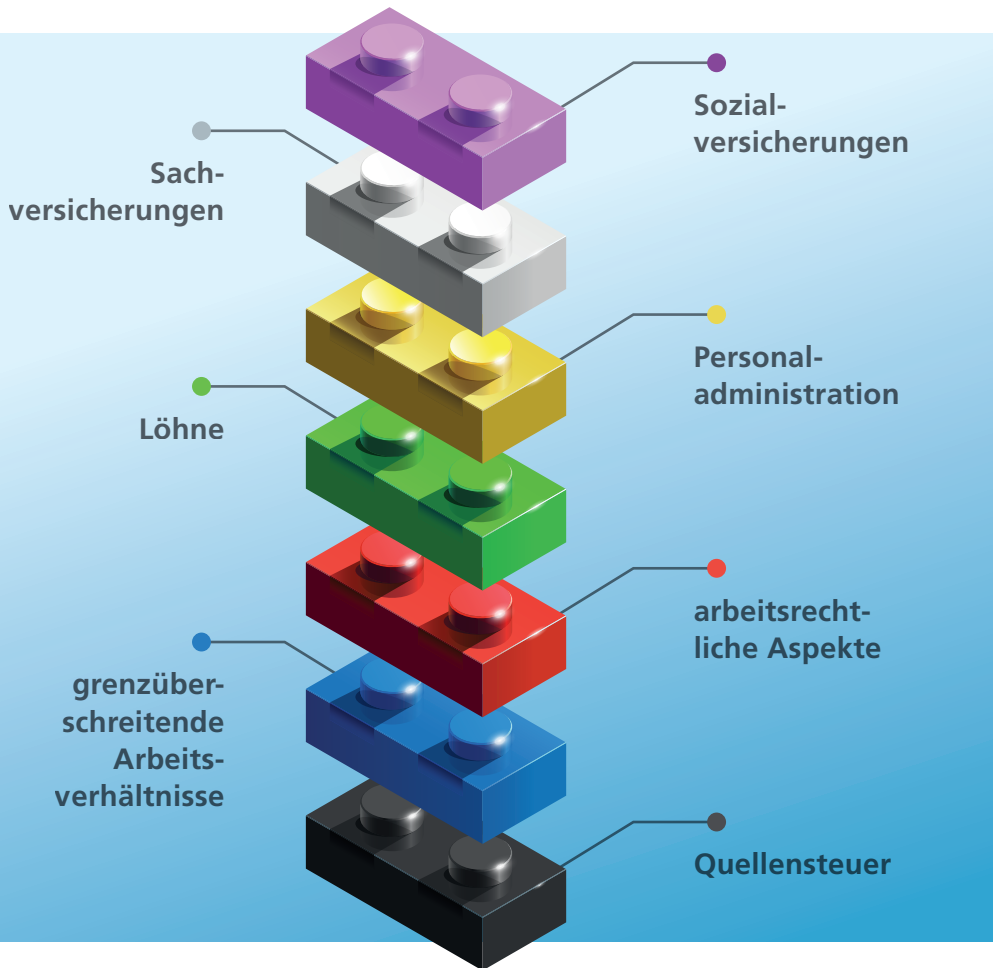


Rosemarie Rossi

Sozialversicherungen · Löhne · Finanzspezifische Personaladministration



Aufbau des Lehrmittels

Wegleitungen zu den Fachausweisprüfungen

Wissensstufen

Die Wegleitungen und Prüfungsordnungen zu den Fachausweisprüfungen finden Sie unter www.examen.ch.

Gesetze zum Studium

Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung AHVG

(Ausgabe der AHV) Informationsstelle Genf (www.ahv.ch)

Gesetz über die berufliche Vorsorge BVG

Gesetz über die Unfallversicherung UVG

Gesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG

Gesetze sind erhältlich über www.bbl.admin.ch oder im Buchhandel.

Beachten Sie bitte die Hilfsmittelliste zur Fachausweisprüfung unter: www.examen.ch.

Updates und Trainingsaufgaben zum Lehrmittel unter:

<https://bookshelf.verlagskv.ch/home>

oder www.rosemarie-rossi-consulta.ch.

Rosemarie Rossi

Sozialversicherungen · Löhne · Finanzspezifische Personaladministration



Antworten rund um die Vervielfältigung von Lehrmitteln
finden Sie übersichtlich und leicht teilbar auf www.fair-kopieren.ch.
Danke, dass Sie fair mit bestehenden Inhalten umgehen.

5. Auflage 2025

Rosemarie Rossi
Sozialversicherungen · Löhne · Finanzspezifische Personaladministration

Wir bedanken uns bei Marianne Wanner für die wertvollen Ergänzungen
und Präzisierungen des rechtlichen Teils.

ISBN 978-3-286-51495-9

© Verlag SKV AG, Zürich
www.verlagskv.ch

Alle Rechte vorbehalten.
Ohne Genehmigung des Verlags ist es nicht gestattet,
das Buch oder Teile daraus in irgendeiner Form zu reproduzieren.

Haben Sie Fragen, Anregungen oder Rückmeldungen?
Wir nehmen diese gerne per E-Mail an feedback@verlagskv.ch entgegen.

Vorwort

SwissAccounting ist mit knapp 10 000 Mitgliedern der grösste Schweizer Verband für Rechnungswesen, Rechnungslegung und Controlling und Prüfungsträger der eidgenössisch anerkannten und geschützten Prüfungen «Fachfrau/Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen» und «dipl. Experte/Expertin in Rechnungslegung und Controlling». Viele dieser äusserst qualifizierten Diplom- oder FachausweisinhaberInnen sind in verantwortungsvollen Positionen in KMU tätig, oftmals in der kaufmännischen Leitung, als CFO oder Chef/Chefin Rechnungswesen/Controlling.

Unser Verband betrachtet es als eine seiner wesentlichen Aufgaben, seine eidgenössischen Prüfungen regelmässig den Anforderungen von Wirtschaft und Verwaltung anzupassen. In diesem Zusammenhang haben wir die Prüfungen ab 2023 einer Revision unterzogen und unter anderem den Bereich «Löhne und Versicherungen» markant aufgewertet.

Vor Ihnen liegt ein Buch nicht nur für die Weiterbildung, sondern auch für den täglichen Einsatz. Wir unterstützen dieses vorliegende Werk «Sozialversicherungen · Löhne · Finanzspezifische Personaladministration» sehr gerne und mit Überzeugung, weil es sich einerseits als Lehrmittel hervorragend für die Prüfungsvorbereitung auf eidgenössischer Fachausweisstufe eignet und andererseits ein wertvolles, aktuelles Nachschlagewerk im beruflichen Alltag darstellt. Es beinhaltet das Wesentliche, ist sehr übersichtlich gestaltet, und es ist sichergestellt, dass es stets auf dem aktuellen Stand gehalten wird. Es entspricht unserer Philosophie «Für die Praxis von der Praxis», die sich unter anderem in unserem vielfältigen und erfolgreichen Weiterbildungsangebot widerspiegelt.

Der Autorin, Rosemarie Rossi, gratuliere ich zu diesem überzeugenden Werk.

Dieter Pfaff

Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre,
insbesondere Accounting, der Universität Zürich
Präsident SwissAccounting

Einleitung

Die Sozialversicherungen haben in jedem Unternehmen eine sehr grosse Bedeutung. Der Arbeitgeber muss Prämien bezahlen, die mit der Bestimmung der richtigen Lohnsumme verbunden sind. Wenn Mitarbeitende krank werden oder wegen Unfall am Arbeitsplatz fehlen, fliessen als Entlastung zum Lohnaufwand von einer Versicherung Taggelder. Arbeitslosentaggelder oder EO-Entschädigungen sind vom Arbeitgeber für seine Mitarbeitenden einzufordern. Den Mitarbeitern werden die Sozialversicherungsbeiträge vom Lohn abgezogen. Verschiedene Lohnarten sind für die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) relevant, andere wiederum nicht. Ende Jahr müssen gegenüber den Sozialversicherungen die Löhne deklariert und korrekt abgerechnet werden.

