnahme bilden diejenigen Arbeitnehmer, die noch nicht AHV-beitragspflichtig sind und solche, die wegen eines geringfügigen Nebenverdienstes von bis zu CHF 2 300 nicht bei der Ausgleichskasse angemeldet worden sind.

Diese Lohnmeldung muss spätestens 30 Tage nach dem Abrechnungsjahr eingereicht werden. Verpasst der Arbeitgeber diese Frist, kann die Ausgleichskasse auf allfällig geschuldete Differenzzahlungen Verzugszinsen erheben.

Die Ausgleichskasse wird zudem versuchen, für das Folgejahr die Akontobeiträge richtig zu bemessen. Deswegen ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Lohnbescheinigung über die tatsächlich ausbezahlten Löhne auch die voraussichtliche Lohnsumme sowie die zu erwartenden Familienzulagen bekanntzugeben.

2.9. Leistungsübersicht

Der Leistungskatalog der AHV beinhaltet Geld- und auch Sachleistungen. Neben den Rentenleistungen zahlt die AHV unter gewissen Voraussetzungen auch sogenannte Hilflosenentschädigungen oder aber Hilfsmittel aus.

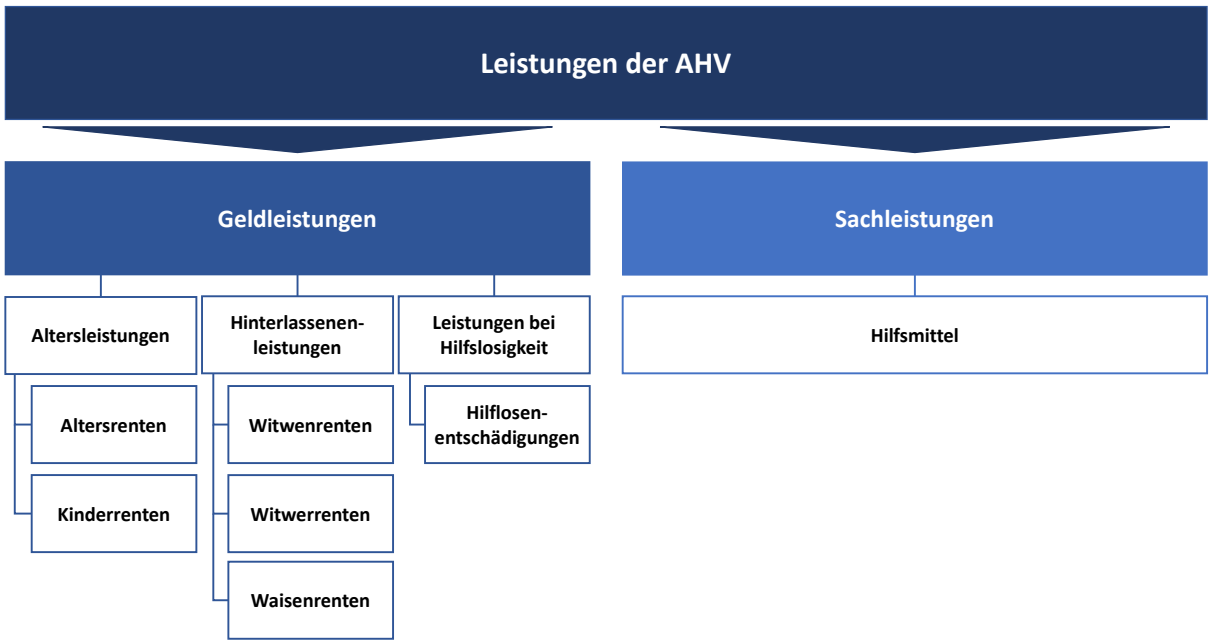

Abbildung 10: Leistungen der AHV (eigene Grafik)

2.10. Altersrenten der AHV

Eine Person erhält dann eine Altersrente der AHV, wenn sie das ordentliche Rentenalter erreicht hat. Eine Frau hat dann Anspruch auf eine ordentliche AHV-Altersrente, wenn sie das 64. Altersjahr zurückgelegt hat. Ein Mann hingegen muss das 65. Altersjahr zurückgelegt haben, damit er eine ordentliche AHV-Altersrente beziehen kann. Damit diese Rente aber dann zum entsprechenden Zeitpunkt ausgerichtet werden kann, müssen die versicherten Personen diesen Rentenbezug von sich aus frühzeitig bei der AHV-Ausgleichskasse anmelden. Denn wie bei allen anderen Versicherungen gilt auch in der AHV: Ohne Anmeldung keine Leistungsausrichtung.

Die Altersrente wird am 1. Tag des Monats ausgerichtet, der dem Pensionierungsmonat folgt. Wird also zum Beispiel eine Frau am 21. Juli 64 Jahre alt, erhält sie ab dem 1. August ihre Altersrente ausbezahlt.

Die Altersrente wird so lange ausbezahlt, wie eine Person lebt. Stirbt beispielweise am 7. Mai eine Person, die bisher eine AHV-Altersrente bezogen hat, so wird die Ausrichtung der Rente ab dem 1. Juni eingestellt.

Die effektive Höhe der monatlichen Altersrente ergibt sich aus dem massgebenden durchschnittlichen Einkommen. Wer eine vollständige Beitragsdauer aufweist, erhält aktuell gemäss Skala 44 eine monatliche Altersrente von mindestens CHF 1 225. Je nach Höhe des massgebenden durchschnittlichen Einkommens kann diese ordentliche Altersrente maximal CHF 2 450 betragen.

 © edupool.ch

2.10.2. Altersrenten bei Ehepaaren

Die Altersrente einer anspruchsberechtigten Person wird unabhängig von deren Zivilstand festgelegt. So erhalten ledige, geschiedene wie auch verheiratete Personen ihre eigene Altersrente.

Allerdings kennt die AHV bei verheirateten Personen die sogenannt plafonierte Altersrente. Das bedeutet, dass bei einem Ehepaar die Summe der beiden einzelnen Altersrenten maximal 150 % der einfachen maximalen Altersrente betragen darf. In Zahlen ausgedrückt heisst das, dass ein pensioniertes Ehepaar aus der AHV zusammen aktuell maximal CHF 3 675 pro Monat erhalten kann.

Beispiel 1 (keine Plafonierung beider Renten):

Ehepaar Christen ist pensioniert. Die Altersrente von Herr Christen beträgt pro Monat CHF 1 882. Frau Christen bezieht eine monatliche Altersrente in der Höhe von CHF 1 766. Da die Summe der beiden Renten nicht höher liegt als CHF 3 675, werden die beiden Renten wie angegeben ausbezahlt.

Beispiel 2 (Plafonierung beider Renten):

Herr Diener bezieht eine monatliche Altersrente von CHF 2 254. Seine Frau wird demnächst pensioniert und die Ausgleichskasse hat für sie eine Einzelrente von CHF 2 038 ermittelt. Da die Summe der beiden Einzelrenten aber höher als CHF 3 675 ist, werden beide Renten proportional gekürzt.

2.10.3. Kinderrenten

Eine Kinderrente der AHV wird zusätzlich zur Altersrente ausgerichtet. Die Kinderrente beträgt 40 % der zugrundeliegenden Altersrente.

Anspruchsberechtigt sind Kinder bis zur Vollendung des 18. Altersjahres. Wenn sie sich noch in Ausbildung befinden, wird die Kinderrente bis zum Abschluss der Ausbildung aber längstens bis zum 25. Altersjahr ausbezahlt.

Sind beide Elternteile pensioniert und beziehen jeweils eine Altersrente, werden pro rentenberechtigtem Kind zwei Kinderrenten ausgerichtet. Jedoch sieht der Gesetzgeber in einem solchen Fall vor, dass die Summe der beiden Kinderrenten maximal 60 % der maximalen, einfachen AHV-Altersrente betragen darf, was aktuell CHF 1 470 entspricht.

Macht eine versicherte Person gegenüber der AHV einen Rentenvorbezug um ein oder zwei Jahre geltend, so wird während der Vorbezugsdauer keine Kinderrente ausgerichtet.

2.11. Hilflosenentschädigungen

In der Schweiz wohnhafte Altersrentner können zusätzlich zur Altersrente eine Hilfslosenentschädigung geltend machen. Dabei müssen die versicherten Personen aber in den alltäglichen Lebensverrichtungen wie Aufstehen, Sich setzen bzw. hinlegen, Nahrungsaufnahme, Fortbewegung, Körperpflege oder Verrichten der Notdurft ständig auf Hilfe Dritter angewiesen sein oder der persönlichen Überwachung bedürfen.

Diese Hilfslosenentschädigung wird zusätzlich zur AHV-Altersrente ausgerichtet. Jedoch muss die anspruchsberechtigte Person während mindestens einem Jahr hilflos gewesen sein, damit eine Hilfslosenentschädigung ausgerichtet wird.

Wurde bereits vor dem Erreichen des Rentenalters von der Invalidenversicherung eine Hilflosenentschädigung ausgerichtet, so wird diese von der AHV unverändert weiterbezahlt.

 © edupool.ch

2.12. Hilfsmittel

Altersrentner mit Wohnsitz in der Schweiz, die ein Hilfsmittel benötigen, haben Anspruch auf eine Kostenvergütung von 75 % durch die AHV.

Es handelt sich z. B. um ein Hilfsmittel für die Fortbewegung, die Herstellung des Kontakts mit der Umwelt, für die Selbstsorge und die Ausübung im angestammten Tätigkeitsbereich wie etwa beim Führen des Haushalts.

Ebenfalls definiert der Gesetzgeber, welche konkreten Arten von Hilfsmitteln in den Leistungsumfang der AHV fallen. Dazu zählen Perücken, orthopädische Massschuhe und orthopädische Serienschuhe, Hörgeräte, nicht motorisierte Rollstühle, Lupenbrillen, Gesichtsepithesen und Sprechhilfegeräte nach Kehlkopfoperationen.

Anders als bei den Hilfsmitteln der Invalidenversicherung ist der Umfang in der AHV geringer. Wurde jedoch bereits vor dem Erreichen des Rentenalters ein Hilfsmittel durch die Invalidenversicherung übernommen und ist der Bedarf an diesem Hilfsmittel auch im Rentenalter ausgewiesen, besteht weiterhin Anspruch auf die Leistungsübernahme.

2.13. Hinterlassenenrenten

Wie der Begriff der Alters- und Hinterlassenenversicherung bereits sagt, sind auch für Hinterlassene Rentenleistungen vorgesehen.

Jedoch umfasst die AHV nicht alle Hinterlassenen einer verstorbenen Person. Hinterlassene müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, damit sie Anspruch auf eine Hinterlassenenrente geltend machen können.

2.13.1. Witwenrenten

Stirbt der Ehemann, so hat seine Witwe gegenüber der AHV einen Anspruch auf eine Witwenrente. Diese Witwenrente beträgt 80 % der Altersrente des Verstorbenen, wobei die Witwe aber zwingend eine der nachfolgenden Voraussetzungen erfüllen muss:

- Die Witwe hat zum Zeitpunkt des Todes ihres Ehemannes eines oder mehrere Kinder, wobei das Alter der Kinder unerheblich ist oder
- die Witwe, die keine Kinder hat, ist zum Zeitpunkt des Todes ihres Ehemannes älter als 45 Jahre und war während mindestens 5 Jahren verheiratet.

Erfüllt eine Witwe zum Zeitpunkt des Todes ihres Ehemannes keine dieser Voraussetzungen, kann sie keinen Anspruch auf eine Witwenrente geltend machen.

Grundsätzlich ist eine solche Witwenrente unbefristet. Der Anspruch auf die Witwenrente erlischt jedoch dann, wenn die Witwe erneut heiratet oder stirbt. Ebenso endet die Zahlung der Witwenrente, wenn die Witwe zu einem späteren Zeitpunkt Anspruch auf eine Invalidenrente oder eine Altersrente hat, wobei dann die betraglich höhere Rente ausbezahlt wird.

Seit dem 1.7.2022 ist eine Eheschliessung zwischen zwei gleich-geschlechtlichen Partnern möglich. Stirbt eine der Ehe-Partnerinnen, erhält die Überlebende eine Witwenrente, sofern sie die entsprechenden Anspruchvoraussetzungen erfüllt.

2.13.2. Witwerrenten

Stirbt die Ehefrau, so hat der Witwer gegenüber der AHV einen Anspruch auf eine Witwerrente. Diese Witwerrente beträgt 80 % der Altersrente der Verstorbenen. Anders als bei der Witwenrente sind die Voraussetzungen für den Bezug einer Witwerrente etwas enger gefasst.

Am 11. Oktober 2022 hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschieden, dass die bisherige Regelungen zur Witwerrente eine Ungleichbehandlung darstellen. Denn bis zu diesem Datum hatte ein Witwer nur dann Anspruch auf eine Witwerrente, wenn er zum Zeitpunkt des Todes seiner Ehefrau mindestens ein Kind hatte, das das 18. Altersjahr noch nicht vollendet hat. Das bedeutete einerseits, dass Witwer mit Kindern über 18 Jahre keinen Anspruch auf eine Witwerrente der AHV geltend machen konnten und andererseits, dass die Witwerrente dann erlöscht, wenn das jüngste Kind volljährig wurde.

Seit dem 11. Oktober 2022 gilt, dass Witwer neu eine entsprechende lebenslange Witwerrente erhalten, wenn sie am Stichtag 11. Oktober 2022 minderjährige Kinder hatten. Zudem erhalten Witwer eine solche Witwerrente (weiterhin) ausgerichtet, wenn die Ehefrau nach dem 11. Oktober 2022 verstorben ist und zwar unabhängig vom Alter der Kinder. Nicht von dieser Änderung profitieren können hingegen kinderlose Witwer; sie erhalten weiterhin keine Witwerrente, wenn die Ehefrau versterben sollte.

Seit dem 1.7.2022 ist eine Eheschliessung zwischen zwei gleich-geschlechtlichen Partnern möglich. Stirbt einer der Ehe-Partner, erhält der Überlebende eine Witwerrente, sofern er die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.

2.13.3. Eingetragene Partnerschaft

Gleichgeschlechtliche Paare geniessen grösstenteils dieselben Rechte wie Ehepaare. Dafür müssen sie aber ihre Partnerschaft beim Zivilstandsamt eintragen lassen. Dadurch können auch bei gleich-geschlechtlichen Paaren Ansprüche gegenüber den Sozialversicherungen entstehen, wenn der eine Partner stirbt. Mit der Annahme des Volksbegehrens «Ehe für alle» können per 1.7.2022 keine Partnerschaften mehr eingetragen werden. Zuvor bereits eingetragene Partnerschaften bleiben aber unverändert bestehen.

Die Besonderheit bei der eingetragenen Partnerschaft besteht aber darin, dass der überlebende Partner einem Witwer gleichgestellt wird, ungeachtet des Geschlechts. Das heisst: Führen zwei Frauen zusammen eine eingetragene Partnerschaft und eine Partnerin stirbt, so ist die hinterbliebene Partnerin einem Witwer gleichgestellt und hat nur dann Anspruch auf eine Hinterlassenenrente der AHV, wenn sie die Voraussetzungen einer Witwerrente erfüllt.

2.13.4. Waisenrenten

Kinder, deren Vater oder Mutter stirbt, haben unter Umständen Anspruch auf eine Waisenrente in der Höhe von 40 % der Altersrente des verstorbenen Elternteils.

Anspruchsberechtigt sind Kinder bis zur Vollendung des 18. Altersjahres. Wenn sie sich noch in Ausbildung befinden, wird eine solche Kinderrente bis zum Abschluss der Ausbildung, aber längstens bis zum 25. Altersjahr ausbezahlt.

