

## Merkblatt Sozialversicherungen 2019

Dieses Merkblatt enthält ausgewählte Informationen zu offiziellen Neuerungen im Bereich Sozialversicherungen. Es hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt nicht die individuelle Beratung durch eine Fachperson oder die Informationen der offiziellen Stellen und Sozialversicherungspartner.



Erste Säule & ALV .....	2
AHV/IV/EO & ALV-Beiträge .....	2
AHV-Freibetrag für Altersrentner .....	2
AHV geringfügiger Lohn .....	2
Ordentliches Rentenalter .....	2
Achtung Beitragslücke 1. Säule .....	2
Berufliche Vorsorge .....	2
BVG Grenzbeträge .....	2
BVG Altersgutschriften .....	2
BVG Umwandlungssatz .....	3
Beitragsbefreiung BVG .....	3
Maximale steuerfreie Einlage in Säule 3a .....	3
Unfallversicherung .....	3
Krankentaggeldversicherung .....	4
Erwerbsersatz / Mutterschaft / Familienzulagen .....	4
Quellenverzeichnis .....	6

## Erste Säule & ALV<sup>1</sup>

### AHV/IV/EO & ALV-Beiträge

	2019	2018	2017
Arbeitgeber (AG) & Arbeitnehmer (AN) zusammen	max.	max.	max.
AHV	8.400%	8.400%	8.400%
IV	1.400%	1.400%	1.400%
EO	0.450%	0.450%	0.450%
Total AN + AG	10.250%	10.250%	10.250%
Total nur AN bzw. nur AG	5.125%	5.125%	5.125%
ALV bis und mit Höchstbetrag (ab 2016: CHF 148'200 p.a.)	2.200%	2.200%	2.200%
ALV über Höchstbetrag (ab 2016: CHF 148'200 p.a.)	1.000%	1.000%	1.000%

### AHV-Freibetrag für Altersrentner (Arbeitnehmer)

	2019	2018	2017
Pro Jahr & pro Arbeitgeber	CHF 16 800.–	CHF 16 800.–	CHF 16 800.–

### AHV geringfügiger Lohn

	2019	2018	2017
Max. Einkommen für Angestellte pro Kalenderjahr und pro Arbeitgeber	2 300.–	2 300.–	2 300.–

Vom massgebenden Lohn, der je Arbeitsverhältnis den oben aufgeführten Betrag nicht übersteigt, werden die AHV/IV/EO/ALV-Beiträge nur auf Verlangen des Arbeitnehmers hin erhoben. Er kann die Versicherung jedoch nicht rückwirkend verlangen.

### Ordentliches Rentenalter

	2019	2018	2017
Ordentliches Rentenalter Frauen	64 Jahre	64 Jahre	64 Jahre
Ordentliches Rentenalter Männer	65 Jahre	65 Jahre	65 Jahre

Der Bezug der AHV-Rente kann um 1 oder 2 Jahre vorgezogen oder 1-5 Jahre aufgeschoben werden. Es sind nur ganze Jahre möglich.

### Achtung Beitragslücke 1. Säule

Wenn Arbeitnehmer aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall Taggelder erhalten, werden auf diesen keine AHV-Beiträge aus dem Arbeitsverhältnis entrichtet. Als Taggeldempfänger besteht jedoch eine AHV-Beitragspflicht als Nichterwerb-

stätiger. Damit diesen Personen keine Beitragslücke entsteht, müssen sie ihre AHV-Beiträge auf privater Basis einzahlen. Über die entsprechenden Fristen erteilen die Ausgleichskassen Auskunft.

### AHV/IV/EO-Beiträge Selbständigerwerbende

	2019	2018	2017
Maximalsatz	9.65%	9.65%	9.65%
Untere Einkommensgrenze	9 500.–	9 400.–	9 400.–
Maximalsatz ab Einkommen von Für Einkommen zwischen 9 400 und 56 400 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung	56 900.–	56 400.–	56 400.–
Mindestbeitrag pro Jahr	482.–	478.–	478.–
Obergrenze für Beiträge an die Familienausgleichskasse (FAK)	148 200.–	148 200.–	148 200.–
Beitragsfreies Einkommen für Altersrentner pro Jahr	16 800.–	16 800.–	16 800.–