Diese Tätigkeiten erfordern heute in den Bereichen Personal- und Lohnadministration sowie den Sozialversicherungen ein hohes Grundlagenwissen. Dieses Lehrmittel führt Sie in diese Themenbereiche ein und unterstützt Ihre Ausbildung auf Fachausweisstufe.

Beachten Sie bitte beim Studium das Inhaltsverzeichnis, die Hinweise auf Gesetzesartikel und Merkblätter sowie die diversen Links. Das Lehrmittel enthält im Teil 2 praxisbezogene Fallbeispiele im Bereich der Sozialversicherungen, im Teil 3 finden sich Trainingsaufgaben zu Lohnabrechnungen. Lösungen zu den verschiedenen Aufgaben in Teil 2 und Teil 3 finden sich am Ende des Buchs

Wir wünschen Ihnen viel Motivation und Freude am neuen Wissensgebiet.

Rosemarie Rossi

Zur 5. Auflage 2025

Die Reform zur Stabilisierung der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV 21) trat ab 1. 1. 2024 gestaffelt in Kraft. Als erster Schritt führt diese Reform im Bereich des Rentenbezugs zu verschiedenen Anpassungen. Die neuen Möglichkeiten des Rentenbezugs, die Erhöhung des Frauenrentenalters sowie die neuen Begriffe sind in dieser Ausgabe berücksichtigt.

Ab 1. 1. 2025 werden die AHV-Renten erhöht. Diese Erhöhung hat einen Einfluss auf andere Sozialversicherungen. Die neuen Grenzwerte per 1. 1. 2025 sind angepasst.

Digitale Begleitmaterialien

Über das Bookshelf des Verlags SKV erhalten Sie Zugang zu digitalen Begleitmaterialien. Hier stehen Ihnen verschiedene Materialien zum Download zur Verfügung:

Das angereicherte PDF des Buches mit eingefügten Links auf die notwendigen Gesetzestexte, Links zu wichtigen Sozialversicherungsträgern, Merkblättern und Formularen.

Änderungen und Aktualisierungen werden über das Bookshelf aufgeschaltet. Es lohnt sich, die untenstehende Webseite regelmässig zu konsultieren.

Trainingsaufgaben

Zum vorliegenden Lehrbuch sind separat über 100 Trainingsaufgaben erhältlich, die direkten Bezug zum vorliegenden Buch nehmen und mit welchen Sie ihr erworbenes Wissen festigen können.

Die digitalen Trainingsaufgaben können unter www.bookshelf.verlagskv.ch nach Eingabe des abgedruckten Lizenzschlüssels (vorne im Buch) heruntergeladen werden.

Hinweis

Sämtliche digitalen Begleitmaterialien können unter www.bookshelf.verlagskv.ch nach Eingabe des abgedruckten Lizenzschlüssels (vorne im Buch) heruntergeladen werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einleitung	6
Zur 5. Auflage 2025	7
Teil 1 Sozialversicherungen – Grundlagenwissen	17
1 Entwicklung der sozialen Sicherheit in der Schweiz	18
1.1 Einleitung	18
1.2 Zweige der Sozialversicherungen auf Bundesebene	20
2 Zusammenspiel der Sozial- und Privatversicherung	21
2.1 Einleitung	21
2.2 Vergleich Sozialversicherung/Privatversicherung	22
3 Drei-Säulen-Prinzip	23
3.1 1. Säule	24
3.2 2. Säule	24
3.3 3. Säule	25
3.4 Finanzierungsverfahren in den einzelnen Säulen	25
4 Unterstellung in den einzelnen Sozialversicherungszweigen	26
5 Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)	27
5.1 Definition allgemeiner Begriffe	28
5.2 Sach- und Geldleistungen	28
5.3 Einheitliches Sozialversicherungsverfahren	28
5.4 Regelung des Rechtspflegeverfahrens	29
5.5 Koordinationsregeln	29
5.6 Observationen	30
5.7 Verordnungsänderungen	30
6 Alters- und Hinterlassenenversicherung	31
6.1 Gesetzliche Grundlagen	31
6.2 Obligatorisch Versicherte	31
6.3 Freiwillige Versicherung	32
6.4 Beitragspflicht und Beiträge der Versicherten	32
6.5 Beitragsdauer der AHV- und IV-Pflicht	33
6.6 Beiträge der AHV/IV/EO	34
6.7 Ausnahmen zum massgebenden Lohn	35
6.8 Höhe der AHV/IV/EO-Beiträge	35
6.9 Vereinfachtes Abrechnungsverfahren	35
6.10 Freibetrag ab 1. 1. 2024	36

6.11	Kost und Logis in der AHV	36
6.12	Löhne mitarbeitender Familienmitglieder	36
6.13	Rentenhöhe	36
6.14	Individuelles Konto	37
6.15	AHV-Ausweis	37
6.16	Erziehungs- und Betreuungsgutschriften	38
6.17	Einkommenssplitting	39
6.18	Altersrente	40
6.19	Kinderrente	40
6.20	Witwenrente/Witwerrente	40
6.21	Waisenrenten	41
6.22	Rentenalter	41
6.23	Weitere Elemente der AHV und IV	41
7	Invalidenversicherung	42
7.1	Entstehung der IV	42
7.2	Gesetzliche Grundlagen	42
7.3	Versicherte Personen	42
7.4	Finanzierung	42
7.5	Invaliditätsbegriff	43
7.6	Leistungen der Invalidenversicherung	43
7.7	Berechnung des Invaliditätsgrads	45
7.8	Detaillierte Rentenleistungen bei Invalidität	45
8	Ergänzungsleistungen zur AHV und IV	47
9	Arbeitslosenversicherung	49
9.1	Gesetzliche Grundlagen	49
9.2	Obligatorisch Versicherte/Anspruchsberechtigte	49
9.3	Vermittlungsfähigkeit	51
9.4	Leistungen der Arbeitslosenversicherung	51
9.5	Entschädigung	52
9.6	Rahmenfristen	53
9.7	Stellenmeldepflicht des Arbeitgebers	53
9.8	Arbeitgeberbescheinigung	54
9.9	Zwischenverdienst	54
9.10	Massenentlassung	54
9.11	Unfallversicherung während der Arbeitslosigkeit	55
9.12	Einstelltag und Wartetage	55
10	Berufliche Vorsorge	56
10.1	Entstehung der beruflichen Vorsorge	56
10.2	Gesetzliche Grundlagen	56
10.3	Zweck und Geltungsbereich	57
10.4	Pensionskassenarten	57
10.5	Ausgestaltung der Leistungspläne	58
10.6	Beitragsprimat	59
10.7	Leistungsprimat	59
10.8	Versicherte Personen	60

10.9	Versicherte Risiken	61
10.10	Beginn und Ende der obligatorischen Versicherung	61
10.11	Koordinierter Lohn	62
10.12	Grenzbeträge BVG	62
10.13	Finanzierung und Beiträge	63
10.14	Altersguthaben und Zinssatz	63
10.15	Altersgutschriften	64
10.16	Altersleistungen	64
10.17	Kapitalbezug	65
10.18	Invalidenleistungen	65
10.19	Hinterlassenenleistungen	66
10.20	Freizügigkeitsleistung	67
10.21	Vorsorge-/Versicherungsausweis	67
10.22	Sicherheitsfonds	69
10.23	Auffangeinrichtung	70
10.24	Aufsichtsbehörde	71
10.25	Anlagevorschriften/Anlagegrundsätze	71
10.26	Sanierungsmassnahmen in der beruflichen Vorsorge	71
10.27	Transparenzvorschriften	72
10.28	Wohneigentum	72
10.29	Verjährung	73
10.30	BVG-Reform (BVG 21)	73
11	Die Unfallversicherung	74
11.1	Gesetzliche Grundlagen	74
11.2	Versicherungsträger	74
11.3	SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)	75
11.4	Versicherte Personen	75
11.5	Ziele der Unfallversicherung	76
11.6	Leistungen der Unfallversicherung	76
11.7	Versicherter Verdienst	79
11.8	Unfallbegriff	79
11.9	Prämien der Unfallversicherung	79
11.10	Dauer der Versicherung/Nachdeckung	80
11.11	Abredeversicherung	81
11.12	Informationspflicht des Arbeitgebers	81
11.13	Meldepflicht des Arbeitgebers/Meldeverfahren	82
11.14	Unfallzusatzversicherung	82
12	3. Säule: Persönliche Vorsorge	83
12.1	Säule 3a oder gebundene Vorsorge	83
12.2	Maximalbeiträge Säule 3a	83
12.3	Auszahlung der Säule 3a vor der Pensionierung	84
12.4	Säule 3b oder freie Vorsorge	85
13	Krankenversicherung	86
13.1	Gesetzliche Grundlagen	86
13.2	Versicherte Personen	86
13.3	Von der Versicherungspflicht befreite Personen	86