Sind beide Elternteile verstorben, so werden pro rentenberechtigtem Kind zwei Kinderrenten ausgerichtet. Jedoch sieht der Gesetzgeber in einem solchen Fall vor, dass die Summe der beiden Waisenrenten maximal 60 % der maximalen einfachen AHV-Altersrente betragen darf, was aktuell einem Betrag von CHF 1 470 entspricht.

 © edupool.ch

2.14. Berechnung der Renten

2.14.1. Grundlagen

Hauptsächlich trägt das gesamthaft erzielte AHV-pflichtige Erwerbseinkommen zur Rentenberechnung bei. Ebenfalls berücksichtigt wird die absolvierte Beitragsdauer. Zu diesen zwei Faktoren kommen Erziehungs- oder Betreuungsgutschriften hinzu. Und nicht zu vergessen ist bei Ehepaaren die Teilung des Einkommens, das während der Ehe erzielt wurde.

2.14.2. Erwerbseinkommen

Bei der Bemessung der Rentenhöhe wird das durchschnittliche Erwerbseinkommen herangezogen. Es handelt sich dabei um den Durchschnitt des Erwerbseinkommens, das zwischen dem 1. Januar des Jahres mit dem 21. Geburtstag bis am 31. Dezember des Jahres vor dem Rentenbeginn erzielt worden ist.

Zusätzlich wird dieses gesamte ermittelte Einkommen mit einem Faktor aufgewertet. Sinn dieses sogenannten Aufwertungsfaktors ist es, die Lohnentwicklungen seit dem ersten massgebenden Beitragsjahr zu berücksichtigen. Ausserdem wird bei Todesfällen vor dem 45. Altersjahr bei der Berechnung der Hinterlassenenrenten auf dem durchschnittlichen Erwerbseinkommen der verstorbenen Person ein sogenannter Karrierezuschlag als Faktor berücksichtigt.

2.14.3. Erziehungsgutschriften

Wer Kinder hat, wird möglicherweise die Erwerbstätigkeit für eine gewisse Zeit reduzieren oder aufgeben. Das wiederum kann sich negativ auf die Rentenhöhe auswirken. Mit den sogenannten Erziehungsgutschriften soll dieser Effekt verhindert resp. gemindert werden.

Erziehungsgutschriften erhalten Eltern für die Jahre mit Kindern unter 16 Jahren. Diese Gutschriften werden zum tatsächlichen Einkommen dazugezählt. Die Höhe einer Erziehungsgutschrift beläuft sich auf das Dreifache der einfachen, minimalen AHV-Altersrente pro Jahr. In Zahlen ausgedrückt beträgt eine Erziehungsgutschrift pro Jahr CHF 44 100.

Diese Gutschrift wird pro Jahr und unabhängig von der Anzahl Kinder ausgerichtet, wobei für das Geburtsjahr des Kindes keine Gutschrift erfolgt. Dafür wird für das Jahr, in welchem das Kind das 16. Altersjahr vollendet, eine volle Gutschrift gewährt. Bei Ehepaaren, die zusammenleben, wird diese Gutschrift jeweils hälftig geteilt.

Erziehungsgutschriften müssen gegenüber der AHV-Ausgleichskasse nicht geltend gemacht werden. Bei der Rentenberechnung werden diese Gutschriften automatisch berücksichtigt.

2.14.4. Betreuungsgutschriften

Versicherte, welche Verwandte oder ihren Lebenspartner betreuen, haben Anspruch auf Betreuungsgutschriften. Dieser Anspruch besteht dann, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Die versicherte Person muss die betreute Person leicht erreichen können. Das bedeutet, dass zwischen den Wohnorten höchstens 30 Kilometer liegen oder die Distanz in maximal einer Stunde zurückgelegt werden kann. Es ist also nicht vorausgesetzt, dass die versicherte Person und die von ihr betreute Person im gleichen Haushalt oder im gleichen Ort wohnhaft sein müssen.
- Die betreute Person ihrerseits hat Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung. Dabei ist es unerheblich, welche Sozialversicherung für die Ausrichtung einer solchen Hilflosenentschädigung zuständig ist.

Wie bei den Erziehungsgutschriften werden solche Betreuungsgutschriften bei der Rentenberechnung zum Erwerbseinkommen hinzugezählt. Die Höhe einer Betreuungsgutschrift beläuft sich auf das Dreifache der einfachen, minimalen AHV-Altersrente pro Jahr. In Zahlen ausgedrückt beträgt eine Betreuungsgutschrift pro Jahr CHF 44 100.

Anders als bei den Erziehungsgutschriften müssen gegenüber der AHV-Ausgleichskasse die Betreuungsgutschriften jährlich geltend gemacht werden. Für diejenigen Jahre, in denen ein Anspruch auf Erziehungsgutschriften besteht, können keine Betreuungsgutschriften angerechnet werden.

2.14.5. Splitting

Verheiratete Personen unterliegen in der AHV dem Splitting. Das bedeutet, dass das während der Ehe oder eingetragenen Partnerschaft erzielte Erwerbseinkommen bei der Rentenberechnung den Ehepartnern resp. eingetragenen Partnern jeweils hälftig gutgeschrieben wird. Ein solches Splitting wird auch bei Erziehungs- und Betreuungsgutschriften vorgenommen.

Hingegen wird Einkommen, dass vor der Ehe und allenfalls nach einer Scheidung resp. vor der eingetragenen Partnerschaft und nach deren Auflösung erzielt wurde, nicht hälftig aufgeteilt. Das gilt auch für das Jahr der Eheschliessung bzw. Scheidung resp. Eintragung bzw. Auflösung der Partnerschaft wie auch für das Jahr, in dem der Rentenanspruch beginnt.

Das Splitting wird erst dann vorgenommen, wenn beide Ehepartner oder eingetragene Partner eine Rente beziehen. Anders ausgedrückt: Die Rente des Partners, der zuerst ins Rentenalter eintritt, wird anhand von dessen Einkommen berechnet. Sobald die Rente des zweiten Partners bemessen wird, erfolgt eine Neuberechnung.

Das Splitting wird von den Ausgleichskassen automatisch bei der Rentenfestsetzung durchgeführt. Anders gestaltet es sich bei einer Scheidung. In einem solchen Fall wird das Splitting sofort vorgenommen, jedoch erst auf Antrag der betroffenen (und geschiedenen) Personen.

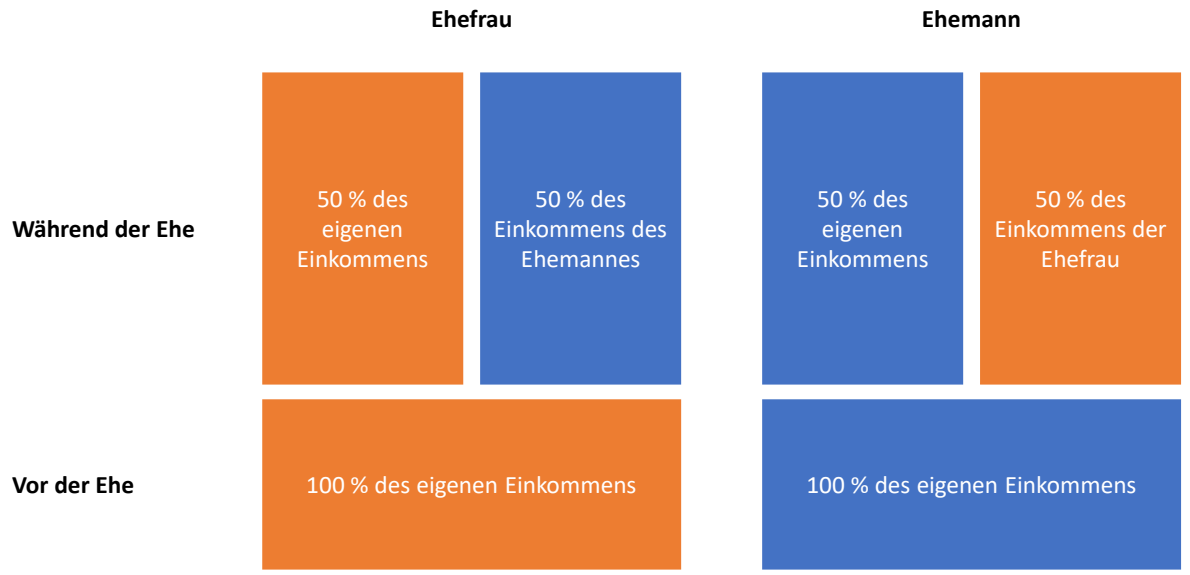

Abbildung 12: Einkommenssplitting (eigene Grafik)

2.14.6. Beitragszeiten

Massgebend für die Rentenberechnung sind die Jahre zwischen dem 1. Januar des Jahres mit dem 21. Geburtstag bis zum 31. Dezember des Jahres vor dem Rentenbeginn. Für Männer, deren ordentliches Rentenalter bei 65 Jahren liegt, bedeutet das, dass sie maximal 44 anrechenbare Beitragsjahre aufweisen können. Frauen hingegen können maximal 43 Beitragsjahre erreichen, da ihr ordentliches Rentenalter bei 64 Jahren liegt.

Vollständig ist die gesamte Beitragszeit also dann, wenn keine Beitragslücken vorhanden sind. Fehlt bei einer versicherten Person ein Beitragsjahr, so muss sie mit einer lebenslangen Rentenkürzung von ca. 2.3 % pro Jahr rechnen.

Liegen bei einer Person Beitragslücken vor, so prüft die Ausgleichskasse unter anderem, ob allenfalls Beitragsjahre vorhanden sind, die die Person vor dem 21. Altersjahr absolviert hat und die zur Schliessung der Beitragslücken berücksichtigt werden können. Diese Beitragsjahre werden als Jugendjahre bezeichnet.

2.14.7. Ermittlung der effektiven Rentenhöhe

Aufgrund der vorhin genannten Faktoren wird ein massgebendes, durchschnittliches Jahreseinkommen berechnet.

Dieses Jahreseinkommen bestimmt, in welcher Höhe die monatliche Altersrente ausfallen wird. Diese effektive Rentenhöhe ergibt sich bei einer vollständigen Beitragsdauer aus der Skala 44. Liegt das massgebende, durchschnittliche Jahreseinkommen zwischen zwei Einkommen, die auf der Skala 44 abgelesen werden können, so wird auf das nächsthöhere Einkommen aufgerundet und die daraus abgeleitete Rente ausgerichtet.

Beispiel 1 (Einkommen in Skala 44 ersichtlich):

Bei der Rentenberechnung für Urs Pfister hat die AHV-Ausgleichskasse ermittelt, dass sein massgebendes durchschnittliches Jahreseinkommen bei CHF 73 500 liegt. Gemäss der aktuellen Skala 44 folgt daraus, dass die monatliche AHV-Altersrente für Urs Pfister bei CHF 2 254 liegt.

Beispiel 2 (Einkommen liegt zwischen zwei Einkommen in Skala 44):

Bei der Rentenberechnung für Maria Gerber hat die AHV-Ausgleichskasse ermittelt, dass das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen bei CHF 59 400 liegt. Da dieses Einkommen nicht auf der Skala 44 aufgeführt ist, wird bei der Bestimmung des Rentenbetrages auf das nächsthöhere Einkommen (also auf CHF 60 270 gemäss aktueller Skala 44) aufgerundet, was eine AHV-Altersente von monatlich CHF 2 078 ergibt.

Aufgabe 7

Peter Stocker ist 64 Jahre alt. In einigen Monaten wird er das ordentliche Pensionsalter der AHV erreichen und seine Altersrente beziehen. Er hat einen 22 Jahre alten Sohn, der nicht mehr bei den Eltern wohnt und seit dem Lehrabschluss vor zwei Jahren als Informatiker arbeitet.

Erklären Sie, weswegen Peter Stocker für seinen Sohn keine Kinderrente der AHV erhalten wird.

Aufgabe 8

Rita Tobler ist 53 Jahre alt. Vor kurzem ist ihr Ehemann Reto nach langer Krankheit verstorben. Das Ehepaar hat zwei erwachsene Töchter im Alter von 24 und 28 Jahren.

Erklären Sie Frau Tobler die Bezugsvoraussetzungen für die Witwenrente der AHV.

Aufgabe 9

Herr Weber ist seit 30 Jahre verheiratet. Er ist 59 Jahre alt, seine Frau ist 57 Jahre alt. Das Ehepaar hat keine Kinder. Frau Weber ist vor kurzem aufgrund einer schweren Krankheit verstorben.

Erklären Sie Herrn Weber, weswegen er keinen Anspruch auf eine Witwerrente der AHV hat.

Aufgabe 10

Anton Inauen arbeitet bei der Etterlin-Chäsli AG in der Produktion. Herr Inauen ist 67 Jahre alt, Bezüger eine AHV-Altersrente und hilft während drei Tagen pro Woche im Betrieb mit. Dabei erzielt er einen Monatslohn von CHF 2 500.

Erklären Sie Herrn Inauen, weswegen er weiterhin AHV-Beiträge leisten muss.

3.5. Beiträge und Finanzierung

Ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres sind Beiträge an die IV dann geschuldet, wenn man erwerbstätig ist. Ab dem 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters sind sämtliche versicherten Personen beitragspflichtig. Wer über das ordentliche Rentenalter hinaus weiterhin erwerbstätig ist, hat wie in der AHV einen Freibetrag von CHF 16 800 pro Jahr und pro Arbeitgeber.

Die Beiträge an die Invalidenversicherung werden gleichzeitig mit den AHV-Beiträgen erhoben. Dabei beträgt der IV-Beitragssatz 1.4 %, wird am massgebenden Lohn bemessen und hälftig auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.

Für Selbständigerwerbende gilt dasselbe wie bei den AHV-Beiträgen: Für Löhne zwischen CHF 9 800 und CHF 58 800 werden die IV-Beiträge anhand der sinkenden Beitragsskala erhoben. Der Freibetrag im Rentenalter gilt auch für Selbständigerwerbende.

Nichterwerbstätige, die gegenüber der AHV Beiträge bezahlen müssen, müssen auch IV-Beiträge leisten. Wie in der AHV ist der IV-Beitrag von Nichterwerbstätigen ebenfalls von deren sozialen Verhältnissen abhängig.

3.6. Wesentliche Grundbegriffe

Die Leistungen der IV basieren auf einem Gesundheitsschaden. Die IV versichert unmittelbar drohende Invalidität, (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsprozess, Hilflosigkeit und eingetretene Invalidität.

Massgebend in diesem Zusammenhang sind besonders die Begriffe «Arbeitsunfähigkeit», «Erwerbsunfähigkeit» und «Invalidität».

3.6.1. Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähig ist, wer wegen eines Gesundheitsschadens im bisherigen Beruf oder im bisherigen Aufgabenbereich nicht mehr bzw. vorübergehend nicht einer zumutbaren Arbeit nachgehen kann. Diese Arbeitsunfähigkeit kann entweder vollständig oder teilweise bestehen. Der Gesundheitsschaden an sich ist körperlicher, geistiger oder psychischer Natur.

In welchem Ausmass Arbeitsunfähigkeit vorliegt, wird durch den Arzt festgelegt. Ziel in dieser Phase ist es, die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess zurückzuführen und die Arbeitsunfähigkeit somit zu beheben.

3.6.2. Erwerbsunfähigkeit

Wer wegen der Folgen der Gesundheitsschädigung nach zumutbarer Behandlung und Durchführung der Eingliederungsmassnahmen immer noch von einer ganzen oder teilweisen Beeinträchtigung der Erwerbsmöglichkeiten betroffen ist, ist erwerbsunfähig. Dabei wird ausschliesslich das gesundheitliche Element der Beeinträchtigung betrachtet. Erst wenn eine Erwerbsunfähigkeit ausgewiesen ist, kann ein Anspruch auf eine Rente oder eine Hilflosenentschädigung infrage kommen.