## Berufliche Vorsorge

### BVG Grenzbeträge

	2019	2018	2017
	CHF	CHF	CHF
Mindestjahreslohn	21 330.–	21 150.–	21 150.–
Max. versicherter Lohn pro Jahr	85 320.–	84 600.–	84 600.–
Koordinationsabzug pro Jahr	24 885.–	24 675.–	24 675.–
Max. koordinierter Lohn pro Jahr	60 435.–	59 925.–	59 925.–
Min. koordinierter Lohn pro Jahr	3 555.–	3 525.–	3 525.–

Die BVG-Pflicht gilt grundsätzlich für alle Personen, die als Arbeitnehmende in der AHV beitragspflichtig sind und den Mindestjahreslohn gemäss obiger Tabelle erhalten. Bis zur Erreichung des 25. Altersjahrs werden keine Altersguthaben aufgebaut, d.h. diese Arbeitnehmer bezahlen nur Risikobeiträge.

### BVG Altersgutschriften

Die Altersgutschriften entsprechen dem Anteil des BVG Lohnabzugs, der als Sparbeitrag dem persönlichen Altersguthaben gutgeschrieben wird. Hinzu kommen die Risikobeiträge für Tod und Invalidität sowie Verwaltungskostenbeiträge, die je nach Pensionskasse unterschiedlich sein können.

	Ansatz in % des koordinierten Lohnes		
	2019	2018	2017
Frauen und Männer	7%	7%	7%
25 – 34 Jährige	7%	7%	7%
35 – 44 Jährige	10%	10%	10%
45 – 54 Jährige	15%	15%	15%
55 – 65 jährige Männer bzw. 55 – 64 jährige Frauen	18%	18%	18%

### BVG Umwandlungssatz

Der BVG-Umwandlungssatz dient dazu, das zum Zeitpunkt der Pensionierung vorhandene Altersguthaben einer versicherten Person in eine jährliche Rente umzuwandeln. (Bsp: Alterskapital 100 000.– x 6,8% = 6 800.– Rente pro Jahr). Unternehmen können mit ihrer Pensionskasse jedoch Vorsorgepläne erstellen, die bessere Leistungen als das gesetzliche Minimum vorsehen. Bei diesen Plänen können die Pensionskassen einen tieferen Umwandlungssatz als den gesetzlich vorgegebenen vorsehen, solange die dabei resultierenden Leistungen mindestens den Leistungen gemäss BVG entsprechen.<sup>2</sup>

	2019	2018	2017
Frauen & Männer	6.8%	6.8%	6.8%

### Beitragsbefreiung BVG

Je nach Vorsorgereglement der Pensionskasse erfolgt nach längerer Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers aufgrund Krankheit oder Unfall die Beitragsbefreiung. Meistens ist dies nach drei Monaten der Fall. Somit müssen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer Beiträge an die Pensionskasse leisten. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers der Pensionskasse melden.

Im Unterschied zur AHV entsteht gemäss vielen Vorsorgereglementen keine Beitragslücke aufgrund der Beitragsbefreiung, weil das Altersguthaben weiter durch die Pensionskasse geöffnet wird.

### Maximale steuerfreie Einlage in Säule 3a<sup>5</sup>

	2019	2018	2017
	CHF	CHF	CHF
Erwerbstätige mit 2. Säule, max.	6 826.–	6 768.–	6 768.–
Erwerbstätige ohne 2. Säule, 20% des Einkommens, maximal	34 128.–	33 840.–	33 840.–

### Unfallversicherung<sup>8,9</sup>

Bei der Unfallversicherung wird zwischen Berufs- und Nichtberufsunfall unterschieden. Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) ist die Versicherung von Arbeitnehmern gegen

Berufsunfälle für alle obligatorisch. Diese trägt die Behandlungskosten und richtet ein Taggeld aus. Die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle ist für Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von mindestens 8 Stunden pro Woche obligatorisch.

Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von **weniger als 8 Stunden pro Woche** sind gemäss UVG nur gegen Berufsunfälle und Unfälle auf dem Weg zur Arbeit versichert, nicht jedoch gegen Unfälle in der Freizeit. Diese Personen müssen die Heilungskosten für Nichtberufsunfälle über ihre Krankenkasse versichern. Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht gemäss Art. 324a Abs. 1 OR jedoch unabhängig vom Arbeitspensum. In diesen Fällen gelten dieselben Regeln wie bei Krankheit, das heisst es ist entweder eine freiwillige Taggeldversicherung abzuschliessen oder der Arbeitgeber richtet den Lohn gemäss regionaler Skala für eine bestimmte Zeit weiterhin aus. (siehe analog Kapitel «Krankentaggeldversicherung»). Bei Teilzeitbeschäftigten mit unregelmässigen Einsätzen wird auf das durchschnittliche Einkommen abgestützt.