13.4	Versicherungsschutz im Ausland	87
13.5	Leistungen aus der Grundversicherung	87
13.6	Prämien	88
13.7	Prämienverbilligung	89
14	Gesamtübersicht restliche Sozialversicherungsweige	90
14.1	Erwerbsersatzordnung	90
14.2	Mutterschafts-, Vaterschafts-, Betreuungs- und Adoptionsentschädigung	91
14.3	Familienzulagen	94
14.4	Militärversicherung	96
14.5	Sozialhilfe	97
14.6	Opferhilfegesetz	97
14.7	Partnerschaftsgesetz	98
15	Krankentaggeldversicherung	99
15.1	Beginn und Ende des Vertrages bzw. des Versicherungsschutzes	99
15.2	Versicherte Krankheiten	100
15.3	Verfahrenspflichten des Arbeitgebers	100
15.4	Überttrittsrecht in die Einzelversicherung	100
15.5	Höhe des Taggeldes/Lohnzahlung des Arbeitgebers	101
15.6	Wartefrist	101
15.7	Jahresabrechnung mit dem Versicherer	101
16	Stellung der Arbeitnehmer	102
16.1	Bezug zum Arbeitsrecht	103
16.2	Obligatorische Abzüge	104
16.3	Unterstellung der Arbeitnehmer in den verschiedenen Sozialversicherungsweigen	104
17	Stellung der Arbeitgeber und der Selbstständigerwerbenden	105
17.1	Merkmale einer Selbstständigkeit	105
17.2	Zusammenarbeit mit Selbstständigerwerbenden	106
17.3	Berechnungsgrundlage AHV	106
17.4	Unterstellung der Selbstständigerwerbenden in den verschiedenen Sozialversicherungsweigen	107
18	Stellung der Nichterwerbstätigen	108
18.1	Unterstellung der Nichterwerbstätigen in den verschiedenen Sozialversicherungsweigen	108
19	Verantwortung der Arbeitgeber gegenüber den Sozialversicherungen	109
19.1	Verantwortung gegenüber der AHV	109
19.2	Verantwortung gegenüber dem Unfallversicherer	110
19.3	Verantwortung gegenüber der beruflichen Vorsorge	110

20	Quellensteuer per 1. Januar 2021	111
20.1	Quellensteuertarifarten	112
20.2	Quellensteuerpflichtiger Bruttolohn	112
20.3	Abrechnung der Quellensteuer	113
20.4	Haftung des Arbeitgebers	114
20.5	Unterschied Grenzgängersteuer/Quellensteuer	114
21	Internationale Sozialversicherungsabkommen	115
21.1	Allgemeines	115
21.2	Mitarbeitende EU- und EFTA-Staaten	116
21.3	Bilaterale Verträge zwischen der Schweiz und der EU	118
21.4	Örtlicher Geltungsbereich des Freizügigkeitsabkommens (FZA)	118
21.5	Versicherungszweige des Abkommens	119
21.6	Versicherungsunterstellung	119
21.7	Entsendung von Arbeitnehmenden	120
21.8	Versicherungsunterstellung in der Krankenversicherung	121
21.9	Versicherungsunterstellung berufliche Vorsorge und Unfallversicherung	122
21.10	Versicherungsunterstellung bei der Arbeitslosenversicherung	122
21.11	Versicherungsunterstellung bei der Krankentaggeldversicherung	122
21.12	Brexit	123
21.13	Arbeitnehmer aus Drittstaaten	123
22	Sozialplan	125
22.1	Aufgabe eines Sozialplans	125
22.2	Erstellung eines Sozialplans	125
22.3	Was beinhaltet ein guter Sozialplan?	126
22.4	Sozialplanpflicht	126
Teil 2 Sozialversicherungen – Praxisbezogene Fallbeispiele		127
23	Praxisbezogene Fallbeispiele	128
23.1	Abrechnung einer Einzelfirma	128
23.2	Merkmale einer Selbstständigkeit	130
23.3	Abrechnung einer GmbH	132
23.4	AHV-pflichtige Lohnarten	132
23.5	Beiträge der Nichterwerbstätigen	133
23.6	Berechnung einer Altersrente	135
23.7	Arbeitgeberhaftung	138
23.8	Früherfassung und Frühintervention bei der IV	140
23.9	Die Mutterschaftsentschädigung (MSE)	141
23.10	SUVA-Unterstellung	142
23.11	Prämienpflichtiger und versicherter Lohn in der Unfallversicherung (UVG)	143

23.12	Taggeldberechnung in der Unfallversicherung nach UVG	144
23.13	Familienzulagen	146
23.14	Berechnung eines Arbeitslosentaggeldes (AVIG)	149
23.15	Kurzarbeit (AVIG)	150
23.16	Koordinierter Lohn in der beruflichen Vorsorge (BVG)	151
Teil 3 Lohnadministration		153
24	Grundlagen der Lohnadministration	154
24.1	Einleitung	154
24.2	Lohn aus der Sicht der Mitarbeitenden	154
24.3	Lohn aus der Sicht des Unternehmens	155
24.4	Gehalts- und Vergütungssysteme	155
24.5	Beispiel eines Lohnaufbaus (Monatslohn)	156
24.6	Entlöhnungssysteme	156
24.7	Bewertungssystem	157
24.8	Arbeitsplatzbewertung: Summarisches Verfahren	157
24.9	Arbeitsplatzbewertung: Analytisches Verfahren	159
24.10	Lohnbegriff	159
24.11	Prinzipien der Lohngestaltung	160
24.12	Lohnhöhe	161
24.13	Grundlohn	161
24.14	Zeitlohn	161
24.15	Leistungslohn	162
24.16	Prämienlohn	162
24.17	Provision	163
24.18	Umsatzbeteiligung	163
24.19	Gewinnbeteiligung	163
24.20	Boni	164
24.21	Gratifikation	164
24.22	Fringe Benefits	164
24.23	Teuerungsausgleich	165
24.24	Zulagen	165
24.25	Sozialaufwand	165
24.26	Lohn – Gehalt – Honorar – Gage	166
24.27	Lohnabrechnung	166
24.28	Lohnausweis	171
24.29	Lohnbuchhaltung – Lohndatenempfänger	174
24.30	Berechnungsbeispiele Löhne	174
24.31	Ferienanspruch und Auszahlung	175
24.32	Berechnung von Überstunden	177
24.33	Lohnbeispiele	178
24.34	Lohngleichheit	180
24.35	Entscheidungsträger im Gehaltswesen	184
24.36	Rechtliche Aspekte	186
24.37	Revisionen und Kontrollen	189

Teil 4 Finanzspezifische Personaladministration und arbeitsrechtliche Aspekte	191
25 Finanzspezifische Personaladministration und arbeitsrechtliche Aspekte	192
25.1 Spesen/Berufsauslagen	192
25.2 Geschäftsauto	193
25.3 Weiterbildungsverträge	194
25.4 Unbezahlter Urlaub	194
25.5 Einzelarbeitsvertrag (Art. 319–320 OR)	197
25.6 Pflichten des Arbeitnehmers (Art. 321–321e OR)	199
25.7 Pflichten des Arbeitgebers (Art. 322–329f OR)	202
25.8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	205
25.9 Zeitlicher Kündigungsschutz/Sperrfristen	209
25.10 Konkurrenzverbot	210
25.11 Spezielle Formen von Arbeitsverträgen	210
25.12 Weitere Verträge auf Arbeitsleistung	213
26 Öffentliches Arbeitsrecht	215
26.1 Das Arbeitsgesetz (ArG)	215
26.2 Gesundheitsschutz (Art. 6 ArG)	215
26.3 Arbeits- und Ruhezeiten gemäss Arbeitsgesetz	216
27 Sachversicherungen im Unternehmen	218
27.1 Grundzüge einer Versicherung	218
27.2 Versicherungszweige	218
28 Grundzüge des Haftpflichtrechts	220
28.1 Widerrechtlichkeit	222
28.2 Kausalzusammenhang	222
28.3 Verjährungsfristen	224