3.6.3. Invalidität

Der Gesetzgeber definiert, dass Invalidität die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit ist.

4. Erwerbsersatzordnung

4.1. Zweck

Wer Dienst leistet oder ein Kind bekommt, kann die übliche Arbeitsleistung nicht erbringen. Damit in einem solchen Fall kein Verdienstausfall eintritt, springt die Erwerbsersatzordnung (EO) mit ihren Leistungen ein.

Die EO gewährt Personen, die Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutz leisten, einen Teil des Verdienstausfalles während der Zeit des Dienstes. Zudem kennt die EO seit einigen Jahren die Leistung der Mutterschaftsentschädigung und seit dem 1.1.2021 auch die Vaterschaftsentschädigung. Per 1.7.2021 wurde die Betreuungsentschädigung eingeführt. Zudem sind seit 1.1.2023 Regelungen über die Adoptionsentschädigung in Kraft.

4.2. Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen der EO sind:

- Bundesverfassung Artikel 59, 61 sowie 116
- Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG)
- Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV)

4.3. Organisation

Die AHV-Ausgleichskassen erheben von den Beitragspflichtigen bzw. von deren Arbeitgebern die EO-Beiträge und richten auch die Leistungen aus. Das Gesetz über den Erwerbsersatz wird also von den Organen der AHV vollzogen.

4.4. Versicherte Personen

Die EO ist sehr eng mit der AHV und der IV verknüpft. Der Kreis der beitragspflichtigen Personen deckt sich mit dem der AHV und der IV. So ist die EO für alle Personen mit Wohnsitz und/oder Erwerbstätigkeit in der Schweiz obligatorisch.

Jedoch profitiert nicht automatisch jede gegenüber der EO beitragspflichtige Person von Leistungen. Der Kreis der leistungsberechtigten Personen beschränkt sich auf jene, die Militärdienst, Rotkreuzdienst, Zivilschutz oder Zivildienst leisten oder aber J+S-Kaderkurse oder Jungschützenleiterkurse absolvieren.

Seit dem 1. Juli 2005 ist die Mutterschaftsentschädigung ein Teil der EO. Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben Frauen, die unmittelbar vor der Niederkunft mindestens 9 Monate obligatorisch in der AHV versichert waren, in dieser Zeit während mindestens 5 Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und die zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende waren.

Zudem wurde per 1. Januar 2021 mit der Vaterschaftsentschädigung eine weitere Leistung eingeführt, die sich nahezu aufgrund der gleichen Voraussetzungen ergibt wie die Mutterschaftsentschädigung.

Per 1.7.2021 wurde das EOG um die Betreuungsentschädigung ergänzt: Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich **schwer** beeinträchtigtes Kind betreuen, können eine Betreuungsentschädigung geltend machen. Seit dem 1.1.2023 sind zudem Regelungen über die Adoptionsentschädigung in Kraft.

Weitere Ausführungen zur Mutterschafts-, Vaterschafts- , Betreuungs- und Adoptionsentschädigung folgen später in diesem Kapitel.

4.5. Beiträge und Finanzierung

Die Erwerbsersatzordnung wird hauptsächlich von Beiträgen der Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber finanziert. Der EO-Beitragssatz beträgt aktuell 0.5 % des massgebenden Erwerbseinkommens, wobei Arbeitnehmer und Arbeitgeber je die Hälfte bezahlen. Die Arbeitgeber sind jedoch in der Pflicht, den Gesamtbetrag mit ihrer zuständigen AHV-Ausgleichskasse abzurechnen.

Ebenso sind Selbständigerwerbende gegenüber der EO beitragspflichtig, wobei die Grundlage der Beitragszahlung das Reineinkommen darstellt und die Beiträge wie in der AHV ebenfalls nach der sinkenden Beitragsskala bemessen werden.

Nichterwerbstätige, die gegenüber der AHV und der IV Beiträge entrichten, müssen auch EO-Beiträge leisten. Wie in den zuvor genannten Sozialversicherungen ist der EO-Beitrag von Nichterwerbstätigen ebenfalls von deren wirtschaftlichen Verhältnissen abhängig.

4.6. Leistungen für Dienstleistende

4.6.1. Grundentschädigung

Jede Person, die Dienst leistet, erhält eine Grundentschädigung der EO. Diese Grundentschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen vordienstlichen Einkommens, wird pro Tag errechnet und beträgt pro Tag maximal CHF 220. Nichterwerbstätige Personen können grundsätzlich kein vordienstliches Einkommen nachweisen, erhalten aber dennoch eine Grundentschädigung von CHF 69 pro Tag.

Wer einen entsprechenden Dienst leistet oder einen entschädigungsberechtigten Kurs absolviert, erhält eine EO-Anmeldung. Darauf werden die erforderlichen Angaben für die Ausrichtung der Leistungen erfasst.

Diese EO-Anmeldung wird anschliessend dem Arbeitgeber überreicht, sofern die dienstleistende Person im Angestelltenverhältnis steht bzw. stand. Der Arbeitgeber bescheinigt das vordienstliche Einkommen und leitet die Anmeldung an seine AHV-Ausgleichskasse weiter. Zahlt der Arbeitgeber während der Dauer des Dienstes den Lohn, wird die EO-Entschädigung ihm vergütet. Andernfalls erfolgt die Auszahlung direkt an die dienstleistende Person.

Ist die dienstleistende Person selbständigerwerbend, so ist die ausgefüllte EO-Anmeldung direkt bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse einzureichen. Für Dienstleistende, die nicht erwerbstätig sind, ist grundsätzlich die kantonale Ausgleichskasse am Wohnort zuständig.

Falls die oben erwähnte EO-Anmeldung verloren geht, muss die dienstleistende Person anhand einer Kopie des Dienstbüchleins bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eine Kopie dieser Anmeldung bestellen.

 © edupool.ch

4.6.2. Kinderzulage

Zusätzlich zur Grundentschädigung können Dienstleistende auch Kinderzulagen erhalten. Die Kinderzulage wird für jedes Kind bzw. Pflegekind ausbezahlt, welches das 18. Altersjahr noch nicht vollendet hat. Für jedes Kind, das noch in Ausbildung ist, wird die Kinderzulage jeweils bis zu dessen vollendetem 25. Altersjahr gewährt. Die Kinderzulage beträgt CHF 22 pro Tag und Kind.

4.6.3. Gesamtentschädigung

Die Grundentschädigung und die Kinderzulagen bilden zusammen die sogenannte Gesamtentschädigung. Die Gesamtentschädigung ist nach oben hin begrenzt und darf pro Tag nicht mehr als CHF 275 betragen.

So kann es durchaus vorkommen, dass eine dienstleistungspflichtige Person mit einem hohen vordienstlichen Einkommen und entschädigungsberechtigten Kindern mit einer doppelten Leistungsbegrenzung konfrontiert wird.

Beispiel (betragliche Maximierung der EO-Leistungen):

Mario Conte absolviert einen Wiederholungskurs in der Schweizer Armee. Er ist verheiratet, Vater von vier schulpflichtigen Kindern und hat vor dem Militärdienst einen Monatslohn von CHF 9 600 bezogen. Sein Tageslohn würde CHF 320 betragen (= CHF 9 600 ÷ 30 Tage). 80 % als Grundentschädigung von diesem Tageslohn sind CHF 256. Dieser Betrag wird aber nicht ausbezahlt, da die Grundentschädigung pro Tag bei maximal CHF 220 liegt.

Die Kinderzulage pro Kind und Tag beträgt CHF 22. Da Mario Conte Vater von vier schulpflichtigen Kindern ist, läge der Gesamtbetrag der Kinderzulagen pro Tag bei CHF 88. Die Grundentschädigung und die Kinderzulagen bilden die Gesamtentschädigung. Diese läge demnach bei CHF 308 (= CHF 220 + CHF 88), wird jedoch ebenfalls auf CHF 275 pro Tag begrenzt.

4.6.4. Zulage für Betreuungskosten

Personen, die mit Kindern unter 16 Jahren in einem gemeinsamen Haushalt leben und während mindestens zwei zusammenhängenden Tagen einen entsprechenden Dienst leisten, erhalten eine Zulage für Betreuungskosten. Dabei werden die tatsächlichen Mehrauslagen für die Betreuungsunterstützung ab CHF 20 pro Tag entschädigt, maximal aber CHF 75 pro Tag.

Diese Mehrauslagen entstehen, weil die dienstleistenden Personen aufgrund des Dienstes ihre üblichen Aufgaben in der Kinderbetreuung nicht selbst wahrnehmen können. Wer Anspruch auf Zulagen für Betreuungskosten hat, erhält diese Leistungen zusätzlich zur Gesamtentschädigung, muss sie jedoch separat geltend machen.

Vergütet werden in diesem Zusammenhang die tatsächlich anfallenden Mehrkosten. Darunter sind etwa die Kosten für eine Kinderkrippe, Tages- oder Schulhort, Kosten für die Unterbringung der Kinder bei Dritten oder Auslagen für Mahlzeiten ausser Haus zu verstehen.

4.6.5. Betriebszulage

Wer Dienst leistet, dabei die Kosten für einen Betrieb tragen muss und den überwiegenden Teil des Einkommens aus einem selbständigen Erwerb erzielt, erhält eine Betriebszulage von CHF 75 pro Tag.

Konkret haben Eigentümer, Pächter oder Nutzniesser eines Betriebs, Teilhaber einer Kollektivgesellschaft oder hauptberuflich mitarbeitende Familienmitglieder in der Landwirtschaft Anspruch auf eine Betriebszulage. Auch die Betriebszulage wird zusätzlich zur Gesamtentschädigung ausgerichtet und muss ebenfalls separat geltend gemacht werden.

4.6.6. Entschädigungsarten der EO für Dienstleistende im Überblick

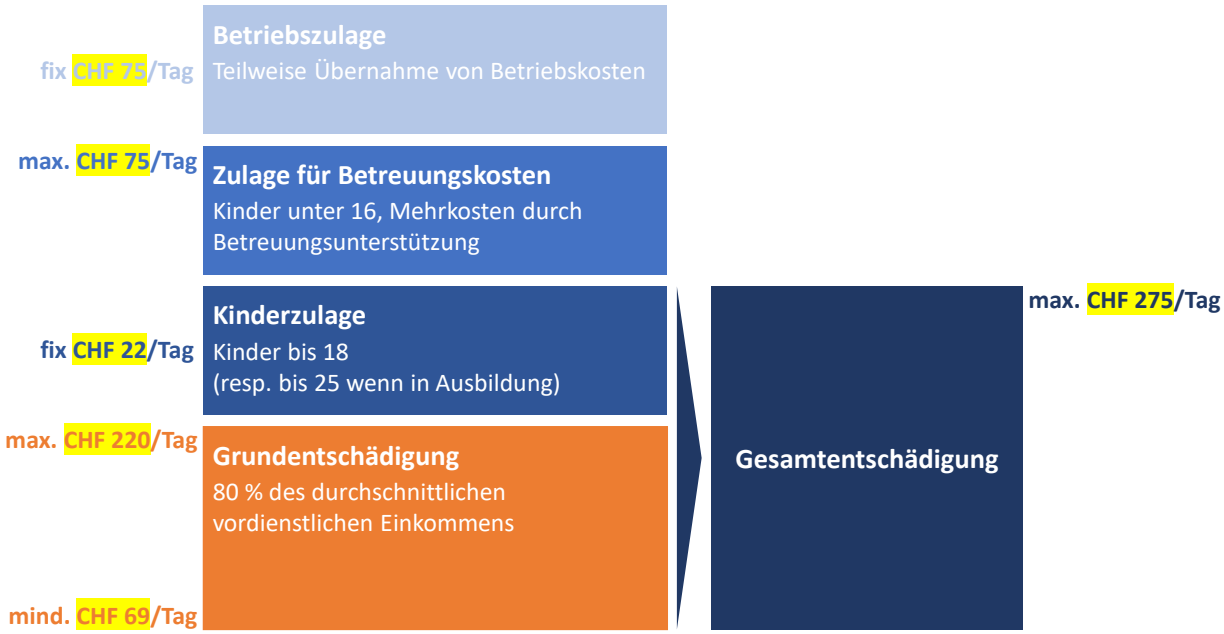

Abbildung 15: Entschädigungsarten der EO für Dienstleistende (eigene Grafik)

4.6.7. Sozialversicherungsbeiträge

Ausbezahlte EO-Entschädigungen sind beitragspflichtig. Das bedeutet, dass von diesen Entschädigungen sowohl Beiträge an die AHV, die IV, die EO und die Arbeitslosenversicherung (ALV) entrichtet werden müssen. Beiträge an die Arbeitslosenversicherung werden nur dann abgezogen, wenn die dienstleistende Person unselbständigerwerbend ist.

Wird die EO-Entschädigung an den Arbeitgeber ausbezahlt, so sind die Arbeitgeberbeiträge in der Höhe von 6.4 % für AHV, IV, EO und ALV bei der Auszahlung dazuzurechnen.

4.7. Leistungen für Mütter

4.7.1. Voraussetzungen für den Bezug von Mutterschaftsentschädigung

Wie erwähnt existiert seit einigen Jahren die Leistungsart der Mutterschaftsentschädigung. Diese wird aber nicht allen Frauen bezahlt, die Mutter geworden sind.

Eine Mutterschaftsentschädigung wird nur dann entrichtet, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Die Mutter war in den letzten 9 Monaten vor der Niederkunft obligatorisch in der AHV versichert,
- war in dieser Zeit während mindestens 5 Monaten erwerbstätig
- und war zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin, Selbständigerwerbende oder Mitarbeiterin im Betrieb des Ehemannes.

Erfüllt eine Frau einen dieser Punkte nicht, so besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung.

 © edupool.ch

4.7.5. Beginn und Ende des Anspruchs

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Niederkunft. Eine Frau kann aber einen Anspruch auf Verlängerung der Entschädigung geltend machen, wenn das Kind nach der Geburt länger als 14 Tage im Spital bleiben muss. Dann verlängert sich der zeitliche Anspruch um die Dauer der Hospitalisierung des Kindes, maximal aber um 56 Tage. Zudem hat eine Frau nur dann Anspruch auf eine solche Verlängerung, wenn sie nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit ausübt.

Die Mutterschaftsentschädigung wird grundsätzlich für 98 Tage (14 Wochen) ausgerichtet. Nimmt eine Frau die Erwerbstätigkeit früher auf, erlischt der Anspruch frühzeitig, und zwar am Tag der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit. Dabei ist es unerheblich, in welchem Umfang dieser Erwerb wieder aufgenommen wird.

Ebenso endet die Mutterschaftsentschädigung dann, wenn eine Frau während des Leistungsbezugs stirbt.

4.7.6. Höhe der Entschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen vorgeburtlichen Einkommens, wobei pro Tag höchstens CHF 220 vergütet werden. Anders als bei der Entschädigung für Dienstleistende kann die bezugsberechtigte Frau zusätzlich zur Mutterschaftsentschädigung keine Kinderzulage aus der EO geltend machen.

Dieser maximale Ansatz kann jedoch überschritten werden. Dies trifft dann zu, wenn eine Frau vor der Niederkunft ein Taggeld (z. B. wegen Unfall, Krankheit usw.) von mehr als CHF 220 bezogen hat.

4.7.7. Vorrang der Mutterschaftsentschädigung und Besitzstandsgarantie

Solange Mutterschaftsentschädigung ausbezahlt wird, können keine zusätzlichen Taggelder der Invaliden- (IV), Unfall- (UV), Arbeitslosen- (ALV), Militär- (MV) oder Krankenversicherung (KV) bezogen werden. Bezieht eine Frau also Mutterschaftsentschädigung und hat zuvor ein soeben genanntes Taggeld erhalten, löst die Mutterschaftsentschädigung dieses Taggeld ab.