[Auf Unfalltaggeldern werden keine AHV/IV/EO/ALV-Prämien erhoben. Entsprechend werden auch keine anderen Versicherungsprämien erhoben, deren Berechnungsgrundlage das AHV-pflichtige Einkommen darstellt \(ALV/UVG\). Die BVG-Prämienbefreiung setzt je nach Vorsorgereglement nach ca. 3 Monaten ein. Die Berechnung der Taggelder erfolgt gemäss Versicherungsvertrag.](#)

	2019	2018	2017
	CHF	CHF	CHF
Maximal versicherter Lohn gemäss UVG	148 200.–	148 200.–	148 200.–

[Höhere Löhne können über eine Zusatzversicherung freiwillig versichert werden.](#)

Die nachstehende Tabelle zeigt eine Übersicht der Versicherungsleistungen gemäss UVG und freiwillige Zusatzversicherungen.

	Obligatorium (UVG)	Freiwillig
<b>Heilungskosten</b> Arzt- und Spitalrechnungen	<b>Heilbehandlungen</b> allgemeine Spitalabteilung	<b>Weitere Kostenübernahmen</b> private / halbprivate Spitalabteilung
<b>Arbeitsunfähigkeit</b> Lohn während des Arbeitsausfalls	<b>Taggeld:</b> 80% des versicherten Verdienstes (bis Maximum) ab dem dritten Tag nach dem Unfalltag	<b>Zusätzliches Taggeld</b> Beliebige Taggeldergänzungen bis 100% des vollen Lohns
<b>Erwerbsunfähigkeit</b> Lebenshaltungskosten bei Invalidität	<b>Renten / Entschädigungen</b> 80% des versicherten Verdienstes (bis Maximum)	<b>Zusätzliche Renten / Entschädigungen</b> Beliebige Ergänzungen bis 100% des vollen Lohns

## Krankentaggeldversicherung

Im Unterschied zur Unfallversicherung ist die Krankentaggeldversicherung nicht gesetzlich vorgeschrieben und sie übernimmt keine Heilungskosten. Sie richtet den Lohnersatz bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit aus. Je nach Versicherungsvertrag bezahlt sie das Taggeld während 2 Jahren, bis die Leistungen gemäss IV und BVG einsetzen.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber gemäss Art. 324a Abs. 1 OR dem Arbeitnehmer im Krankheitsfall den vollen Lohn für eine bestimmte Dauer pro Dienstzeit zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis bereits mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Wenn im Arbeitsvertrag nichts Anderes (d.h. für den Mitarbeiter günstigeres) vereinbart ist, so wird je nach Region die Basler, Berner oder Zürcher Skala angewendet, um die Dauer der Lohnfortzahlung zu bestimmen. Die Höhe beträgt dabei immer 100% des Lohns ab dem ersten Krankheitstag.

Meistens wird zum Vorteil beider Parteien jedoch eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Die dem Arbeitgeber auferlegte Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall ist dann abgegolten, wenn die Versicherungslösung mindestens gleichwertig ist, wie die gesetzliche Lösung. Taggelder von 80% des Lohnes während 720 Tagen gelten als gleichwertig wie die gesetzliche Lohnfortzahlung, welche zwar 100% Lohn vorsieht, jedoch für eine viel kürzere Zeitspanne andauert. Für die Gleichwertigkeit ist ferner vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien bezahlt. Da Krankentaggelder nicht AHV-pflichtig sind, hat der Arbeitnehmer netto etwas mehr als 80% des üblichen Lohns. Wäre das Taggeld 100% des üblichen Lohns, so hätte er netto mehr Geld zur Verfügung, als wenn er arbeiten würde.

### Zusammenfassung:

Beschreibung	Lohn
Variante 1: Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäss regionaler Skala	100% Bruttolohn ab 1. Krankheitstag. Normale Lohnabrechnung mit allen Sozialversicherungsprämien.
Variante 2: Taggeld aus Versicherungsleistungen	min. 80% des versicherten Bruttolohns. Je nach Gerichtspraxis darf der Arbeitgeber während 1-3 Karenztagen auf Lohnzahlung verzichten.