Teil 5 Lösungen	225
29 Lösungen praxisbezogene Fallbeispiele	226
Abrechnung einer Einzelfirma	226
Merkmale einer Selbstständigkeit	226
Abrechnung einer GmbH	227
AHV-pflichtige Lohnarten	227
Beiträge der Nichterwerbstätigen	228
Berechnung einer Altersrente	228
Arbeitgeberhaftung	229
Früherfassung und Frühintervention bei der IV	230
Die Mutterschaftsentschädigung (MSE)	230
SUVA-Unterstellung	231
Prämienpflichtiger und versicherter Lohn in der Unfallversicherung (UVG)	231
Taggeldberechnung in der Unfallversicherung nach UVG	231
Familienzulagen	231
Berechnung eines Arbeitslosentaggeldes (AVIG)	232
Kurzarbeit (AVIG)	232
Kordinierter Lohn in der beruflichen Vorsorge (BVG)	232
30 Lösungen Grundlagen der Lohnadministration	233
Ferienanspruch und Auszahlung	233
Berechnung von Überstunden	233
Lohnbeispiele	233
Stichwortverzeichnis	238

Teil 1

Sozial- versicherungen – Grundlagenwissen

3 Drei-Säulen-Prinzip

Die finanziellen Leistungen der Sozialversicherung sind abhängig vom Einkommen. Das heisst aber nicht, dass die Sozialversicherungen jedes Einkommen versichern: Das System der Sozialversicherung enthält eine soziale Komponente, mit der die sozial Schwächeren geschützt werden sollen.

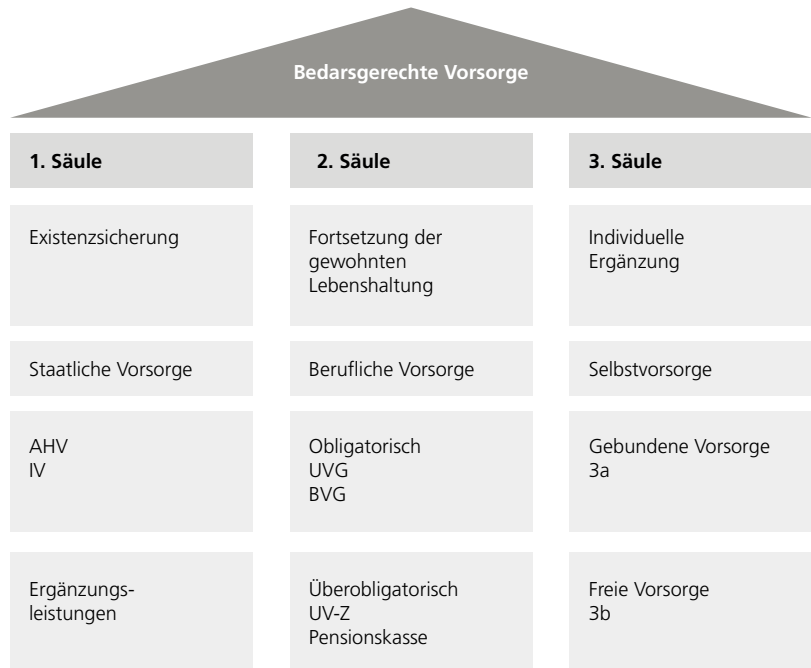
Die zentrale Idee des Drei-Säulen-Prinzips ist folgende:

Wer keine Erwerbstätigkeit mehr ausführen kann, soll in seiner Existenz gesichert werden. Jede und jeder soll bei Eintritt eines sozialen Risikos mit einer Grundversicherung rechnen können. Die bestehende Solidarität zwischen besser und weniger gut Verdienenden führt dazu, dass gut Verdienende mit ihren Beiträgen zur Sicherung der weniger gut Verdienenden beitragen (Beispiel AHV/IV).

1972 hat das Schweizer Volk erstmalig und einzigartig einem Konzept zur sozialen Sicherheit zugestimmt. Die Verfassungsgrundlage für das Drei-Säulen-Prinzip wurde verankert. Der Versicherungsschutz der Wohnbevölkerung bezüglich der Risiken Invalidität, Alter und Tod wurde konzeptionell angegangen.

Nach diesem Prinzip soll die staatliche AHV/IV als 1. Säule mit ihren Renten für die ganze Wohnbevölkerung den Existenzbedarf angemessen decken. Die berufliche Vorsorge bildet die 2. Säule, welche zusammen mit der 1. Säule allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht. Die 3. Säule schliesslich bildet die Selbstvorsorge, hier kann der Vorsorgebedarf frei gewählt werden.

Grafik des Drei-Säulen-Prinzips



3.1 1. Säule

Der Bund führt obligatorische Versicherungen durch, welche den minimalen Existenzbedarf bei Erwerbsausfall decken. Die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), die Invalidenversicherung (IV) sowie die Ergänzungsleistungen (EL) sind Sozialversicherungszweige, welche in die 1. Säule gehören.

3.2 2. Säule

Der Bund schreibt den Unternehmern per Gesetz vor, wie das Sozialversicherungssystem im Rahmen der beruflichen Vorsorge zu ergänzen ist, damit bei Erwerbsausfall die gewohnte Lebenshaltung in angemessener Weise weitergeführt werden kann.

3.3 3. Säule

Die individuelle Ergänzung der 1. und 2. Säule soll weitgehend Privatsache sein. Mit der 3. Säule können individuelle Bedürfnisse abgedeckt werden. Das Drei-Säulen-Prinzip ist ein Konzept, welches die staatliche, die berufliche und die individuelle Vorsorge zu einem umfassenden Vorsorgeschutz der einzelnen Versicherten und ihren Hinterlassenen im Alter, bei Invalidität und im Todesfall zusammenfasst.

Von Bedeutung für den Einzelnen ist aber die *Gesamtheit* der obligatorischen und freiwilligen Sozialversicherungen aus betrieblichen und persönlichen privaten Versicherungsmöglichkeiten. So erbringen z. B. neben der beruflichen Vorsorge auch die Unfallversicherung und die Militärversicherung bei Invalidität und Tod Rentenleistungen. Um ein vertieftes Verständnis zu erhalten, ist es wichtig, die Koordinationsregeln der einzelnen Sozialversicherungen zu kennen.

3.4 Finanzierungsverfahren in den einzelnen Säulen

1. Säule: Ausgabe – Umlageverfahren (AHV, IV)
2. Säule: Kapitaldeckungsverfahren (BV): Rentenwert – Umlageverfahren (UV)

9 Arbeitslosenversicherung

9.1 Gesetzliche Grundlagen



BV Art. 114

- Bundesverfassung Art. 34^{novies} alte BV, neue BV Art. 114
- Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG), in Kraft per 01. 01. 1983/1984
- Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AV/IV)



AVIG

- usw.

→ AVIG: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1982/2184_2184_2184/de

9.2 Obligatorisch Versicherte/Anspruchsberechtigte

Der Arbeitslosen-Beitragspflicht unterstehen alle in der Schweiz unselbstständig erwerbstätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die ALV-Beitragspflicht beginnt mit Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit, frühestens jedoch am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres (analog der AHV-Pflicht), sie endet spätestens beim Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Bei pensionierten Personen, welche weiterarbeiten, erlischt die Beitragspflicht wie auch die Bezugsberechtigung.

Beiträge		
bis Jahreslohn	CHF 148 200.–	2,2 % (total)
Das Solidaritätsprozent für Löhne über CHF 148 200 wird ab 1. 1. 2023 nicht mehr vom Lohn abgezogen.		
je hälftig Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber		

Selbstständigerwerbende sind nicht bei der Arbeitslosenversicherung versichert.

Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben Versicherte, welche

- ganz oder teilweise arbeitslos sind,
- einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten haben (Verdienstaufschlag und zeitlicher Ausfall während mindestens zwei vollen Tagen),
- Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind und in der Schweiz wohnen,
- die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und das ordentliche Rentenalter noch nicht erreicht haben und keine Altersrente der AHV beziehen,

- die Beitragszeit erfüllt haben oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind,
- vermittlungsfähig sind, d. h. zum Antritt einer neuen Stelle bereit, fähig und berechtigt sind, aktiv eine Stelle zu suchen, und bereit sind, an Eingliederungsmassnahmen des RAV teilzunehmen, und
- die Kontrollvorschriften erfüllen.

Alle erwähnten Punkte müssen *kumulativ* erfüllt sein. Personen gelten als arbeitslos, wenn sie sich bei der zuständigen Stelle persönlich gemeldet haben.

Die Beitragszeit hat erfüllt, wer innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit (2 Jahre vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bzw. Geltendmachung des Anspruchs) während mindestens 12 Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Daran angerechnet werden auch die Dauer des schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes, ganztägige Hauswirtschaftskurse, unbezahlte Arbeitsunterbrüche infolge Unfall oder Krankheit sowie Schwangerschaft oder Mutterschaft während des Arbeitsverhältnisses.

Wer die Beitragszeit nicht erfüllt, kann aus folgenden Gründen Arbeitslosenentschädigung beziehen:

- Personen, die während mehr als 12 Monaten aus einem der nachfolgenden Gründe nicht in einem Arbeitsverhältnis standen und deshalb die Beitragszeit nicht erfüllen konnten:
 - Schulausbildung, Umschulung oder Weiterbildung, sofern sie während mindestens 10 Jahren ihren Wohnsitz in der Schweiz hatten;
 - Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, sofern sie während dieser Zeit ihren Wohnsitz in der Schweiz hatten;
 - Aufenthalt in einer schweizerischen Haft- oder Arbeiterziehungsanstalt oder in einer ähnlichen schweizerischen Einrichtung.
- Ebenfalls von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind Personen, die wegen Trennung oder Scheidung der Ehe, wegen Invalidität oder Tod des Ehegatten oder aus ähnlichen Gründen oder wegen Wegfalls oder Kürzung der eigenen Invalidenrente gezwungen sind, neu einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Das entsprechende Ereignis darf jedoch nicht mehr als 1 Jahr zurückliegen und die betroffene Person muss beim Eintritt dieses Ereignisses ihren Wohnsitz in der Schweiz haben.
- Weiterhin befreit sind Schweizerinnen und Schweizer, die nach einem Auslandsaufenthalt von über 1 Jahr in einem Staat, der sowohl ausserhalb der Europäischen Union (EU) als auch der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) liegt, in die Schweiz zurückkehren, sofern sie während ihres Auslandsaufenthaltes mindestens 12 Monate lang als Arbeitnehmer tätig waren. Dasselbe gilt für niedergelassene Ausländer und Ausländerinnen (Angehörige der EU oder EFTA).



9.3 Vermittlungsfähigkeit

Anspruch auf Arbeitslosenleistungen hat, wer vermittlungsfähig ist. Die Vermittlungsfähigkeit ist gegeben, wenn der oder die Versicherte bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Erklärt sich eine arbeitslose Person nicht als einsatzfähig, kann sie aufgrund persönlicher Umstände (Kleinkinderpflege usw.) oder rechtlicher Vorschriften (Arbeitsbewilligung) keine Arbeit annehmen, so besteht keine Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenleistungen. Vermittlungsfähige Personen müssen auch bereit sein, an Eingliederungsmassnahmen des RAV teilzunehmen. Versicherte, die vor ihrer Arbeitslosigkeit teilzeitbeschäftigt waren, gelten nur dann als vermittlungsfähig, wenn sie bereit sind, eine Beschäftigung von mindestens 20 % einer Vollzeitbeschäftigung anzunehmen.

9.4 Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenentschädigung in Form eines Taggeldes

80 % des versicherten Verdienstes erhalten Personen, die Unterhaltspflichtigen gegenüber Kindern haben, ein niedriges Einkommen (Taggelder tiefer als CHF 140.–) erzielten oder invalid sind. Die übrigen Versicherten erhalten 70 %. Die Höchstzahl der Taggelder ist begrenzt. Alle Personen, die die Beitragszeit erfüllt haben, haben Anspruch auf 200–400 Taggelder (je nach Alter). Personen, die älter als 55 Jahre sind und mindestens 22 Monate Beitragszeit nachweisen, haben Anspruch auf 520 Taggelder. Alle Personen, die von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind, haben lediglich Anspruch auf Taggelder während 4 Monaten (90 Tage).

Die Kurzarbeitsentschädigung

Mit dieser soll der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, vorübergehende Schwierigkeiten ohne Entlassung von Arbeitnehmenden zu überbrücken. Die Höhe beträgt 80 % des anrechenbaren Ausfalles und kann während 2 Jahren für maximal 18 Monate beansprucht werden.

Die Schlechtwetterentschädigung

In Anlehnung an die Kurzarbeitsentschädigung können witterungsbedingte Arbeitsunterbrüche im Baugewerbe ohne Entlassungen überbrückt werden. Die Höhe beträgt 80 % des Ausfalles und kann während 2 Jahren für maximal 6 Monate beansprucht werden.

Die Insolvenzenschädigung

Sie dient zur Bezahlung ausstehender Löhne, die ein Arbeitgeber infolge Zahlungsunfähigkeit nicht begleichen kann. Die Höhe beträgt 100 % vom maximalen Monatslohn CHF 12 350.– und deckt nur die letzten 4 Monate des Arbeitsverhältnisses ab.



www.arbeit.swiss/

Weitere Informationen zur Arbeitslosenentschädigung:

→ www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/publikationen/broschueren.html

Teil 2

Sozial- versicherungen – Praxisbezogene Fallbeispiele

23 Praxisbezogene Fallbeispiele

Die Fallbeispiele beginnen immer mit einer Aufgabe. Es folgt ein theoretischer Teil, der die Problematik der Aufgabe erläutert. Versuchen Sie die Aufgabe vor oder nach dem Lesen der Theorie zu lösen. Am Ende des Buchs finden Sie die Lösungen.

23.1 Abrechnung einer Einzelfirma



Lösung zu Aufgabe 23.1
auf Seite 226



Mögliche Merkblätter:
www.ahv-iv.ch/p/2.02.d

AUFGABE	
Berechnen Sie die AHV-Beiträge für das Jahr 20XX einer Einzelfirma anhand folgender Informationen:	
Steuerbarer Gewinn 20XX (die persönlichen AHV-Beiträge sind abgezogen)	CHF 28 000.–
Persönlich bezahlte AHV/IV/EO-Beiträge des Unternehmers im 20XX	CHF 1 200.–
Investiertes Eigenkapital	CHF 136 000.–
Zins für investiertes Eigenkapital	1,5 % (Annahme)
Beitrag für Verwaltungskosten	2,00 %
Beitrag an die AHV (s. sinkende Beitragsskala)	5,864 %
Beitrag an die FAK	1,50 %

Vom Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit wird grundsätzlich ein Beitrag für die AHV/IV und EO erhoben. Dieser Prozentsatz setzt sich wie folgt zusammen:



Art. 8 AHVG



Art. 3 IVG



Art. 23a EOV

8,1 % für AHV-Beiträge	(Art. 8 AHVG)
1,4 % für IV-Beiträge	(Art. 3 IVG)
0,50 % für EO-Beiträge	(Art. 23a EOV)
Total 10,00 %	

Eine selbstständigerwerbende Person ist nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert, deshalb werden keine ALV-Beiträge erhoben. Der Beitragssatz von total 10,00 % wird dann berechnet, wenn ein steuerbarer Reingewinn von über CHF 60 500.– ausgewiesen wird. Für tiefere steuerbare Reingewinne wird eine sinkende Beitragsskala angewendet. Bis zum jährlichen Einkommen von CHF 10 100.– wird der Minimalbetrag von CHF 530.– in Rechnung gestellt.