Dieser absolute Vorrang der Mutterschaftsentschädigung bringt mit sich, dass auch eine sogenannte Besitzstandsgarantie existiert. Das bedeutet: Bezieht eine Frau bis zum Zeitpunkt der Niederkunft ein Taggeld der IV, UV, ALV, MV oder KV, so muss die Mutterschaftsentschädigung betraglich mindestens dem zuvor bezogenen Taggeld entsprechen. Somit kann es in einer solchen Situation dazu kommen, dass das eigentliche Maximum von CHF 220 überschritten wird.

Beispiel (Besitzstandswahrung):

Ladina Thalmann ist kürzlich Mutter geworden. Einige Wochen vor der Niederkunft hat sie an ihrem Arbeitsplatz einen Unfall erlitten, woraus eine vollständige Arbeitsunfähigkeit resultierte. Der Unfallversicherer der Etterlin-Chäsli AG hat errechnet, dass ihr aufgrund dieses Unfalles ein Taggeld von CHF 230 zusteht. Dieses Unfalltaggeld hat sie bis zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes erhalten. Deshalb wird die Mutterschaftsentschädigung in gleich hohem Betrag ausgerichtet. Sie erhält demnach eine Mutterschaftsentschädigung von CHF 230 pro Tag.

 © edupool.ch

4.7.8. Sozialversicherungsbeiträge

Mutterschaftsentschädigungen sind beitragspflichtig, weswegen von ihnen Beiträge an die AHV, die IV, die EO und die ALV entrichtet werden. Letztere werden dann nicht in Abzug gebracht, wenn die entschädigungsberechtigte Frau selbständigerwerbend ist.

4.8. Leistungen für Väter

4.8.1. Voraussetzungen für den Bezug von Vaterschaftsentschädigung

Seit dem 1. Januar 2021 existiert zudem die Leistung in Form einer Vaterschaftsentschädigung. Da sich diese Leistung sehr stark an die Grundsätze der Mutterschaftsentschädigung anlehnt, gelten für Väter die gleichen Voraussetzungen wie für Mütter, die einen Anspruch geltend machen:

- Der Vater war in den letzten 9 Monaten vor der Niederkunft obligatorisch in der AHV versichert,
- in dieser Zeit während mindestens 5 Monaten erwerbstätig
- und zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmer, Selbständigerwerbender oder Mitarbeiter im Betrieb der Ehefrau.

Zusätzlich zu diesen Punkten muss der Mann zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche Vater sein. Das bedeutet, dass der Vater aufgrund der Ehe mit der Mutter der rechtliche Vater des Kindes ist oder es durch dessen Anerkennung wird.

Erfüllt ein Mann einen dieser Punkte nicht, so besteht kein Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung.

4.8.2. Beginn und Ende des Anspruchs

Der Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Niederkunft und endet, nachdem der Vater 10 arbeitsfreie Tage (total 14 Taggelder) bezogen hat. Der Anspruch endet jedoch spätestens nach Ablauf einer Rahmenfrist von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes. Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung kann der Vater diese Taggelder entweder tageweise oder zusammenhängend beziehen. Bezieht er den Urlaub wochenweise, werden ihm pro Woche 7 Taggelder ausgerichtet. Dieser Anspruch kann gegenüber der AHV-Ausgleichskasse erst geltend gemacht werden, wenn alle Taggelder bezogen wurden.

4.8.3. Höhe der Entschädigung

Die Vaterschaftsentschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen vorgeburtlichen Einkommens, wobei pro Tag höchstens CHF 220 vergütet werden. Anders als bei der Entschädigung für Dienstleistende kann der bezugsberechtigte Mann zusätzlich zur Vaterschaftsentschädigung keine Kinderzulage aus der EO geltend machen.

Dieser maximale Ansatz kann jedoch überschritten werden. Dies trifft dann zu, wenn ein Mann analog zur Mutterschaftsentschädigung vor der Niederkunft ein Taggeld von mehr als CHF 220 (z. B. wegen Unfall, Krankheit usw.) bezogen hat.

4.8.4. Vorrang der Vaterschaftsentschädigung und Besitzstandsgarantie

Solange Vaterschaftsentschädigung ausbezahlt wird, können keine zusätzlichen Taggelder der Invaliden-, Unfall-, Arbeitslosen-, Militär- oder Krankenversicherung bezogen werden. Bezieht ein Mann also Vaterschaftsentschädigung und hat er zuvor ein soeben genanntes Taggeld erhalten, löst die Vaterschaftsentschädigung dieses Taggeld ab.

Dieser absolute Vorrang der Vaterschaftsentschädigung bringt mit sich, dass auch eine sogenannte Besitzstandsgarantie existiert. Das bedeutet: Bezieht ein Mann bis zum Zeitpunkt der Niederkunft ein Taggeld der IV, UV, ALV, MV oder KV, so muss die Vaterschaftsentschädigung betraglich mindestens dem zuvor bezogenen Taggeld entsprechen. Somit kann es in einer solchen Situation dazu kommen, dass das eigentliche Maximum von CHF 220 überschritten wird.

4.8.5. Sozialversicherungsbeiträge

Vaterschaftsentschädigungen sind ebenfalls beitragspflichtig, weswegen von ihnen Beiträge an AHV, IV, EO und ALV entrichtet werden. Letztere werden dann nicht in Abzug gebracht, wenn der entschädigungsberechtigte Mann selbständigerwerbend ist.

4.9. Betreuungsentschädigung

4.9.1. Voraussetzungen für den Bezug von Betreuungsentschädigung

Per 1. Juli 2021 ist eine weitere Entschädigung innerhalb der Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) eingeführt worden. Für Eltern, die für die Betreuung ihres gesundheitlich **schwer** beeinträchtigten Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, besteht der Anspruch auf einen sogenannten entschädigten Betreuungsurlaub.

Die Eltern müssen zudem eines der folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie sind Arbeitnehmer oder selbständigerwerbend oder arbeiten im Betrieb des Ehepartners oder des Konkubinatspartners mit und erhalten dafür einen Barlohn;
- sie sind arbeitslos und beziehen ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung;
- sie sind wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig und beziehen deshalb Taggeldleistungen
- oder stehen in einem gültigen Arbeitsverhältnis und erhalten weder Lohnfortzahlung noch Taggeldleistungen.

Diese Betreuungsentschädigung ist dann geschuldet, wenn ...

- den anspruchsberechtigten Eltern ein erhöhter Bedarf an Begleitung und Pflege ihres schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes entsteht und
- diese schwere Beeinträchtigung des Kindes eine sehr schwere oder einschneidende körperliche oder psychische Veränderung hervorruft, der Verlauf dieser Beeinträchtigung schwer vorhersehbar ist oder diese Beeinträchtigung bleibend oder gar zunehmend ist, wodurch ein erhöhter Betreuungsbedarf durch die Eltern besteht und mindestens ein Elternteil für diese Betreuung die Erwerbstätigkeit aufgeben muss.

 © edupool.ch

4.9.2. Beginn und Ende des Anspruchs

Der Anspruch auf Betreuungsentschädigung beginnt am Tag des Unterbruchs der Erwerbstätigkeit, an dem die Betreuung des schwer beeinträchtigten Kindes aufgenommen wird.

Dabei gilt eine sogenannte Rahmenfrist von 18 Monaten, die mit dem Tag zu laufen beginnt, an dem der erste der beiden Elternteile ein Taggeld bezieht. Der Anspruch endet spätestens 18 Monate nach dem ersten Taggeldbezug, also beim Ablauf der Rahmenfrist, sicher aber nach Bezug von maximal 98 Taggeldern. Der Anspruch auf Betreuungsentschädigung kann auch vorzeitig enden. Dies ist dann der Fall, wenn das Kind gesundheitlich nicht mehr schwer beeinträchtigt ist oder aber stirbt.

Nicht in den Bereich eines solchen entschädigten Betreuungsurlaubs fällt jedoch beispielsweise eine sogenannte Bagatellkrankheit wie etwa eine Grippe oder ein Unfall des Kindes, der nur leichte Folgen nach sich zieht. Für solche Fälle können die Eltern den sogenannten Urlaub für die Angehörigenpflege nach Art. 329h OR beziehen, dies jedoch maximal für drei Tage pro Ereignis und höchstens für zehn Tage über das ganze Jahr.

4.9.3. Höhe der Entschädigung

Die Betreuungsentschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen Einkommens, das unmittelbar vor dem Bezug des Betreuungsurlaubs erzielt wurde. Jedoch werden pro Tag höchstens CHF 196 vergütet.

Dieser maximale Ansatz kann jedoch überschritten werden. Dies trifft dann zu, wenn ein Elternteil vor dem Betreuungsurlaub ein Taggeld von mehr als CHF 220 bezogen hat.

4.9.4. Vorrang der Betreuungsentschädigung und Besitzstandsgarantie

Solange Betreuungsentschädigung ausbezahlt wird, können keine zusätzlichen Taggelder der Invaliden-, Unfall-, Arbeitslosen-, Militär- oder Krankenversicherung bezogen werden. Bezieht ein Elternteil also Betreuungsentschädigung und hat zuvor ein soeben genanntes Taggeld erhalten, löst die Betreuungsentschädigung dieses Taggeld ab.

Dieser absolute Vorrang der Betreuungsentschädigung bringt mit sich, dass auch eine sogenannte Besitzstandsgarantie existiert. Das bedeutet: Bezieht ein Elternteil bis zum Zeitpunkt des Beginns des Betreuungsurlaubs ein Taggeld der IV, UV, ALV, MV oder KV, so muss die Betreuungsentschädigung betraglich mindestens dem zuvor bezogenen Taggeld entsprechen. Somit kann es in einer solchen Situation dazu kommen, dass das eigentliche Maximum von CHF 220 überschritten wird.

4.9.5. Sozialversicherungsbeiträge

Betreuungsentschädigungen sind ebenfalls beitragspflichtig, weswegen von ihnen Beiträge an AHV, IV, EO und ALV entrichtet werden. Letztere werden nicht in Abzug gebracht, wenn die anspruchsberechtigte Person selbständigerwerbend ist.

4.10. Leistungen bei Adoption

4.10.1. Voraussetzungen für den Bezug von Adoptionsentschädigung

Seit dem 1.1.2023 existiert die Leistung in Form einer Adoptionsentschädigung. Da sich diese Leistung sehr stark an die Grundsätze der zuvor aufgezählten Leistungen anlehnt, gelten für Eltern, die ein Kind adoptieren, die gleichen Anspruchsvoraussetzungen.

Das bedeutet: Personen, die einen Anspruch geltend machen, müssen zum Zeitpunkt, in dem sie das Kind aufnehmen, Arbeitnehmer oder selbständigerwerbend sein, in den letzten neun Monaten vor Aufnahme des Kindes obligatorisch bei der AHV versichert gewesen sein und in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

Zusätzlich zu diesen oben aufgeführten Voraussetzungen gilt:

- Das adoptierte Kind muss jünger als 4 Jahre alt sein.
- Eine Adoption des Stiefkindes berechtigt nicht zum Bezug von Adoptionsentschädigung.

4.10.2. Beginn und Ende des Anspruchs

Der Anspruch auf Adoptionsentschädigung beginnt am Tag der Aufnahme des Kindes und endet, nachdem total 14 Taggelder bezogen wurden. Der Anspruch endet jedoch spätestens nach Ablauf einer Rahmenfrist von 12 Monaten nach der Aufnahme des Kindes.

Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung kann die Adoptionsentschädigung entweder tageweise oder zusammenhängend bezogen werden. Wird dieser Adoptionsurlaub am Stück bezogen, so werden pro Woche 7 Taggelder in Form der Adoptionsentschädigung ausgerichtet.

Die Adoptionsentschädigung besteht aus maximal 14 Taggeldern. Die anspruchsberechtigten Personen können den Bezug der Entschädigung frei unter sich aufteilen. Die Eltern können die Entschädigung nicht gleichzeitig beziehen, das heisst pro Tag kann nur einem Elternteil ein Taggeld ausgerichtet werden.

Anders als in den anderen Leistungsarten der EO ist für die Berechnung und Auszahlung der Adoptionsentschädigung die Eidgenössische Ausgleichskasse (EAK) zuständig.

4.10.3. Höhe der Entschädigung

Die Adoptionsentschädigung beträgt 80 % des Einkommens, das vor der Aufnahme des Kindes erzielt wurde, wobei pro Tag höchstens CHF 220 vergütet werden.

Dieser maximale Ansatz kann jedoch überschritten werden. Dies trifft dann zu, wenn vor der Aufnahme des Kindes ein Taggeld von mehr als CHF 220 (z. B. wegen Unfall, Krankheit usw.) bezogen hat.

4.10.4. Vorrang der Adoptionsentschädigung und Besitzstandsgarantie

Solange eine Adoptionsentschädigung ausbezahlt wird, können keine zusätzlichen Taggelder der Invaliden-, Unfall-, Arbeitslosen-, Militär- oder Krankenversicherung bezogen werden. Wird also Adoptionsentschädigung bezogen und zuvor ein soeben genanntes Taggeld ausgerichtet, löst die Adoptionsentschädigung dieses Taggeld ab.

Dieser absolute Vorrang der Adoptionsentschädigung bringt mit sich, dass auch eine sogenannte Besitzstandsgarantie existiert. Das bedeutet: Wird bis zum Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes ein

 © edupool.ch

Taggeld der IV, UV, ALV, MV oder KV bezogen, so muss die Adoptionsentschädigung betraglich mindestens dem zuvor bezogenen Taggeld entsprechen. Somit kann es in einer solchen Situation dazu kommen, dass das eigentliche Maximum von CHF 220 überschritten wird.

4.10.5. Sozialversicherungsbeiträge

Adoptionsentschädigungen sind ebenfalls beitragspflichtig, weswegen von ihnen Beiträge an AHV, IV, EO und ALV entrichtet werden. Letztere werden dann nicht in Abzug gebracht, wenn die leistungsbeziehende Person selbständigerwerbend ist.

4.11. Berechnungsgrundlagen

Entschädigungen der EO werden in Form von Taggeldern ausgerichtet. So beträgt die Höhe des Taggeldes 80 % des vordienstlichen resp. vorgeburtlichen Einkommens.

Beziehen Anspruchsberechtigte eine solche Leistung, so ist das vordienstliche resp. vorgeburtliche Monatseinkommen durch 30 zu teilen. Bei Selbständigerwerbenden ist vom Jahreseinkommen auszugehen, das durch 360 dividiert wird. Von diesem so ermittelten Tageslohn beträgt die Entschädigung der EO 80 %, wobei aber die Maximalentschädigung von CHF 220 pro Tag im Auge behalten werden muss.

Zudem wird bei der Bemessung des effektiven Auszahlungsbetrags durch die EO berücksichtigt, ob die Leistung an den Arbeitgeber oder aber an die leistungsbeziehende Person ausgerichtet wird. Leistet der Arbeitgeber nämlich Lohnfortzahlung, wird die EO-Entschädigung ihm nach Aufrechnung der Sozialversicherungsbeiträge gegenüber AHV/IV/EO wie auch ALV überwiesen.

Erhält aber der Dienstleistende oder die Mutter (oder der Vater) die Entschädigung direkt ausbezahlt, werden von der berechneten Entschädigung die Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht. Dabei muss ein besonderes Augenmerk auf die Auszahlung an Selbständigerwerbende gelegt werden: Obschon von der EO-Entschädigung die Beiträge gegenüber AHV/IV/EO in Abzug gebracht werden, werden keine ALV-Beiträge erhoben; Selbständigerwerbende sind nämlich in der Arbeitslosenversicherung weder versichert noch beitragspflichtig.