Auf Krankentaggeldern werden keine AHV/IV/EO-Prämien erhoben. Entsprechend werden auch keine anderen Versicherungsprämien erhoben, deren Berechnungsgrundlage das AHV-pflichtige Einkommen darstellt (ALV/UVG/KTG). Bei der Pensionskasse tritt meistens nach einigen Monaten Krankheit eine Prämienbefreiung ein.

## Erwerbsersatz / Mutterschaft / Familienzulagen

### Erwerbsersatz<sup>10</sup>

Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der Erwerbsersatzordnung (EO) werden für den Dienst in der schweizerischen Armee, im Zivildienst, im Zivildienst, im Rotkreuzdienst, in Kaderbildungskursen von J+S sowie in Jungschützenleiterkursen ausbezahlt.

EO-Leistungen sind AHV/IV/EO-prämienpflichtig. Die Entschädigungen können je nach Ausgleichskasse und vertraglicher Vereinbarung mit dem Angestellten höher ausfallen. Vgl. dazu auch die nachstehenden Ausführungen bezüglich Mutterschaftstaggelder.

	2019	2018	2017
	CHF	CHF	CHF
Taggeld	80% des Bruttolohns	80% des Bruttolohns	80% des Bruttolohns
Mindestansatz, entsprechend Funktion	62 / Tag	62 / Tag	62 / Tag

### Mutterschaftsentschädigung<sup>11, 14</sup>

Ob eine Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung hat, ist mit der Ausgleichskasse zu prüfen. Wenn ein Anspruch besteht, beginnt dieser am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes kann beantragt werden, dass der Anspruch erst mit der Heimkehr des Kindes beginnt.

Während der 15. und 16. Woche nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin das Recht auf unbezahlten Urlaub, sofern sie das möchte. Wenn sie ihr Kind stillt, kann der Arbeitgeber sie nicht verpflichten zu arbeiten, auch nicht nach der 16. Woche, d.h. der unbezahlte Urlaub wird entsprechend fortgeführt. (Art. 35a ArG, Art. 324a OR)

	2019	2018	2017
	CHF	CHF	CHF
Taggeld	80% des Lohns	80% des Lohns	80% des Lohns
Maximalansatz	196 / Tag	196 / Tag	196 / Tag

Als Lohn gilt hier das vor der Niederkunft im Durchschnitt erzielte Erwerbseinkommen. Ein unbezahlter Urlaub vor der Geburt kann also die Höhe des Taggeldes negativ beeinflussen.

Das Taggeld der Mutterschaftsentschädigung ist AHV/IV/EO-prämienpflichtig. War sie vor der Geburt unselbständig erwerbstätig, muss die Arbeitnehmerin auch ALV-Prämien bezahlen. Der Arbeitgeber erhält seinen Prämienanteil vom Ausgleichsfonds der EO. (Art. 19a EOG)

Die Unfallversicherung bleibt während dem Mutterschaftsurlaub bestehen, jedoch ist die

Arbeitnehmerin von der Prämienzahlung befreit. Je nach Ausgleichskasse und vertraglicher Vereinbarung mit der Angestellten kann die Mutterschaftsentschädigung höher ausfallen bzw. länger ausbezahlt werden. Richtet der Arbeitgeber während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs einen Lohn aus, der höher ist als die Mutterschaftsentschädigung, so hat er auf der Differenz zwischen der Mutterschaftsentschädigung und seinen Lohnzahlungen UVG-Prämien zu entrichten (bis zum höchst versicherten Verdienst von zurzeit 148 200 Franken).

Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge bleibt ebenfalls bestehen. Der bisherige koordinierte Lohn, auf dem die Beiträge erhoben werden, hat also weiterhin seine Gültigkeit. (Art. 8 Abs. 3 BVG, Art.329f OR)

Besteht eine Krankentaggeldversicherung, ist gemäss Versicherungsvertrag vorzugehen. Eine KTG-Prämienbefreiung auf Mutterschaftsentschädigungen ist vom Gesetz nicht vorgesehen.<sup>13</sup>