Art. 9 Abs. 3 AHVG

Begriff und Ermittlung

Das Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit und das im Betrieb eingesetzte eigene Kapital werden von den kantonalen Steuerbehörden ermittelt und den Ausgleichskassen gemeldet.



Art. 27 Abs. 1 AHVG

Die Ausgleichskassen verlangen für die ihnen angeschlossenen Selbstständigerwerbenden von den kantonalen Steuerbehörden die für die Berechnung der Beiträge erforderlichen Angaben. Das Bundesamt erlässt Weisungen über die erforderlichen Angaben und das Meldeverfahren.



Art. 9 Abs. 2 lit. f AHVG

Das Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit wird ermittelt, indem vom hierdurch erzielten rohen Einkommen abgezogen werden:

(...)

f. der Zins des im Betrieb eingesetzten eigenen Kapitals; der Zinssatz entspricht der jährlichen Durchschnittsrendite der Anleihen der nicht öffentlichen inländischen Schuldner in Schweizer Franken.



Art. 18 AHVG

Abzüge vom Einkommen

1. Für die Ausscheidung und das Ausmass der nach Artikel 9 Absatz 2 Buchstaben a–e AHVG zulässigen Abzüge sind die Vorschriften über die direkte Bundessteuer massgebend.

1. bis Die Geschäftsverluste nach Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe c AHVG können abgezogen werden, wenn sie im jeweiligen und dem unmittelbar vorangegangenen Beitragsjahr eingetreten und verbucht worden sind.

2. Der Zinssatz nach Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe f AHVG entspricht der jährlichen Durchschnittsrendite der Anleihen in Schweizer Franken der nicht öffentlichen inländischen Schuldner gemäss Statistik der Schweizerischen Nationalbank, auf- oder abgerundet auf das nächste halbe Prozent. Das Eigenkapital wird auf die nächsten 1000 Franken aufgerundet.

Art. 9 Abs. 2 a–e AHVG



Art. 9 Abs. 2 c AHVG



Art. 9 Abs. 2 f AHVG



AHVG Art. 8

Beiträge von Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit

1. Grundsatz

1. Vom Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit wird ein Beitrag von 10 % (AHV/IV/EO) erhoben. Das Einkommen wird für die Berechnung des Beitrages auf die nächsten 100 Franken abgerundet. Beträgt es weniger als 60 500 Franken, aber mindestens 10 100 Franken im Jahr, so vermindert sich der Beitragssatz nach einer vom Bundesrat aufzustellenden sinkenden Skala bis auf 5,371 % (AHV/IV/EO).

2. Beträgt das Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit 10 100 Franken oder weniger im Jahr, so ist ein Mindestbeitrag von 530 Franken (AHV, IV, EO) im Jahr zu entrichten. Der Bundesrat kann anordnen, dass von geringfügigen Einkommen aus einer nebenberuflich ausgeübten selbstständigen Erwerbstätigkeit nur auf Verlangen des Versicherten Beiträge erhoben werden.

Seit 2012 melden die Steuerbehörden der Ausgleichskasse das Nettoeinkommen (ohne AHV/IV/EO-Beiträge). Zur Bestimmung des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens wird das gemeldete Einkommen auf

100 % aufgerechnet. Als Beispiel bzw. zur Übung wurde ein Zinssatz auf dem Eigenkapital belassen, obwohl er aktuell 0 % beträgt.

BEISPIEL 1		
Gemeldetes Einkommen	CHF 60 000.–	(= 90,00 %)
Pflichtiges Einkommen	CHF 66 666.66 / 66 600.–	(= 100 %)

Gemäss Urteil des Bundesgerichts vom 11.08.2015 (9C 13/2015) wurde eine neue Rechtslage definiert. Die Ermittlung des Einkommens aus selbstständiger Tätigkeit hat künftig in der vom BG bestätigten Reihenfolge (zuerst Abzug des Eigenkapitalzinses [Art. 9 Abs. 2 lit. f AHVG], dann Aufrechnung der Beiträge [Art. 9 Abs. 4 AHVG]) zu erfolgen.

BEISPIEL 2	
Für die Einzelfirma XY meldet die Steuerbehörde ein Einkommen, das nach Abzug des Zinses auf dem Eigenkapital und eines allfälligen Rentenfreibetrags auf CHF 90 000 zu stehen kommt. Die Ausgleichskasse rechnet wie folgt: $\frac{90000 \times 100}{(100-10)}$	

23.2 Merkmale einer Selbstständigkeit



Lösung zu Aufgabe 23.2
auf Seite 226

AUFGABE

Maja Keller ist als Buchhalterin zu 100 % in einem Unternehmen angestellt. In der Freizeit erledigt sie für die kleine Einzelfirma ihres Bruders die Buchhaltung inkl. Abschluss. Für diese Dienstleistung stellt Maja Keller Ende Jahr jeweils eine Rechnung über CHF 3000.–. Beurteilen Sie dieses Vorgehen aus der Sicht der AHV.

Abgrenzungskriterien selbstständig oder unselbstständig

Als sozialversicherungsrechtlich selbstständigerwerbend gelten Frauen und Männer, die unter eigenem Namen und auf eigene Rechnung arbeiten sowie in unabhängiger Stellung sind und ihr eigenes wirtschaftliches Risiko tragen.

Sämtliche natürliche Personen, welche in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben, sind in der AHV obligatorisch versichert. Die Selbstständig-erwerbenden zahlen unter Umständen in der 1. Säule tiefere Beiträge (sinkende Beitragsskala) und können sich der 2. Säule (UVG und BVG) freiwillig versichern lassen. Selbstständige sind nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert und bezahlen deshalb auch keine ALV-Beiträge. Die AHV-Ausgleichskassen verfügen die Selbstständigkeit. Folgende Merkmale spielen bei der Entscheidung der AHV eine Rolle:

- Eintrag im Handelsregister
- eigene Mehrwertsteuernummer
- Firmeneintrag im Telefonbuch
- Firma hat mehrere Angestellte

Teil 3

Lohn- administration

24.5 Beispiel eines Lohnaufbaus (Monatslohn)



24.6 Entlöhnungssysteme

Ein Entlöhnungssystem ist der Grundstein für eine betriebliche Lohnpolitik. Wichtig dabei ist nicht nur die Wahl der Lohnformen (Stundenlohn, Monatslohn usw.), sondern auch ein System, welches sicherstellt, dass die Einflussfaktoren wie Arbeitsschwierigkeit, Leistung, Erfahrung, Ausbildung und Alter im Gesamtlohn berücksichtigt werden.

Ein Lohnsystem sollte einfach, logisch, leicht nachvollziehbar und flexibel sein.

Ein Entlöhnungssystem kann aus einer groben Betrachtungsweise in zwei Bereiche eingeteilt werden:

- Arbeitsplatzbewertung, geforderte Ausbildung, Leistung und Verhalten
- technische Umsetzung mit einer Lohnsoftware mit Schnittstelle in die Buchhaltung

Ein Lohnsystem umfasst einen Lohnartenstamm, einen Personalstamm, Bewegungsdaten (Zeiterfassung und variable Lohnteile) und das eigentliche Lohnprogramm für die Lohnabrechnungen. Abrechnungen mit Versicherungen sowie die Kontrolle über Ferienguthaben und Fehlzeiten sind mit einem Lohnsystem möglich. Eine elektronische Zeiterfassung kann in ein Lohnsystem überspielt werden, zusätzliche Leistungen wie Überstunden, Überzeit oder Schichtzulagen werden mit Lohnarten codiert und im Lohnsystem zu Kostenarten zusammengeführt.

Als oberste Maxime gilt: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Die Anforderungen an die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber können mit einer Arbeitsplatzbewertung definiert werden. Arbeitsplätze können summarisch oder analytisch bewertet werden.