Dies soll an den nachfolgenden Beispielen verdeutlicht werden.

Beispiel 1 (Auszahlung an Arbeitgeber):

Stefan Berger ist ledig und hat keine Kinder. Er leistete 14 Tage Militärdienst. Während dieser Zeit hat ihm die Etterlin-Chäsli AG den Lohn ausbezahlt. Die EO-Entschädigung wird nun an die Etterlin-Chäsli AG überwiesen. Das vordienstliche Einkommen von Stefan Berger beträgt CHF 6 300. Die EO-Entschädigung beträgt demnach:

$$\frac{\text{CHF } 6\,300}{30} \times 80\,\% = \text{CHF } 168.00 \times 14 \text{ Tage} = \text{CHF } 2\,352.00$$

Da diese EO-Entschädigung an die Etterlin-Chäsli AG ausgerichtet wird, sind die Arbeitgeberbeiträge gegenüber der AHV/IV/EO und der ALV aufzurechnen. Das bedeutet für den Fall von Stefan Berger:

EO-Entschädigung	*CHF*	*2 352.00*
+ 5.3 % AHV/IV/EO	*CHF*	*124.70*
+ 1.1 % ALV	*CHF*	*25.90*
Total an Etterlin-Chäsli AG	***CHF***	***2 502.60***

Beispiel 2 (Auszahlung an Arbeitgeber):

Markus Durrer ist verheiratet und Vater einer 3 Jahre alten Tochter. Er leistete 21 Tage Militärdienst. Während dieser Zeit hat ihm die Etterlin-Chäsli AG den Lohn ausbezahlt. Die EO-Entschädigung wird nun an die Etterlin-Chäsli AG überwiesen. Das vordienstliche Einkommen von Markus Durrer beträgt CHF 6 000. Die EO-Entschädigung beträgt demnach:

$$\frac{\text{CHF } 6\,000}{30} \times 80\,\% = \text{CHF } 160.00 \times 21 \text{ Tage} = \text{CHF } 3\,360.00$$

Zusätzlich wird pro geleistetem Diensttag eine Kinderzulage von CHF 22.00 ausbezahlt, die gesamthaft also CHF 462.00 (21 × CHF 22.00) beträgt. Somit beläuft sich die EO-Gesamtentschädigung auf insgesamt CHF 3 822.00.

Da diese EO-Entschädigung an die Etterlin-Chäsli AG ausgerichtet wird, sind die Arbeitgeberbeiträge gegenüber der AHV/IV/EO und der ALV aufzurechnen. Das bedeutet für den Fall von Markus Durrer:

EO-Entschädigung	*CHF*	*3 822.00*
+ 5.3 % AHV/IV/EO	*CHF*	*202.60*
+ 1.1 % ALV	*CHF*	*42.00*
Total an Etterlin-Chäsli AG	***CHF***	***4 066.60***

Beispiel 3 (Auszahlung an anspruchsberechtigte Person):

Rolf Waldmann ist selbständigerwerbend. Er wurde vor kurzem Vater einer Tochter. Der Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung ist gegeben. Das vorgeburtliche Jahreseinkommen beläuft sich auf CHF 72 000. Er bezieht die Vaterschaftsentschädigung während der Maximaldauer. Die Vaterschaftsentschädigung beträgt demnach:

$$\frac{\text{CHF } 72\,000}{360} \times 80\,\% = \text{CHF } 160.00 \times 14 \text{ Tage} = \text{CHF } 2\,240.00$$

Da diese Entschädigung an Rolf Waldmann ausgerichtet wird, sind die Beiträge gegenüber der AHV/IV/EO in Abzug zu bringen. Weil er selbständigerwerbend ist, entfällt der Abzug von ALV-Beiträgen:

Vaterschaftsentschädigung	*CHF*	*2 240.00*
– 5.3 % AHV/IV/EO	*CHF*	*118.70*
Total an Herrn Waldmann	***CHF***	***2 121.30***

 © edupool.ch

5.5. Beiträge und Finanzierung

Die Regelungen, wie die Zulagen finanziert werden, liegen im Kompetenzbereich der Kantone, die jedoch gewisse Vorgaben berücksichtigen müssen. Die Beiträge entsprechen einem Prozentsatz des AHV-pflichtigen Einkommens und müssen ausschliesslich von den Arbeitgebern übernommen werden. Es wird auch hier den Kantonen überlassen, ob sie eine Beitragspflicht der Arbeitnehmer vorsehen oder nicht. Selbständigerwerbende leisten Beiträge an die Familienausgleichskasse bis zu einem Jahresreineinkommen von maximal CHF 148 200.

Anders als in der AHV ist der Beitragssatz zur Finanzierung von Familienzulagen nicht einheitlich, sondern variiert je nach Kanton und nach Familienausgleichskasse.

Familienzulagen für nichterwerbstätige Personen finanzieren die Kantone. Doch auch hier haben die Kantone die Kompetenz, von Nichterwerbstätigen Beiträge zu verlangen. Dies ist aktuell nur in einigen wenigen Kantonen umgesetzt.

5.6. Leistungsanspruch und Leistungen

Einerseits spricht der Gesetzgeber von anspruchsberechtigten Eltern: Anspruch hat, wer als Arbeitnehmer erwerbstätig ist oder aber einen selbständigen Erwerb ausübt und auf einem Jahreseinkommen von mindestens CHF 7 350 AHV-Beiträge geleistet hat.

Anderseits stellt sich auch die Frage, welche Voraussetzungen ein Kind erfüllen muss, damit die Eltern eine Zulage erhalten. Die Zulagen werden für leibliche Kinder, Adoptivkinder, Stiefkinder und Pflegekinder ausgerichtet, wobei bei Letzteren die Pflege dauernd und unentgeltlich erfolgen muss.

5.6.1. Kinderzulage

Die bundesrechtliche Regelung definiert, dass die Kinderzulage mindestens CHF 200 pro Monat betragen muss. Die Kantone wiederum haben die Möglichkeit, höhere Kinderzulagen vorzusehen, was im Übrigen sehr viele Kantone auch so umsetzen.

Die Kinderzulage ist bis zum Ende des Monats geschuldet, in welchem das Kind den 16. Geburtstag feiert. Seit dem 1. August 2020 kann der Anspruch auf die Kinderzulage aber auch schon am Ende des Monats enden, in welchem das Kind den 15. Geburtstag feiert. Wenn das Kind mit 15 Jahren die obligatorische Schulzeit beendet hat und im Anschluss daran eine nachobligatorische Ausbildung wie etwa eine Berufslehre aufnimmt, besteht bereits der Anspruch auf eine Ausbildungszulage.

 © edupool.ch

5.6.2. Ausbildungszulage und Ausbildungsbegriff

Die Kinderzulage wird durch die Ausbildungszulage abgelöst. Ist ein Kind in Ausbildung, so wird ab Beginn des Monats, nach welchem es den 16. Geburtstag gefeiert hat, eine Ausbildungszulage ausgerichtet. Wie oben bereits erwähnt wurde, kann diese Ausbildungszulage auch schon früher ausgerichtet werden, wenn das Kind sich schon mit 15 Jahren in einer nachobligatorischen Ausbildung befindet.

Wie bei den Kinderzulagen sieht das Gesetz eine Mindestzulage vor, die CHF 250 pro Monat betragen muss. Auch hier haben die Kantone wiederum die Kompetenz, höhere Ausbildungszulagen vorzusehen.

Nicht alles, was wir in unserem Sprachgebrauch als Ausbildung bezeichnen, ist automatisch mit dem Anspruch auf Ausbildungszulagen verknüpft. Grundsätzlich gilt eine nachobligatorische Ausbildung als Ausbildung. Darunter können beispielsweise der Besuch des Gymnasiums oder die Berufslehre verstanden werden.

Keinen Anspruch auf Ausbildungszulage löst der Fall aus, wenn eine junge Person erwerbstätig ist und nebenbei einen Weiterbildungskurs besucht. Ebenso wird keine Ausbildungszulage ausbezahlt, wenn das zulagenberechtigte Kind selbst ein Bruttoerwerbseinkommen von mehr als CHF 29 400 pro Jahr erzielt.

5.6.3. Kantonale Regelungen: Geburts- und Adoptionszulagen

Das Familienzulagengesetz kennt die Leistungen der Kinder- und der Ausbildungszulage. Zusätzlich besagt eine gesetzliche Bestimmung, dass es den Kantonen erlaubt ist, weitere Zulagenarten ausrichten zu können.

Unter diese kantonale Regelungskompetenz fallen zum einen die Geburtszulagen. Aktuell kennen neun Kantone diese Leistungsart. Dabei handelt es sich um eine einmalige Zahlung bei der Geburt eines Kindes. Diese Geburtszulage wird jedoch nur dann ausgerichtet, wenn ein Anspruch auf Familienzulagen besteht und die Mutter während neun Monaten vor der Geburt des Kindes Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in der Schweiz hatte.

Auf der anderen Seite können Kantone auch Adoptionszulagen gewähren, die aktuell in acht Kantonen vorgesehen sind. Eine solche einmalige Zahlung bei der Adoption eines Kindes wird dann ausgerichtet, wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt werden:

- Es besteht ein Anspruch auf Familienzulagen,
- die zuständige kantonale Stelle hat die Bewilligung zur Adoption des Kindes erteilt
- und das Kind ist tatsächlich von den künftigen Adoptiveltern in der Schweiz aufgenommen worden.

Kein Anspruch auf eine Adoptionszulage besteht, wenn das Kind des Ehemannes oder der Ehefrau (also das bisherige Stiefkind) adoptiert wird.

Zu erwähnen ist, dass Geburts- und Adoptionszulagen wie die Kinder- und Ausbildungszulagen nicht zum massgebenden AHV-Lohn zählen.

Hingegen zählen zu den möglichen Nachteilen:

- Lohnerhöhungen führen zu Nachzahlungen oder persönlichen Einkäufen, damit das Leistungsziel aufgrund des neuen Lohns abgedeckt ist.
- Die effektiven Kosten und Austrittsleistungen sind sehr schwer nachzuvollziehen.
- Die Finanzierung hängt im Allgemeinen von den versprochenen Leistungen ab, was eine Kasse nach Leistungsprimat eher teuer macht.

In der Praxis sind die Pensionskassen nach Leistungsprimat nur noch teilweise anzutreffen. So haben in Vergangenheit namhafte Pensionskassen ihr Finanzierungsmodell zum Beitragsprimat geändert.

7.5. Rolle des Arbeitgebers

In dieser Ausgangslage dürfen die Arbeitgeber nicht vergessen werden. Sie sind gesetzlich verpflichtet, sich einer Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen, wobei sie freie Wahl haben. Auch die AHV-Ausgleichskassen spielen eine grosse Rolle, die überprüfen müssen, ob die Arbeitgeber auch wirklich einer Pensionskasse angeschlossen sind.

7.6. Stiftung Auffangeinrichtung BVG

Die Stiftung Auffangeinrichtung hat die Funktion einer Vorsorgeeinrichtung und übernimmt folgende Aufgaben:

- Durchführung des BVG-Obligatoriums von arbeitslosen Personen
- Durchführung des BVG-Obligatoriums:
  - für den Anschluss von versicherungspflichtigen Betrieben,
  - bei Zwangsanschlüssen von Betrieben, die keiner Pensionskasse angeschlossen sind,
  - bei freiwilligem Anschluss von Einzelpersonen sowie Selbständigerwerbenden,
  - in der Verwaltung von Freizügigkeitsguthaben.

7.7. Obligatorisch versicherte Personen

Nach BVG sind Arbeitnehmer sowie Arbeitslose, die eine Arbeitslosenentschädigung beziehen, obligatorisch versichert. Arbeitslose Personen sind bei der Stiftung Auffangeinrichtung hingegen nur gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert. Der Beginn resp. das Ende dieser obligatorischen Unterstellung ist analog zur AHV, beginnt also frühestens am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs und endet beim Erreichen des ordentlichen Rentenalters.

Neben der altersmässigen Voraussetzung gelten weitere Punkte, die zugleich erfüllt sein müssen, damit eine obligatorische BVG-Unterstellung vorliegt:

- Der Jahreslohn beim Arbeitgeber muss über der sogenannten Eintrittsschwelle von CHF 22 050 liegen,
- der Arbeitsvertrag ist entweder von unbefristeter Dauer oder auf mehr als 3 Monate befristet und
- die versicherte Person ist zu weniger als 70 % invalid.

+Die Unterstellung nach BVG hängt also vom Alter, dem Jahreslohn, den arbeitsvertraglichen Regelungen und der Erwerbsfähigkeit ab. Jedoch können in der beruflichen Vorsorge weitere Fälle zur Beendigung des Versicherungsschutzes führen:

- Eine BVG-versicherte Person stirbt.
- Eine BVG-versicherte Person hat Anspruch auf eine ganze IV-Rente.
- Der Jahreslohn einer bis dato BVG-versicherten Person fällt unter die Eintrittsschwelle von CHF 22 050.
- Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst und die bis anhin versicherte Person scheidet aus der Vorsorgeeinrichtung des bisherigen Arbeitgebers aus.
- Eine bislang arbeitslose Person wird ausgesteuert, was auch zu Beendigung der bisherigen BVG-Unterstellung bei der Stiftung Auffangeinrichtung führt.

7.8. Nicht versicherte Personen nach BVG

Das BVG nennt in einer seiner Verordnungen klar, welche Personen nicht obligatorisch unterstellt sind. So sieht die Aufzählung folgende Personenkreise als nicht versichert vor:

- Nichterwerbstätige Personen
- Personen, die im Sinne der IV zu mindestens 70 % invalid sind
- Arbeitnehmer, deren Jahreslohn unter der Eintrittsschwelle von CHF 22 050 liegt
- Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag bis zu 3 Monaten
- Arbeitnehmer, die im Nebenberuf tätig sind und entweder für den Haupterwerb bereits obligatorisch BVG-unterstellt sind oder hauptberuflich eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

7.9. Freiwillig versicherte Personen nach BVG

Das Gesetz ermöglicht es gewissen Personengruppen, sich freiwillig nach BVG versichern zu lassen. In der Praxis ist dies jedoch nicht so einfach.

Zu den Personenkreisen im Sinne der freiwilligen Unterstellung zählen:

- Selbständigerwerbende, die sich der Pensionskasse ihres Personals, ihres Branchenverbandes oder aber der Stiftung Auffangeinrichtung freiwillig anschliessen können.
- Arbeitnehmer, die bei mehreren Arbeitgebern tätig sind und bei keinem das jährliche Mindesteinkommen von CHF 22 050 erreichen. Erreicht beispielsweise eine Arbeitnehmerin diesen Mindestlohn nach dem Zusammenzählen aller Einkommen, muss sie von sich aus tätig werden und eine freiwillige BVG-Unterstellung prüfen und umsetzen. Dabei kommt in vielen Fällen die Stiftung Auffangeinrichtung zum Zuge. Zwar sieht der Gesetzgeber vor, dass sich eine solche Person auch bei einer Vorsorgeeinrichtung eines ihrer Arbeitgeber unterstellen lassen kann. Das bedingt aber, dass das Pensionskassenreglement eine solche Möglichkeit auch vorsieht.

Seit dem Jahr 2021 können sich auch Personen freiwillig nach BVG weiterversichern, wenn sie das 58. Altersjahr bereits überschritten haben und ihr Arbeitsverhältnis dann durch den Arbeitgeber aufgelöst wird. Diese neue Regelung soll betroffenen Personen auch kurz vor dem eigentlichen Rücktrittsalter weiterhin einen ausreichenden Vorsorgeschutz gewährleisten und ihnen die Möglichkeit geben, eine lebenslange Altersrente zu beziehen. Jedoch müssen sie in einem solchen Fall sämtliche Beiträge an die Pensionskasse selber bezahlen.