### Variante 1: Ausgleichskasse (AK) bezahlt Taggeld dem Arbeitgeber (Normalfall)

	Arbeitnehmeranteil (AN)	Arbeitgeberanteil (AG)
AHV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohnklärung wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
IV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja.	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohnklärung wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
EO-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohnklärung wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
ALV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohnklärung wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
KTG-Prämien Pflicht	Normalerweise ja für Taggeld + freiwillige Lohnzahlungen des AG, gemäss Versicherungsvertrag.	Normalerweise ja für Taggeld + freiwillige Lohnzahlungen des AG, gemäss Versicherungsvertrag.
UVG-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Nein - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	- auf Taggeld = Nein - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja
BVG-Prämien Pflicht	Ja, Berechnung auf Basis des koordinierten Lohns vor Geburt	Ja, Berechnung auf Basis des koordinierten Lohns vor Geburt

### Variante 2: Ausgleichskasse bezahlt Taggeld direkt der Arbeitnehmerin

- Geschieht bei unselbständig Erwerbstätigen nur auf spezielles Verlangen der Leistungsberechtigten.
- AHV/IV/EO/ALV-Prämien werden direkt durch die Ausgleichskasse abgerechnet.
- KTG/BVG-Prämien sind weiterhin durch den AG & AN zu entrichten, entsprechend müssen sich beide Parteien auf einen Zahlungsmodus einigen.

### Familienzulagen<sup>12, 13</sup>

Die Kantone bestimmen die Arten und Ansätze der Familienzulagen. Grundsätzlich gibt es folgende Arten:

- Kinderzulage (haben alle Kantone)
- Ausbildungszulage (haben alle Kantone)
- Geburtszulage (haben nur einige Kantone)
- Adoptionszulage (haben nur einige Kantone)

Die Mindesthöhe der Zulagen bestimmt jeder Kanton selber. Die kantonalen Ausgleichskassen richten Zulagen gemäss den Mindestvorgaben der Kantone aus. Andere Ausgleichskassen können höhere Zulagen auszahlen.

Familienzulagen dürfen nicht doppelt bezogen werden. Wenn mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen haben, ist die Reihenfolge gemäss Art. 7 im Familienzulagengesetz FamZG schweizweit einheitlich geregelt. Arbeiten zwei für das gleiche Kind zulagenberechtigte Personen je in verschiedenen Kantonen und liegen die Leistungen des Bezugskantons tiefer als diejenigen im anderen Kanton, so wird die Differenz vergütet. Dies wird als Differenzzulage bezeichnet.

Familienzulagen sind zwar nicht sozialversicherungsprämienpflichtig (AHV/IV/EO/ALV/ KTG/UVG/BVG), unterliegen jedoch der Einkommenssteuer und müssen daher im Lohnausweis unter der Ziff. 1 als Lohn aufgeführt werden.

## Quellenverzeichnis

1. Merkblatt 2.01-17 «Beiträge» der Informationsstelle AHV/IV
2. <http://www.svv.ch/de/politik-und-recht/dossiers/bvg-umwandlungssatz> (abgerufen am 20.09.2017)
3. [https://de.wikipedia.org/wiki/Drei-S%C3%A4ulen-System\\_\(Schweiz\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Drei-S%C3%A4ulen-System_(Schweiz)) (abgerufen am 20.09.2017)
4. <https://www.lexwiki.ch/pensionskassen-beitragspflicht/#Hintergrund> (abgerufen am 20.09.2017)
5. Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV, Rundschreiben Höchstabzüge Säule 3a im Steuerjahr 2018, 2-153-D-2017-d
6. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Hintergrunddokument, Übersicht: Beträge gültig ab dem 1. Januar 2018
7. Merkblatt 6.06 – «Anschlusspflicht an eine Vorsorgeeinrichtung gemäss BVG» der Informationsstelle AHV/IV
8. Merkblatt 6.05 – «Obligatorische Unfallversicherung UVG» der Informationsstelle AHV/IV
9. <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personal/personalmanagement/pflichten-der-arbeitgebenden/sozialversicherungen/uvg-und-nbu.html>
10. Merkblatt 6.01 – «Erwerbsausfallentschädigungen» der Informationsstelle AHV/IV
11. Merkblatt 6.02 – «Mutterschaftsentschädigung» der Informationsstelle AHV/IV
12. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz/grundlagen-und-gesetze.html>
13. <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Erwerbsersatzordnung-Mutterschaftsentsch%C3%A4digung-EO-MSE/Mutterschaftsentsch%C3%A4digung#qa-1200>
14. [http://www.infomutterschaft.ch/faq#faq\\_10](http://www.infomutterschaft.ch/faq#faq_10)
15. [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ\\_zum\\_privaten\\_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html)