24.7 Bewertungssystem

Bewertungssysteme sind keine Lohnformen wie z. B. Zeitlohn oder Akkordlohn. Ziel eines Bewertungssystems ist die möglichst genaue Erfassung der Einzeltätigkeit sowie eine vergleichbare Beurteilung. Der Zweck eines Bewertungssystems liegt in der Ermittlung eines «gerechten» Lohnes. Grundsätzlich wird in einem Bewertungssystem zwischen Mensch und Arbeit unterschieden:

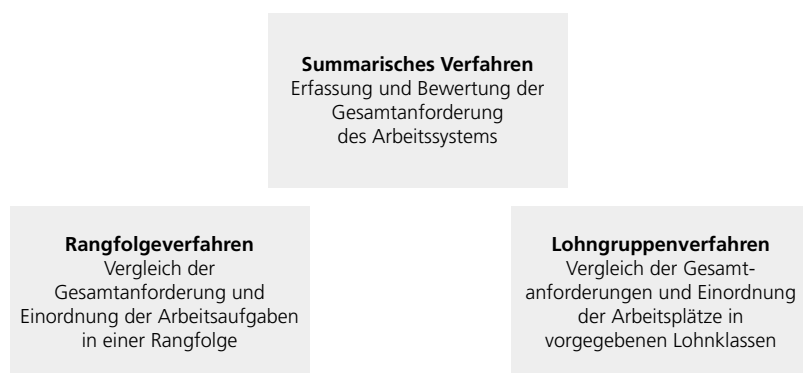
- Arbeitsplatzbewertung
- Persönlichkeitsbewertung (persönliche Bewertung)

Eine Arbeitsplatzbewertung bewertet die Anforderungen, welche die Arbeit an den Menschen stellt. Der individuelle Beitrag des Menschen wird in der Persönlichkeitsbewertung festgehalten.

Die Arbeitsanforderungen können gesamthaft oder einzeln beurteilt werden. Es ergeben sich somit summarische oder analytische Arbeitsplatzbewertungen.

24.8 Arbeitsplatzbewertung: Summarisches Verfahren

Die summarische Arbeitsplatzbewertung beurteilt die Arbeitsanforderungen als etwas Gesamtes, die analytische Arbeitsplatzbewertung zerlegt die Beurteilung in wesentliche Elemente.



Diese Arbeitsplatzbewertung wägt Arbeitsplätze oder Funktionen gegeneinander ab. Mit einem Rangfolgeverfahren werden die einzelnen Funktionen aufgereiht. Durch das Auflisten gemäss Arbeitsschwierigkeiten entsteht auch eine Wertehierarchie.

Beispiel:

- Geschäftsführerin
- Geschäftsleitungsmitglieder
- Abteilungsleiterin
- Sachbearbeiter

Die klassische Dreiteilung in ungelernete, angelernte und gelernte Arbeitnehmende gehört ebenfalls zum summarischen Verfahren.

Eine andere Form des summarischen Verfahrens ist das Lohngruppenverfahren. Hier wird eine beschränkte Anzahl von Wertstufen verbindlich festgelegt.

Lohngruppen (oder Lohnstufen) können z. B. wie folgt aussehen:

Lohngruppe 1: einfachste Hilfsarbeiten
Lohngruppe 2: einfache Arbeiten
Lohngruppe 3: Arbeiten, die eine Zweweckausbildung erfordern
Lohngruppe 4: Arbeiten, die ein Spezialkönnen verlangen
Lohngruppe 5: Facharbeiten
Lohngruppe 6: schwierige Facharbeiten
Lohngruppe 7: hochwertige Facharbeiten

Ein weiteres Beispiel:

Lohnstufe 1: kurze Einarbeitung erforderlich
Lohnstufe 2: kurze Anlehre erforderlich
Lohnstufe 3: theoretische Grundausbildung erforderlich
Lohnstufe 4: 2-jährige Grundausbildung oder mehrjährige Erfahrung erforderlich

Die Arbeitsplatzbewertung nach dem Lohngruppen- oder Lohnstufenverfahren ist vor allem bei öffentlichen Verwaltungen anzutreffen.

→ Beispiel Anstellungsbedingungen Stadt Zürich: www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/jobs/anstellungsbedingungen.html

Die summarische Arbeitsplatzbewertung ist sehr einfach. Die Einfachheit ist ein Vorteil dieses Verfahrens, der Nachteil in diesem System liegt darin, dass die Wertunterschiede von Rangstufe zu Rangstufe nicht berücksichtigt werden. Das summarische Verfahren eignet sich vor allem für kleinere Unternehmen mit einem Mitarbeiterbestand von 20–30 Mitarbeitenden. Für grössere Unternehmen müssen die Arbeitsplätze sehr homogen sein. Bei zu vielen unterschiedlichen Arbeitsplätzen steigt die Unübersichtlichkeit, was zu Fehlbeurteilungen führt. Der Vergleich der Arbeitsplätze untereinander ist mit dem summarischen Bewertungsverfahren eher schwierig.



www.stadt-zuerich.ch

Finanzspezifische Personal- administration und arbeitsrecht- liche Aspekte

25.5 Einzelarbeitsvertrag (Art. 319–320 OR)



[Art. 319–320 OR](#)

Mit einem Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zur Leistung von Arbeit. Dies kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit vereinbart werden. Sind der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber mit den gegenseitigen Bedingungen einverstanden, kommt es zum Abschluss eines Arbeitsvertrags.

Es gibt vier Voraussetzungen für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags:

- Handlungsfähigkeit
- Konsens
- erlaubter Vertragsinhalt
- Formvorschriften



[Art. 13 ZGB](#)

Handlungsfähigkeit

Eine erste notwendige Voraussetzung ist nach Art. 13 ZGB, dass die Vertragsparteien handlungsfähig sind. Handlungsfähig ist nur, wer mündig und urteilsfähig ist. Mündig wird jemand an seinem 18. Geburtstag (Art. 14 ZGB). Ab da können Menschen selbstständige Entscheide treffen, z. B. eine eigene Wohnung mieten, ein Geschäft eröffnen oder einen Arbeitsvertrag unterschreiben. Ab diesem Alter beginnt auch die Sozialversicherungs- und Steuerpflicht.



[Art. 14 ZGB](#)

Urteilsfähig bedeutet, vernünftig handeln zu können, selbstständig Rechte und Pflichten wahrzunehmen und sich der Folgen seines Verhaltens bewusst zu sein.



[Art. 17 und 18 ZGB](#)

Wer die Voraussetzungen der Mündigkeit oder Urteilsfähigkeit nicht erfüllt, ist nach Art. 17 und 18 ZGB vollständig handlungsunfähig und damit urteilsunfähig.



[Art. 19 Abs. 1 ZGB](#)

Wer die Voraussetzungen der Mündigkeit oder Urteilsfähigkeit nicht erfüllt, kann nach Art. 19 Abs. 1 ZGB auch nur beschränkt handlungsunfähig sein. So jemand ist zwar urteilsfähig, aber nicht mündig. Die Konsequenzen davon sind, dass für Rechtshandlungen die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter, meist der Eltern, notwendig ist. Bei kleinen, alltäglichen Geschäften wird die Zustimmung angenommen, bei nicht alltäglichen Verträgen braucht es die ausdrückliche Zustimmung.



[Art. 1 ff. OR](#)

Konsens

Die zweite notwendige Voraussetzung für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags besteht darin, dass überhaupt eine Einigung erzielt werden kann (Konsens) (Art. 1 ff. OR). Das OR befasst sich mit Rechtsgeschäften. Rechtsgeschäfte sind Willensäußerungen, die auf eine rechtliche Wirkung zielen. Es wird zwischen einseitigen und zweiseitigen Rechtsgeschäften unterschieden:

Bei einem einseitigen Rechtsgeschäft wird eine Rechtswirkung mit nur einem Willen bewirkt. Beispiele für einseitige Rechtsgeschäfte sind ein Testament oder eine Kündigung. Bei einem zweiseitigen Rechtsgeschäft braucht es zwei Willen, um eine Rechtswirkung zu erzielen. Ein Beispiel für ein zweiseitiges Rechtsgeschäft ist der Arbeitsvertrag.