 © edupool.ch

7.10. Versicherter Lohn

Anhand von BVG-Grenzwerten wird ermittelt, ob jemand dem BVG unterstellt werden muss, wie hoch der versicherte Lohn ist und ab welchem Lohnanteil keine obligatorische BVG-Deckung mehr vorliegt.

Diese Grenzwerte im BVG tragen alle eine eigene Bezeichnung:

- Eine Person muss unter anderem ein jährliches Mindesteinkommen von CHF 22 050 erzielen, um überhaupt dem BVG unterstellt zu sein. Bei unterjährigen Arbeitsverhältnissen muss der Lohn auf den Jahreslohn umgerechnet werden. Man spricht dabei von der Eintrittsschwelle.
- Im obligatorischen BVG ist nicht der gesamte AHV-Jahreslohn versichert. Vom Einkommen wird der sogenannte Koordinationsabzug von CHF 25 725 abgezählt. Dessen Sinn liegt darin, dass eben dieser Teil des Einkommens grundsätzlich über die erste Säule abgedeckt ist.
- Der AHV-Jahreslohn wird also um den Koordinationsabzug reduziert. Das Ergebnis daraus bildet der versicherte Lohn. Oftmals wird dieser auch als koordinierter Lohn, BVG-Lohn oder BVG-versicherter Verdienst bezeichnet.
- Ebenso existiert im BVG ein oberer Grenzbetrag im Sinne des maximalen Jahreslohns, der aktuell bei CHF 88 200 liegt. Das bedeutet, das nur ein gewisser Teil des Lohns versichert ist, der zwischen diesem oberen Grenzbetrag und dem Koordinationsabzug liegt.
- Der maximal versicherte Lohn nach BVG liegt zurzeit bei CHF 62 475 und errechnet sich aus dem oberen Grenzbetrag abzüglich dem Koordinationsabzug.
- Zudem kennt das BVG einen minimal versicherten Lohn: Personen, die mit ihrem Jahreseinkommen zwar die Eintrittsschwelle von CHF 22 050 überschreiten, deren Lohn aber nicht höher ist als der Koordinationsabzug von CHF 25 725, verfügen über einen minimal versicherten Lohn von CHF 3 675.

Zusammengefasst stellen sich die Kennzahlen des BVG aktuell folgendermassen dar:

Bezeichnung	Betrag in CHF
Eintrittsschwelle	22 050
Koordinationsabzug	25 725
Maximal berücksichtigter Jahreslohn	88 200
Maximal koordinierter Lohn	62 475
Minimal koordinierter Lohn	3 675

Die vorhergegangenen Ausführungen sollen mit einigen Beispielen verdeutlicht werden. Dabei ist vorausgesetzt, dass die Pensionskasse rein nach obligatorischen Grundsätzen ausgestaltet ist:

Beispiel 1 (Jahreseinkommen innerhalb BVG-Kennzahlen):
Daniel Bürgi, 29 Jahre alt, erzielt ein Jahreseinkommen von CHF 70 000. Dieses Einkommen liegt also über der Eintrittsschwelle von CHF 22 050. Nach Abzug des Koordinationsabzugs von CHF 25 725 beträgt sein versicherter Lohn im BVG demnach CHF 44 275.

Beispiel 2 (Jahreseinkommen über maximal berücksichtigtem Lohn):
Tamara Caduff ist 43 Jahre alt und erzielt ein Jahreseinkommen von CHF 95 000. Auch sie liegt damit deutlich über der Eintrittsschwelle. Da das BVG aber einen oberen Grenzbetrag von CHF 88 200 kennt, wird auch nur dieser Lohnanteil angerechnet. Wird davon der Koordinationsabzug von CHF 25 725 abgezogen, ergibt sich für Frau Caduff ein versicherter Lohn von CHF 60 475.

Beispiel 3 (Jahreseinkommen über Eintrittsschwelle und unter Koordinationsabzug):
Mauro Graf, 27 Jahre alt, verdient pro Jahr CHF 24 000. Er liegt damit ebenfalls über der Eintrittsschwelle. Würde nun aber von diesem Jahreslohn der Koordinationsabzug von CHF 25 725 abgezogen, ergäbe sich kein versicherter Lohn. In diesem Fall liegt sein versicherter Lohn jedoch beim Minimum von CHF 3 675 im Jahr.

Beispiel 4 (Jahreseinkommen unter Eintrittsschwelle):
Elena Reimann ist 19 Jahre alt und erzielt ein Jahreseinkommen von CHF 20 000. Da ihr Einkommen unterhalb der Eintrittsschwelle von CHF 22 050 liegt, ist sie nicht BVG-versichert.

7.11. Finanzierung und Beiträge

7.11.1. Beitragsbemessung im Allgemeinen

Die Beiträge werden von der Pensionskasse vorgegeben. Dabei sind folgende Beitragselemente vorhanden:

- Sparbeiträge für den Aufbau von Altersleistungen
- Risikobeiträge, um die Risiken «Tod» und «Invalidität» abzudecken
- Beiträge an den Sicherheitsfonds
- Weitere Kosten wie Verwaltungskosten usw.

7.11.2. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge

Die berufliche Vorsorge nach BVG wird durch Beiträge der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber finanziert. Diese Beiträge werden aufgrund des koordinierten Lohns berechnet und vom Lohn abgezogen. Die gesamten Arbeitgeberbeiträge müssen mindestens gleich hoch sein wie die Beiträge aller Arbeitnehmer. In der Praxis kommt es oft vor, dass die Arbeitgeber einen höheren Anteil der BVG-Beiträge übernehmen.

7.11.3. Altersgutschriften

Die Altersvorsorge im BVG funktioniert nach dem Kapitaldeckungsverfahren. Es wird Kapital für einen späteren Zeitpunkt angespart, das mitunter zusätzlich durch Zinsen und Zinseszinsen aufgebaut wird. Es findet ein individueller Sparprozess statt. Dieses sogenannte Alterssparen beginnt frühestens ab dem 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres und endet mit dem Erreichen des Rentenalters.

Der Gesetzgeber kennt sogenannt abgestufte Altersgutschriften. Diese werden deswegen als abgestuft bezeichnet, weil je nach Alter der versicherten Person ein anderer Ansatz gilt. Es handelt sich hierbei um die gesamte jährliche Altersgutschrift in Form eines Prozentsatzes des versicherten Lohnes, die vom Arbeitgeber und den versicherten Personen jeweils hälftig, also paritätisch, übernommen wird.

 © edupool.ch

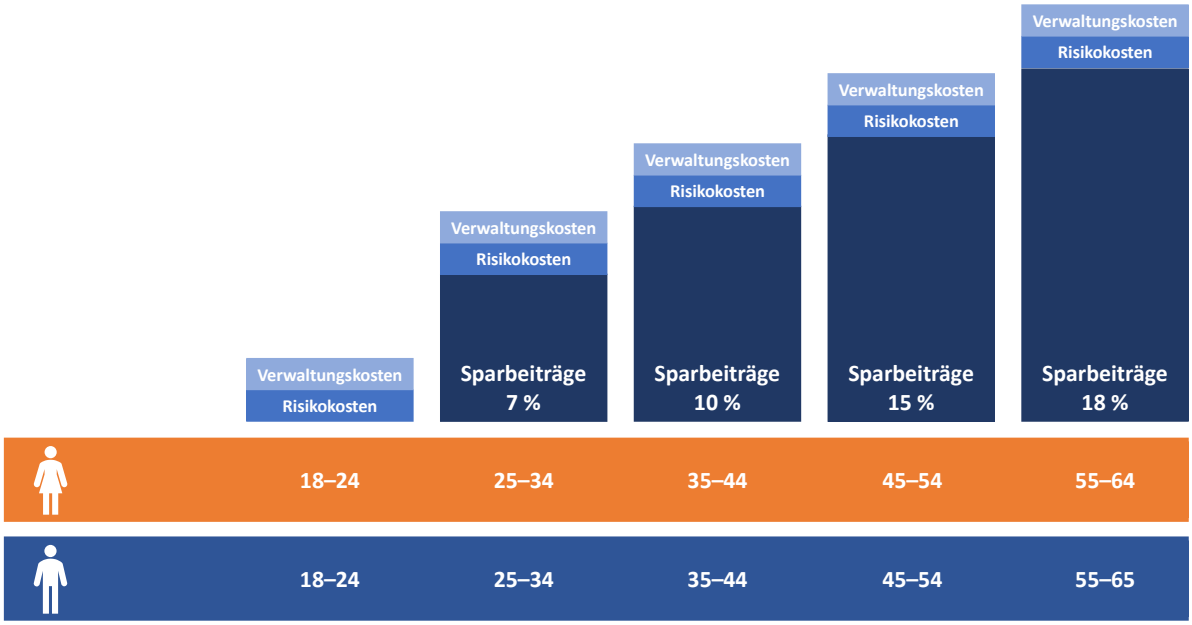

Abbildung 20: BVG-Spargutschriften und weitere Kosten (eigene Grafik)

Zur Verdeutlichung dieses Sparprozesses dienen die drei nachstehenden Beispiele. Es wird davon ausgegangen, dass es sich um eine Pensionskasse handelt, die ausschliesslich nach obligatorischen Regelungen ausgestaltet ist:

Beispiel 1:

Felix Elmiger ist 41 Jahre alt und erzielt einen Jahreslohn von CHF 60 000. Sein versicherter Lohn im BVG beträgt somit CHF 34 275. Auf diesem versicherten Lohn wird nun die jährliche Altersgutschrift erhoben, die bei 10 % des versicherten Lohns liegt. Somit beträgt die jährliche Altersgutschrift insgesamt CHF 3 427.50 (= CHF 34 275 × 10 %). Davon übernehmen der Arbeitgeber und Felix Elmiger je die Hälfte.

Beispiel 2:

Bianca Reber ist 61 Jahre alt. Sie bezieht einen jährlichen Verdienst von CHF 100 000. Ihr versicherter Lohn im BVG beträgt somit CHF 62 475, auf dem die jährlichen Altersgutschriften in der Höhe von 18 % erfolgen. Demnach beläuft sich diese jährliche Altersgutschrift auf CHF 11 245.50 (= CHF 62 475 × 18 %), wovon der Arbeitgeber und Bianca Reber je die Hälfte übernehmen.

Beispiel 3:

Pascal Hartmann ist 23 Jahre alt und erzielt einen Jahreslohn von CHF 36 000. Zwar liegt sein BVG-versicherter Lohn bei CHF 10 275. Jedoch finanzieren er und sein Arbeitgeber noch keine Sparbeiträge, da Pascal Hartmann erst 23 Jahre alt und er lediglich gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert ist.

7.11.4. Mindestzinssatz nach BVG

Das Alterskapital, das eine versicherte Person über die Jahre hinweg aufbaut, entsteht nicht nur aufgrund von geleisteten Sparbeiträgen. Zusätzlich wird das vorhandene Altersguthaben jeweils zum Jahresende verzinst. Dieser Zinssatz wird vom Bundesrat festgelegt und liegt momentan bei 1.0 %.

7.19. Überobligatorische Versicherung

Alle vorangegangenen Ausführungen beziehen sich auf das BVG-Obligatorium. Das bedeutet, dass es sich um die gesetzlichen Mindestleistungen handelt, die für alle Versicherten gleich ausgestaltet sind.

Leistungen, die über das Obligatorium hinausgehen, also besser sind als die gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststandards, werden als überobligatorische Leistungen bezeichnet. Pensionskassen, die überobligatorische Lösungen anbieten (umhüllende Pensionskassen), müssen zwingend nachweisen, dass die gesetzlichen Mindestvorgaben eingehalten werden.

Welche Möglichkeiten einer solchen überobligatorischen Abdeckung möglich sind, soll die nachfolgende Zusammenstellung abbilden.

Kriterium	Obligatorium	Überobligatorium
Eintrittsschwelle	CHF 22 050	Senken (z. B. gemäss dem Beschäftigungsgrad) oder gar aufheben
Koordinationsabzug	CHF 25 725	Senken (z. B. gemäss dem Beschäftigungsgrad)
Oberer Grenzbetrag	CHF 88 200	Nach oben hin «öffnen» (max. aber CHF 882 000)
Altersgutschriften	7 %/ 10 % / 15 % / 18 %	Höhere Sparbeiträge oder aber tiefere Ansätze, wenn z. B. ein tieferer Koordinationsabzug vorgenommen wird.
Invalidenleistungen	Nach gesetzlichen Grundlagen	Vereinbarung, dass Invalidenleistungen ein Prozentsatz des versicherten Lohns betragen oder eine IV-Rente bereits ab einem IV-Grad von beispielsweise 25 % ausgerichtet wird.

Diese Übersicht ist nicht als abschliessende Aufzählung zu verstehen. So können in der Praxis weitaus mehr oder andere Lösungen im überobligatorischen Bereich umgesetzt werden.

eine solche Abredeversicherung abschliessen, ist das nicht mehr möglich. Sinn macht diese Abredeversicherung insbesondere bei einem unbezahltem Urlaub oder bei einem Arbeitsunterbruch von mehr als 31 Tagen.

Eine Besonderheit bezüglich der Abredeversicherung müssen Arbeitgeber und deren HR-Abteilung besonders berücksichtigen: Sie sind nämlich gesetzlich verpflichtet, die Arbeitnehmer über den Unfallversicherungsschutz nach dem Austritt zu informieren und auf die Möglichkeit zum Abschluss einer Abredeversicherung hinzuweisen. Diese Pflicht ergibt sich aus den Regelungen des Obligationenrechts und dort aus Art. 331 Abs. 4.

Schliesst beispielsweise eine austretende Arbeitnehmerin keine Abredeversicherung ab und hat keinen neuen Arbeitgeber, muss sie die Unfalldeckung bei ihrer Krankenkasse einschliessen.

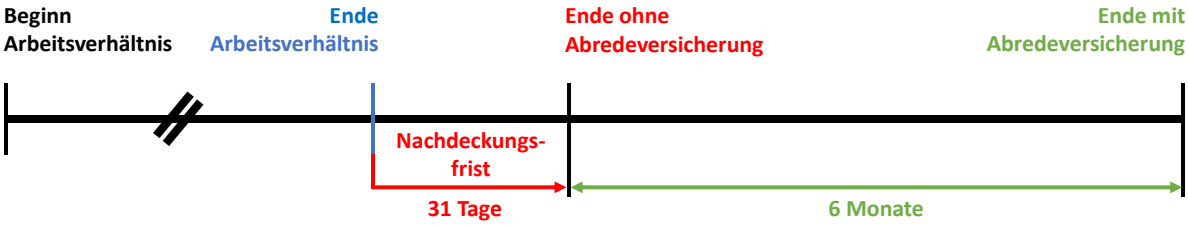

Abbildung 21: Nachdeckungsfrist und Abredeversicherung (eigene Grafik)

8.6. Beiträge und Finanzierung

Die Finanzierung der Unfallversicherung nach UVG erfolgt durch Lohnbeiträge der versicherten Personen und der Arbeitgeber. Grundsätzlich gelten für den Begriff der prämienpflichtigen Löhne die gleichen Regelungen wie in der AHV. Jedoch gibt es im UVG Ausnahmen:

- Beitragspflichtig ist im UVG ein Jahreslohn von maximal CHF 148 200. Lohnanteile über diesem Betrag sind nicht beitragspflichtig.
- Löhne von erwerbstätigen Personen im AHV-Alter sind vollständig prämienpflichtig. Wichtig zu wissen ist, dass das UVG den AHV-Freibetrag von CHF 1 400 pro Monat und Arbeitgeber nicht anwendet.
- Löhne von Personen, die gegenüber der AHV noch keine Beiträge leisten müssen, sind im UVG prämienpflichtig. Es handelt sich dabei um Lernende, die aufgrund des Alters gegenüber der AHV noch nicht beitragspflichtig sind.
- Anders als in der AHV sind auch Jahreslöhne unter CHF 2 300 gegenüber der Unfallversicherung abzurechnen.
- Schnupperlernende oder Praktikanten sind ebenfalls prämienpflichtig, und zwar in Form eines Mindestbeitrages.
- Taggelder der IV und sowie EO-Entschädigungen (inkl. MSE, VSE, BUE und AdopE) sind gegenüber der Unfallversicherung von der Prämienpflicht befreit.