Damit der Arbeitsvertrag gültig zustande kommt, müssen sich die Parteien über die objektiv wesentlichen Vertragspunkte einigen. Das heisst, sie müssen sich einig sein über das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft im Dienste des Arbeitgebers gegen Lohn während einer bestimmten oder unbestimmten Zeit (Art. 319 OR).



[Art. 319 OR](#)

Erlaubter Vertragsinhalt

Dritte notwendige Voraussetzung, damit ein Arbeitsvertrag gültig zustande kommt, ist, dass der Vertragsinhalt erlaubt sein muss (Art. 20 OR). Wie für jeden anderen Vertrag gilt auch für den Arbeitsvertrag, dass die Parteien den Inhalt frei wählen können (Vertragsfreiheit, Art. 19 Abs. 1 OR) – mit folgenden Einschränkungen:



[Art. 20 OR](#)



[Art. 19 Abs. 1 OR](#)

- Rechtswidrige, sittenwidrige oder unmögliche Vertragsinhalte sind verboten.
- **Widerrechtlich** ist ein Arbeitsvertrag dann, wenn sein Abschluss an sich verboten ist oder sein Inhalt gegen zwingende Gesetzesvorschriften verstösst.
- **Sittenwidrig** bedeutet einen Verstoß gegen die guten Sitten, z. B. Schmiergelder oder übermässig lange Vertragsdauer (Art. 27 Abs. 2 ZGB).



[Art. 27 Abs. 2 ZGB](#)

Formvorschriften

Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich auch ohne schriftliche Vereinbarung (formfrei) zustande kommen, es genügt, wenn die Parteien eine mündliche Abmachung treffen. Für alle Arbeitsverträge, die auf eine unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen werden, müssen jedoch gewisse grundsätzliche Abmachungen vom Arbeitgeber gemäss Art. 330b OR dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden.



[Art. 330b OR](#)

Dies betrifft:

- die Namen der Vertragsparteien
- das Datum des Arbeitsbeginns (Vertragsbeginn)
- die Funktion des Arbeitnehmenden (Stellenbezeichnung, Art der zu verrichtenden Arbeit)
- den Lohn und allfällige Lohnzuschläge (z. B. 13. Monatslohn)
- die wöchentliche Arbeitszeit
- Anzahl Ferientage

Weiter ist im OR die einfache Schriftform vorgeschrieben für:



[Art. 321c Abs. 3 OR](#)



[Art. 324a OR](#)



[Art. 340 OR](#)

- vom Gesetz abweichende Regelung bezüglich Entschädigung von Überstunden (Art. 321c Abs. 3 OR)
- vom Gesetz abweichende (aber mindestens gleichwertige) Vereinbarung bezüglich Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (Art. 324a OR)
- Verlängerung der Probezeit auf maximal. 3 Monate
- Abänderung der gesetzlichen Kündigungsfristen
- Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes (Art. 340 OR)

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist zwingend, wo das Gesetz oder ein GAV für den ganzen Vertrag oder für einzelne Klauseln ausdrücklich Schriftlichkeit vorschreibt



[Art. 344a OR](#)



[Art. 347a OR](#)

BEISPIELE

- Lehrvertrag (Art. 344a OR)
- Handelsreisendenvertrag (Art. 347a OR)

Falls in so einem Fall mündliche statt schriftliche Abmachungen getroffen wurden, liegt ein Formmangel vor, d. h., die Verträge sind ungültig (nichtig), es gelten die gesetzlichen Bestimmungen oder früher getroffene schriftliche Vereinbarungen.

25.6 Pflichten des Arbeitnehmers (Art. 321–321e OR)



[Art. 321–321e OR](#)

Persönliche Arbeitspflicht

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin ist die Arbeitspflicht. Es gilt der Grundsatz, *ohne Arbeit kein Lohn*. Der Arbeitnehmende hat im Gegensatz zu anderen Verträgen (z. B. Auftrag oder Werkvertrag) die vertraglich vereinbarte Arbeit **persönlich** zu leisten: Es kann nicht eine andere Person gebeten werden, die Arbeiten zu verrichten.

Von der persönlichen Arbeitspflicht gibt es drei Ausnahmen:

- Vertraglich ist etwas anderes vereinbart worden.
- Der Arbeitgeber verzichtet freiwillig auf die ihm zustehende Arbeitsleistung (Freistellung, z. B. während der Kündigungsfrist), seine Pflicht zur Lohnzahlung besteht jedoch weiterhin.
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitsleistung nicht entgegennehmen (sog. Annahmeverzug), weil etwa nicht genügend Arbeit vorhanden ist oder weil das nötige Arbeitsmaterial nicht zur Verfügung steht. Auch hier ist der Lohn grundsätzlich weiterhin geschuldet.

Sorgfalts- und Treuepflicht

Aus dem Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ergeben sich eine Menge Pflichten, die nicht direkt mit der Arbeit zu tun haben. Als wichtigste Nebenpflicht gilt demzufolge

Teil 5

Lösungen

29 Lösungen praxisbezogene Fallbeispiele

23.1 Abrechnung einer Einzelfirma



Lösung zu Aufgabe 23.1
von Seite 128



Mögliche Merkblätter:
www.ahv-iv.ch/p/2.02.d

LÖSUNG		
Steuerbarer Gewinn 20XX (die persönlichen AHV-Beiträge sind abgezogen)		28 000.00
Persönlich bezahlte AHV/IV/EO-Beiträge des Unternehmers im 20XX		1 200.00
Investiertes Eigenkapital		136 000.00
Zins für investiertes Eigenkapital (ändert jährlich)	1,50 %	
Beitrag für Verwaltungskosten	2,00 %	
Beitrag an die AHV	5,864 %	
Beitrag an die FAK	1,50 %	
Berechnung (in CHF)		
Steuerbares Einkommen		28 000.00
Zins Eigenkapital		– 2 040.00
Zwischentotal (= 94,136 %)		25 960.00
AHV massgebend (100 %)		27 577.10
Beiträge für AHV/IV/EO		
AHV-Beitrag von 27 500 (s. Art. 8 AHVG)	5,864 %	1 612.60
FAK-Beitrag von 27 500	1,50 %	412.50
Verwaltungskosten von den Beiträgen	2,00 %	32.25
Bereits bezahlt		–1 200.00
Schlussbetrag Einzelfirma		857.35

23.2 Merkmale einer Selbstständigkeit



Lösung zu Aufgabe 23.2
von Seite 130

LÖSUNG		
Frau Keller ist nicht selbstständig. Die Einzelfirma des Bruders muss für diese Dienstleistungen einen Lohn mit allen Sozialversicherungsabzügen erstellen.		

23.3 Abrechnung einer GmbH



Lösung zu Aufgabe 23.3
von Seite 132

LÖSUNG			
AHV/IV/EO-Beiträge	10,60 %	Basis: 2 580 600.00	273 543.60
ALV-Beitrag 1	2,2 %	Basis: 2 429 800.00	53 455.60
ALV-Beitrag 2	0,0 %	Basis: abgeschafft per 01.01.2023	
FAK-Beitrag	1,5 %	Basis: 2 580 600.00	38 709.00
Verwaltungskosten	2,0 %	Basis: 273 543.60	5 470.85
Total Beiträge			371 179.05
bereits in Rechnung gestellt			– 360 000.00
Verrechnung Kinderzulagen			– 16 320.00
Schlussrechnung per 31.12.20XX			– 5 140.95

23.4 AHV-pflichtige Lohnarten



Lösung zu Aufgabe 23.4
von Seite 132

LÖSUNG	Ja	Nein
Überstundenentschädigung	X	
Krankentaggeld von der Versicherung		X
Teuerungszulage	X	
Leistungsprämie	X	
Büchergutschein im Wert von CHF 200.–		X
Gratifikation	X	
13. Monatslohn	X	
Nebenerwerb von CHF 125.– pro Monat		X
EO-Entschädigung	X	
Provision	X	
Unfalltaggeld von der Versicherung		X
Ferien- und Feiertagsentschädigung	X	
Taggeld der Arbeitslosenversicherung	X	
Dienstaltersgeschenke in Barauszahlung	X	