Versichert sich ein Selbständigerwerbender freiwillig nach UVG, so muss ein Lohn vereinbart werden. Aufgrund dieses vereinbarten Lohns sind einerseits die Prämien geschuldet und andererseits gilt dieser Lohn auch als Grundlage für allfällige Geldleistungen.

 © edupool.ch

Prämienschuldner des gesamten Beitrages an die Unfallversicherung ist der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Prämien für die Berufsunfallversicherung zu übernehmen. Die Prämie für Nichtberufsunfälle kann er hingegen den Arbeitnehmern als Lohnabzug zu belasten.

8.7. Lohnsummendeklaration gegenüber der Unfallversicherung

Im UVG müssen weder Neueintritte noch Austritte dem Unfallversicherer gemeldet werden. Deswegen gilt die Prämie, die der Arbeitgeber zu Beginn des Jahres schuldet, als provisorische Vorausprämie.

Damit am Ende des Jahres eine Lohnsummendeklaration gegenüber der Unfallversicherung korrekt erfolgen kann, müssen einige Punkte beachtet werden:

- Der prämienpflichtige Lohn für eine versicherte Person beträgt maximal CHF 148 200 im Jahr.
- Arbeitnehmer, die mehr als 8 Stunden pro Woche im Betrieb arbeiten, sind sowohl gegen Berufs- wie auch gegen Nichtberufsunfälle versichert.
- Arbeitnehmer, die weniger als 8 Stunden pro Woche im Betrieb tätig sind, sind nur gegen Berufsunfälle versichert.
- Für Praktikanten oder Schnupperlernende gilt als versicherter Lohn eine Mindestpauschale.
- Personen, die im Rentenalter weiterhin erwerbstätig sind, sind zum vollen Lohn prämienpflichtig. Der AHV-Freibetrag ist für die Unfallversicherung nach UVG nicht massgebend.
- Personen, die gegenüber die AHV noch keine Beiträge leisten müssen wie beispielsweise Lernende unter 18 Jahren, sind ebenfalls zum vollen Lohn prämienpflichtig.

Nicht als prämienpflichtiger Verdienst gelten Familienzulagen sowie Taggelder der Unfallversicherung, Krankentaggelder sowie sämtliche EO-Entschädigungen.

8.8. Versicherte Risiken

8.8.1. Unfallbegriff

Damit eine versicherte Person bei einem Schadenereignis auch Leistungen beziehen kann, muss im rechtlichen Sinne ein Unfall vorliegen. Was im ersten Augenblick einfach klingen mag, gibt in der Praxis oftmals Anlass zu grossen Diskussionen. Denn nicht jedes Ereignis, das wir in unserem Sprachgebrauch als Unfall bezeichnen, erfüllt die rechtlichen Voraussetzungen dieses Unfallbegriffs.

Der Unfallbegriff ist eine rechtliche und nicht eine medizinische Definition eines Schadenereignisses. Im rechtlichen Sinn gilt ein Schadenereignis dann als Unfall, wenn eine

- plötzliche
- nicht beabsichtigte
- schädigende Einwirkung
- eines ungewöhnlichen
- äusseren Faktors

auf den menschlichen Körper trifft, die eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit oder den Tod zur Folge hat.

Demnach ist ein Sonnenbrand nicht als Unfall zu werten, da die schädigende Einwirkung auf den menschlichen Körper nicht plötzlich erfolgte. Der eigentliche Schaden muss am menschlichen Körper eingetreten sein, weswegen eine beim Hinfallen beschädigte Uhr ohne jeglichen Schaden am menschlichen Körper nicht von der Unfallversicherung vergütet wird.

Als ungewöhnlich gilt es, wenn sich im Ablauf des Geschehens etwas nicht Alltägliches abspielt, was beispielsweise beim Stolpern, Ausrutschen oder Anschlagen vorliegt. Dieser Punkt der Ungewöhnlichkeit führt in der Praxis zu den häufigsten Diskussionen. Und zu guter Letzt wirkt ein äusserer Faktor auf den Körper ein und die Schädigung ist grundsätzlich nicht Ursache von etwas, das sich im Körperinnern abspielt.

Erfüllt ein Schadenereignis diese vorgegebenen Faktoren nicht, so liegt rechtlich eine Krankheit vor. Da bei Unfällen ein deutlich besserer Versicherungsschutz als bei einer Krankheit vorliegt, ist deswegen diese Beurteilung, ob ein Unfall vorliegt oder nicht, sehr zentral.

8.8.2. Berufs- und Nichtberufsunfälle

Als Berufsunfälle gelten Unfälle, die sich im Zusammenhang mit der Ausübung der Erwerbstätigkeit ereignen. Nichtberufsunfälle sind Unfälle, die nicht als Berufsunfälle gelten.

Eine Besonderheit ergibt sich nun in Bezug auf die zuvor schon einige Male erwähnte wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich mindestens 8 Wochen beim gleichen Arbeitgeber:

- Personen, die mehr als 8 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber tätig sind, sind sowohl gegen Berufs- wie auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Verunfallt eine solche Person auf dem Arbeits- oder Nachhauseweg, so gilt dieser Unfall als Nichtberufsunfall.
- Personen, die weniger als 8 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber tätig sind, sind ausschliesslich nur gegen Berufsunfälle versichert. Verunfallt eine solche Person auf dem Arbeits- oder Nachhauseweg, so gilt dieser Unfall jedoch als Berufsunfall. Damit solche Personen auch in der Freizeit gegen Unfälle versichert sind, müssen sie in ihrer Krankenkasse das Unfallrisiko einschliessen.

8.8.3. Bagatellunfälle und Unfälle mit einer Arbeitsunfähigkeit über 3 Tage

In der Praxis begegnet man sehr häufig dem Begriff «Bagatellunfall». Davon spricht man, wenn der Unfall entweder keine oder eine Arbeitsunfähigkeit von höchstens 3 Tagen auslöst. Das bringt zwar mit sich, dass ein solcher Bagatellunfall ebenfalls dem Unfallversicherer gemeldet werden muss. Jedoch sind auf der Unfallmeldung nicht die gleichen Angaben zu machen wie bei einem Unfall mit einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen.

Mehr zum Meldeprozess gegenüber der Unfallversicherung folgt in Kapitel 12.6.6.

8.8.4. Berufskrankheiten

Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, die bei der beruflichen Tätigkeit vorwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten entstanden sind. Der Gesetzgeber hat dazu eine Liste erstellt, in der sowohl die schädigenden Stoffe wie aber auch die zuvor erwähnten Arbeiten aufgeführt sind.

Zu nennen sind hier Stoffe wie etwa Ammoniak, Chlor und weitere Chemikalien. Sehr prominent in dieser Kategorie sind Erkrankungen aufgrund von Asbest.

 © edupool.ch

Jedoch gibt es hier eine nennenswerte Einschränkung: So sind Personen, die sich bereits im Rentenalter befinden und weiterhin einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, nicht mehr in der Arbeitslosenversicherung versichert. Ebenfalls nicht mehr versichert sind Personen, die ihre AHV-Altersrente vorbeziehen.

Zu erwähnen ist ebenfalls, dass die Bundesverfassung eine freiwillige Versicherung für Selbständigerwerbende vorsieht. Jedoch ist dieser Verfassungsgrundsatz bis heute auf Gesetzesebene nicht umgesetzt, so dass Selbständigerwerbende zum Personenkreis der nicht versicherten (resp. nicht versicherbaren) Personen zu zählen sind.

9.5. Beiträge und Finanzierung

Die Arbeitslosenversicherung wird hauptsächlich durch Beiträge der Arbeitgebenden und der Versicherten finanziert. Grundlage für die Beitragszahlung bildet das Erwerbseinkommen, das in unselbständiger Erwerbstätigkeit erzielt wird. Dabei wird auf die Bestimmungen der AHV über das massgebende Einkommen abgestellt.

Jedoch besteht im Gegensatz zur AHV eine nennenswerte Abweichung. So entrichten Arbeitnehmer, die das ordentliche Rentenalter bereits erreicht haben, keine ALV-Beiträge mehr.

Der Beitragssatz beträgt 2.2 % und beinhaltet sowohl die Beiträge der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. Zu berücksichtigen ist, dass dieser Beitragssatz auf dem jährlichen Bruttolohn bis maximal CHF 148 200 (resp. dem monatlichen Maximalverdienst von CHF 12 350) erhoben wird.

Bis 31.12.2022 wurde zudem 1 % an Beiträgen für den Lohnanteil erhoben, der über dem Maximum von CHF 148 200 lag. Dabei handelte es sich um einen reinen Solidaritätsbeitrag, der in der Praxis unter dem Begriff «ALV 2» bekannt war. Dieser Solidaritätsbeitrag ist jedoch per 1.1.2023 weggefallen.

Wie in der AHV ist auch die Beitragszahlung gegenüber der Arbeitslosenversicherung hälftig auf die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer aufgeteilt.

 © edupool.ch

11.4.3. Vorsorgeformen

Das Gesetz definiert, welche Vorsorgeformen im Rahmen der Säule 3a als anerkannt gelten. Dabei handelt es sich einerseits um die gebundene Vorsorge mit einer Bankstiftung, sei das in Form eines klassisch festverzinslichen oder aber eines wertschriftenbasierten Vorsorgekontos.

Andererseits besteht die Möglichkeit zum Abschluss einer gebundenen Vorsorgeversicherung bei einer Versicherungsgesellschaft, wobei hier an Kapital- und/oder Rentenversicherungen oder aber an reine Risikoversicherungen zu denken ist, die Invalidität oder den Tod versichern.

11.4.4. Abzugsberechtigte Beiträge

Wie bereits in Kapitel 11.4.1 angetönt, liegt ein Anreiz der Säule 3a in der steuerlichen Abzugsfähigkeit der geleisteten Beiträge. Es gelten Maximalbeträge pro Jahr, die vollumfänglich vom steuerbaren Einkommen gegenüber Bund, Kanton und Gemeinde in Abzug gebracht werden können.

Abzugsberechtigter Personenkreis	Maximaler Beitrag pro Jahr
Erwerbstätige, die einer Pensionskasse unterstehen.	CHF 7 056
Erwerbstätige ohne Anschluss an eine Pensionskasse, also zum Beispiel: • Selbständigerwerbende • Arbeitnehmer, die gemäss BVG-Reglement nicht versichert sind (z. B. mit einem Jahreseinkommen unter der BVG-Eintrittsschwelle)	20 % des AHV-pflichtigen Einkommens, maximal aber CHF 35 280

Besonders zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang folgende Aspekte:

- Es ist gestattet, mehr als ein Vorsorgekonto oder eine Vorsorgepolice zu führen. Jedoch darf der jährliche Maximalbetrag nicht überschritten werden. So besitzt beispielweise eine Person, die BVG-unterstellt ist, bei einer Bank ein Vorsorgekonto. Zudem hat sie vor einigen Jahren eine Vorsorgepolice bei einer Versicherung abgeschlossen. Sie darf beide Vorsorgeinstrumente führen. Jedoch dürfen die jährlichen Beiträge in beide Vorsorgeinstrumente zusammengezählt den Maximalbeitrag von CHF 7 056 nicht überschreiten.
- Es ist nicht vorgegeben, den jährlichen Maximalbeitrag auch einzahlen zu müssen. So kann auch ein geringerer Beitrag einbezahlt oder unter Umständen auch mit den Einzahlungen ausgesetzt werden.
- Verheiratete Personen oder Personen in einer eingetragenen Partnerschaft dürfen unabhängig voneinander in die Säule 3a einzahlen, sofern sie die persönlichen Voraussetzungen dafür erfüllen.
- Wer über das ordentliche Rentenalter hinaus weiterhin erwerbstätig ist, darf während längstens 5 Jahren weiterhin Einzahlungen in die Säule 3a vornehmen. Dafür müssen aber die betroffenen Personen jährlich einen Nachweis erbringen, dass sie über das Rentenalter hinaus weiterhin erwerbstätig sind.

12.2.2. Freiwillige Unterstellung

Der Gesetzgeber bestimmt, dass sich Selbständigerwerbende in weiteren Sozialversicherungen freiwillig versichern lassen können. Darunter fallen die freiwillige Unterstellung bei der Unfallversicherung nach UVG, bei der beruflichen Vorsorge nach BVG und der Anschluss an eine kollektive Krankentaggeldversicherung.

12.2.3. Keine Unterstellung möglich

Neben dem Obligatorium und der Freiwilligkeit besteht zusätzlich der Umstand, dass sich Selbständigerwerbende bei der Arbeitslosenversicherung nicht versichern lassen können. Obschon die Bundesverfassung vorgibt, dass sich Selbständigerwerbende freiwillig bei der Arbeitslosenversicherung anschliessen können, ist diese verfassungsrechtliche Grundlage bis heute weder auf Gesetzes- noch auf Verordnungsebene umgesetzt.

12.3. Betriebe mit Personal

Wer Personal beschäftigt, ist verpflichtet, dieses bei diversen Sozialversicherungen anzumelden. Diese Pflicht besteht unabhängig der Rechtsform des Betriebs.

12.3.1. Anmeldung bei AHV-Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse

Massgebend ist, dass der Betrieb sich ab dem Zeitpunkt der Anstellung von Personal bei einer AHV-Ausgleichskasse als Arbeitgeber anmeldet. Dies kann entweder bei einer kantonalen oder aber bei einer Verbandsausgleichskasse erfolgen. Mit dem Anschluss an eine AHV-Ausgleichskasse werden auch die künftigen Beitragsabrechnungen zuhanden der Arbeitslosenversicherung administrativ in die Wege geleitet, da die AHV-Ausgleichskasse für das Beitragsinkasso dieser Beiträge ebenfalls zuständig ist. Zudem ist der Betrieb verpflichtet, sich einer Familienausgleichskasse anzuschliessen, die oftmals von der AHV-Ausgleichskasse geführt wird.

12.3.2. Anschluss an Pensionskasse

Beschäftigt ein Betrieb Personal, wobei einzelne Arbeitnehmer einen Jahreslohn von mehr als CHF 22 050 (BVG-Eintrittsschwelle) erzielen, muss zwingend ein Anschluss bei einer Pensionskasse erfolgen. Bei Grossbetrieben kann es vorkommen, dass eine betriebseigene Pensionskasse existiert, während kleine und mittlere Betriebe sich entweder einer Sammelstiftung oder einer Gemeinschaftsstiftung im Sinne des BVG anschliessen. Unterlässt es ein Arbeitgeber, sich und sein Personal einer Pensionskasse anzuschliessen, so wird der Betrieb zwangsweise der Stiftung Auffangeinrichtung BVG unterstellt.

12.3.3. Versicherungsunterstellung nach UVG

Je nach Tätigkeiten, die der Betrieb ausführt, muss das Personal entweder bei der Suva oder bei einem anderen Versicherer seiner Wahl obligatorisch nach UVG gegen Unfälle versichert werden. Schliesst ein Arbeitgeber, der sich nicht der Suva unterstellen lassen müsste, für sein Personal keine Unfallversicherung nach UVG ab, erfolgt ein vorläufiger Zwangsanschluss bei der Stiftung Ersatzkasse. Die Stiftung Ersatzkasse weist dann den Arbeitgeber einem Unfallversicherer zu.

12.4.3. Anmeldung bei der Pensionskasse

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich bei einer Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen. Zudem muss er alle Arbeitnehmer bei seiner Pensionskasse anmelden, die:

- das 17. Altersjahr vollendet haben und
- einen Jahreslohn vom mehr als CHF 22 050 erzielen und
- über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verfügen oder mehr als 3 Monate angestellt sind und
- nicht im Haupterwerb selbständig oder bereits als Arbeitnehmer BVG-unterstellt sind und
- die keinen Anspruch auf eine ganze IV-Rente haben.

Je nachdem, ob der Arbeitgeber über eine überobligatorische Lösung im BVG verfügt, können auch andere Eintrittskriterien gelten.

Der Arbeitgeber muss diese Arbeitnehmer mittels speziellem Eintrittsformular bei seiner Pensionskasse anmelden. Erforderlich sind üblicherweise folgende Angaben:

- Datum des Eintritts
- Zivilstand und bzw. Heiratsdatum
- Mitteilung, ob die zu unterstellende Person voll arbeitsfähig ist
- Mitteilung, ob die zu unterstellende Person allenfalls Leistungen der IV, der UV, der MV oder einer anderen Pensionskasse bezieht oder ob solche Leistungen beantragt wurden
- Der AHV-pflichtige Lohn, wobei dieser auf ein volles Jahr hochgerechnet werden muss
- Mitteilung über den Beschäftigungsgrad
- Name, Adresse und Austrittsdatum bei der vormaligen Pensionskasse

Nach der Verarbeitung dieses Neueintritts wird die Pensionskasse der betreffenden Person einen Einzahlungsschein zustellen, mit dem ihre bisherige Pensionskasse die Austrittsleistung an die neue Pensionskasse überweisen kann. Ein Übertrag dieser Austrittsleistung ist gesetzlich vorgeschrieben, wobei die Verantwortung dafür ausschliesslich bei der versicherten Person und nicht beim Arbeitgeber oder bei der Pensionskasse liegt.

Sobald der Eintritt administrativ abgewickelt ist, erhält die versicherte Person direkt von der Pensionskasse den Vorsorgeausweis. Der Arbeitgeber seinerseits muss der versicherten Person ein Exemplar des Vorsorgereglements wie auch weitere Informationen der Pensionskasse übergeben.

12.5. Meldepflichten des Arbeitgebers während des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber hat während der Anstellungsdauer seiner Arbeitnehmer weitere Meldepflichten. Hierzu zählen die jährlich vorzunehmenden Lohndeklarationen gegenüber der AHV, der Unfallversicherung nach UVG und wenn vorhanden gegenüber der Krankentaggeldversicherung und der UVG-Zusatzversicherung. Zudem muss er Änderungen unverzüglich seiner Pensionskasse und der Familienausgleichskasse melden.

12.5.1. Jährliche Lohndeklarationen

Der Betrieb muss bis Ende Januar des Folgejahres die effektiv ausbezahlten Löhne an die diversen Sozialversicherungen melden. Es handelt sich dabei um eine rückwirkende Lohndeklaration für das vorangegangene Kalenderjahr. Anhand dieser gemeldeten Lohndaten werden anschliessend durch die Sozialversicherungen die definitiven Jahresabrechnungen vorgenommen:

- Gegenüber der AHV-Ausgleichskasse reicht der Arbeitgeber eine Lohnbescheinigung ein, worin die versicherten Personen allesamt namentlich aufgeführt sind und deren massgebenden Löhne wie auch die bezogenen Familienzulagen bekanntgegeben werden. Aufgrund dieser Mitteilung werden anschliessend die Beiträge gegenüber der AHV, IV, EO, ALV sowie den Familienzulagen definitiv abgerechnet.
- Ebenfalls muss der Arbeitgeber der zuständigen Unfallversicherung nach UVG eine Lohnsummendeklaration zustellen. Anders als bei der Lohnbescheinigung zuhanden der AHV-Ausgleichskasse muss der Arbeitgeber gegenüber seiner Unfallversicherung die versicherten Personen nicht namentlich aufführen. Dasselbe gilt sinngemäss auch dann, wenn der Betrieb über eine kollektive Krankentaggeldversicherung und eine UVG-Zusatzversicherung verfügen sollte.
- Etwas anders gestaltet sich die Meldepflicht gegenüber der Pensionskasse. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sämtliche Ein- und Austritte während des Jahres sofort anzumelden, damit die Pensionskasse stets auf dem neusten Stand ist. Zudem muss der Arbeitgeber zum Jahresbeginn seiner Pensionskasse die voraussichtlichen Löhne pro versicherter Person für das laufende Jahr mitteilen.

12.5.2. Meldepflichtige Änderungen an die Familienausgleichskasse

Während eines Jahres können sich Änderungen ergeben, die unter Umständen Auswirkungen auf den Bezug von Familienzulagen haben. Deswegen müssen Arbeitnehmer solche Änderungen unverzüglich entweder an den Arbeitgeber oder aber direkt an die zuständige Familienausgleichskasse mitteilen. Zu solchen meldepflichtigen Änderungen gehören:

- Heirat, dauernde Trennung oder Scheidung (Sorgerecht und Obhutsrecht)
- Änderung des Arbeitspensums beim anderen Elternteil
- Geburt, Adoption oder Tod eines Kindes
- Beginn, Abbruch oder Veränderung einer Ausbildung des Kindes
- Das Kind erzielt selbst ein jährliches Einkommen, das über CHF 29 400 liegt
- Unbezahlter Urlaub von mehr als 3 Monaten
- Arbeitsunfähigkeit von 3 Monaten und mehr infolge eines Unfalls oder einer Krankheit

Bezieht eine Person für ein Kind Ausbildungszulagen, so müssen Änderungen bei der Familienausgleichskasse jederzeit gemeldet werden. Der Anspruch auf solche Ausbildungszulagen ist befristet und sie werden nur dann weiterhin ausgerichtet, wenn die anspruchsberechtigte Person die Ausbildung des oder der Kinder mit Ausbildungsbelegen auch nachweisen kann.

 © edupool.ch

In der von der IV vorgesehenen Früherfassung sind die Arbeitgeber ebenfalls umfasst. Fällt eine angestellte Person ununterbrochen während mehr als 30 Tagen infolge Arbeitsunfähigkeit aus oder weist wiederholte, häufige und gesundheitlich bedingte Kurzabsenzen innerhalb eines Jahres auf, kann der Arbeitgeber dies der IV melden. Grundsätzlich ist auch die versicherte Person zu dieser Meldung berechtigt. Nimmt aber der Arbeitgeber oder eine andere Stelle diese Meldung zur Früherfassung vor, so muss die versicherte Person darüber in Kenntnis gesetzt werden.

12.6.2. EO-Entschädigung für Dienstleistende

Wer einen Dienst leistet, hat Anspruch auf EO-Entschädigung. Damit diese Entschädigung beantragt werden kann, erhält die betroffene Person am Ende des absolvierten Dienstes eine sogenannte EO-Anmeldung, auf der die Anzahl geleisteter Diensttage ausgewiesen wird.

Arbeitnehmer müssen die EO-Anmeldung an den Arbeitgeber weiterleiten. Der Arbeitgeber bescheinigt auf dieser Meldung den Lohn und auch weitere Lohnbestandteile wie etwa Provisionen, Gratifikationen usw., die die anspruchsstellende Person vor dem Dienst bezogen hat und leitet diese Anmeldung an seine zuständige AHV-Ausgleichskasse weiter.

Solange der Arbeitgeber während der Dienstleistung den Lohn bezahlt, richtet die AHV-Ausgleichskasse die EO-Entschädigung an den Arbeitgeber aus. Zudem werden auf der EO-Entschädigung die Beiträge an die AHV, IV, EO und die ALV erhoben, da sie als beitragspflichtiges Einkommen gilt. Der Arbeitgeber erhält zusätzlich zur EO-Entschädigung auch die Arbeitgeberbeiträge in der Höhe von 6.4 % (AHV, IV, EO, ALV).

12.6.3. Mutterschafts-, Vaterschafts-, Betreuungs- und Adoptionsentschädigung

Damit eine anspruchsberechtigte Frau Mutterschaftsentschädigung geltend machen kann, sind ebenfalls gewisse Formalitäten notwendig. Neben dem Formular, einer Ausweiskopie, der Kopie des Geburtsscheins sowie allfälligen Belegen zu ausländischen Versicherungszeiten muss der Arbeitgeber die Angaben zum zuletzt bezogenen Lohn machen.

Neben dem Monatslohn muss der Arbeitgeber auch weitere Lohnbestandteile wie etwa Provisionen, Gratifikationen usw. angeben. Ebenso müssen eventuell bezogene Unfall- oder Krankentaggelder aufgeführt werden.

Der Arbeitgeber hat ebenfalls mitzuteilen, ob er während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs den Lohn auszahlt und somit die Entschädigung von seiner Ausgleichskasse erhält oder die Mutterschaftsentschädigung mit den entsprechenden Abzügen von der Ausgleichskasse direkt an die Mutter ausbezahlt werden soll. Zudem sind auch Angaben über die Dauer des Arbeitsverhältnisses erforderlich.

Unterlässt die Mutter die Anmeldung für Mutterschaftsentschädigung, ist der Arbeitgeber zu dieser Meldung berechtigt, wenn er während des Mutterschaftsurlaubs weiterhin den Lohn entrichtet. Solange eine Mutter Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, richtet die zuständige AHV-Ausgleichskasse die Mutterschaftsentschädigung an den Arbeitgeber aus.

Die Mutterschaftsentschädigung gilt ebenfalls als beitragspflichtiges Einkommen, weshalb auch hier die Beiträge an die AHV, IV, EO und ALV erhoben werden.

Sinngemäss gelten diese Ausführungen ebenfalls für den Bezug von Vaterschafts-, Betreuungs- und Adoptionsentschädigung.

 © edupool.ch

Lösung 8

Rita Tobler ist 53 Jahre alt. Vor kurzem ist ihr Ehemann Reto nach langer Krankheit verstorben. Das Ehepaar hat zwei erwachsene Töchter im Alter von 24 und 28 Jahren.

Erklären Sie Frau Tobler die Bezugsvoraussetzungen für die Witwenrente der AHV.

Frau Tobler hat Anspruch auf eine Witwenrente der AHV, da sie zum Zeitpunkt des Todes ihres Ehemannes mindestens ein Kind hatte, wobei das Alter des Kindes unerheblich ist.

Lösung 9

Herr Weber ist seit 30 Jahre verheiratet. Er ist 59 Jahre alt, seine Frau ist 57 Jahre alt. Das Ehepaar hat keine Kinder. Frau Weber ist vor kurzem aufgrund einer schweren Krankheit verstorben.

Erklären Sie Herrn Weber, weswegen er keinen Anspruch auf eine Witwerrente der AHV hat.

Herr Weber hat keinen Anspruch auf eine Witwerrente der AHV, weil zum Zeitpunkt des Todes seiner Ehefrau keine Kinder vorhanden sind.

Lösung 10

Anton Inauen arbeitet bei der Etterlin-Chäsli AG in der Produktion. Herr Inauen ist 67 Jahre alt, Bezüger eine AHV-Altersrente und hilft während drei Tagen pro Woche im Betrieb mit. Dabei erzielt er einen Monatslohn von CHF 2 500.

Erklären Sie Herrn Inauen, weswegen er weiterhin AHV-Beiträge leisten muss.

Da er bereits im AHV-Rentenalter ist und einen Lohn bezieht, kommt für ihn der AHV-Freibetrag von CHF 1 400 zum Zug. Da sein Monatslohn über diesem Freibetrag liegt, müssen er und die Etterlin-Chäsli AG auf dem Lohnanteil über dem Freibetrag AHV-Beiträge bezahlen.

13.3. Lösungen zu «IV»

Lösung 11

Nennen Sie drei Geldleistungen, welche die IV ausrichten kann.

Invalidenrente, Taggelder, Hilflosenentschädigung, Intensivpflegezuschlag, Assistenzbeitrag

Lösung 12

Beat Stoller leidet seit einiger Zeit an einer schweren, unheilbaren Krankheit. Er arbeitete bei der Etterlin-Chäsli AG in der Produktion und erzielte vor seiner Arbeitsunfähigkeit in seinem Vollzeitpensum einen Jahreslohn von CHF 76 000. Trotz Eingliederungsmassnahmen kann seine Erwerbsfähigkeit nicht vollständig wiederhergestellt werden. Herr Stoller kann im Betrieb bleiben und in einer angepassten Tätigkeit weiterbeschäftigt werden. Jedoch kann er damit lediglich noch ein Jahreseinkommen von insgesamt CHF 32 000 erzielen. Berechnen Sie Herrn Stollers IV-Grad.

(CHF 76 000 – CHF 32 000) ÷ CHF 76 000 × 100 = 58 % (gerundet)

Lösung 22

Oliver Denzler ist am 16. Juli gestorben. Er war Arbeitnehmer bei der Etterlin-Chäsli AG und hinterlässt eine nichterwerbstätige Frau und eine 2 Jahre alte Tochter. Beschreiben Sie, wie es sich mit der Ausrichtung der Kinderzulage verhält und geben Sie das genaue Datum an, ab dem die Etterlin-Chäsli AG keine Kinderzulage mehr bezahlt.

Die Kinderzulage wird für den Monat des Todes und die drei darauffolgenden Monate noch ausgerichtet und erlöscht am 1. November.

13.6. Lösung zu «Krankenversicherung»

Lösung 23

Hannah Rüegg, die Sie aus dem Beispiel in Kapitel 6.9 kennen, ist 42 Jahre alt und bei der Etterlin-Chäsli AG in der Verkaufsabteilung als Assistentin der Bereichsleitung tätig. Sie erzählt Ihnen während einer Kaffeepause, dass sie eine sehr hohe Krankenkassenprämie habe. Aktuell hat sie in der Grundversicherung nur die ordentliche Franchise von CHF 300. Nennen Sie ihr mindestens zwei Möglichkeiten, um in der Grundversicherung nach KVG von einer tieferen Prämie profitieren zu können.

- *Erhöhung der Jahresfranchise auf CHF 500, CHF 1 000, CHF 1 500, CHF 2 000, CHF 2 500*
- *Wahl eines alternativen Versicherungsmodells (HMO-Modell, Hausarztmodell, Telemedizinmodell)*

13.7. Lösungen zu «berufliche Vorsorge»

Lösung 24

Fabian Thomann ist bei der Etterlin-Chäsli AG angestellt, welche die Pensionskasse für ihre Arbeitnehmer nur nach BVG abgedeckt hat. Herr Thomann ist 27 Jahre alt und erzielt ein Jahreseinkommen von CHF 64 000. Bestimmen Sie nun seinen BVG-versicherten Lohn.

CHF 64 000 – CHF 25 725 = CHF 38 275

Lösung 25

Berechnen Sie die Höhe der gesamten Spargutschriften pro Jahr für Herrn Thomann aus Aufgabe 24.

Alter 27 ergibt eine Spargutschrift von 7 % des koordinierten (=BVG-versicherten) Lohns.
CHF 38 275 x 7 % = CHF 2 679.25 (Sparbeitrag pro Jahr)

Lösung 26

Zählen Sie zudem die versicherten Risiken auf, gegen die Herr Thomann nach BVG versichert ist.

Tod, Invalidität, Alter

 © edupool.ch