

## Merkblatt Sozialversicherungen 2020

Dieses Merkblatt enthält ausgewählte Informationen zu den schweizerischen Sozialversicherungen. Es stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Korrektheit und ersetzt nicht die individuelle Beratung durch eine Fachperson oder die Informationen der offiziellen Stellen und Sozialversicherungspartner.



Erste Säule & ALV .....	2
AHV/IV/EO-Beiträge .....	2
ALV-Beiträge (Arbeitslosenversicherung) .....	2
AHV-Freibetrag für Altersrentner .....	2
AHV geringfügiger Lohn .....	2
Ordentliches Rentenalter .....	2
AHV/IV/EO-Beiträge Selbständigerwerbende .....	2
Berufliche Vorsorge .....	3
BVG Grenzbeträge .....	3
BVG Altersgutschriften .....	3
Beitragsbefreiung BVG .....	3
Maximale steuerfreie Einlage in Säule 3a .....	3
Unfall .....	4
Krankheit .....	5
Erwerbsersatzordnung / Mutterschaftsentschädigung .....	7
Familienzulagen .....	8

**Erste Säule & ALV**

**AHV/IV/EO-Beiträge**

	2020	2019	2018
AHV (Alters- & Hinterlassenenversicherung)	8.700%	8.400%	8.400%
IV (Invalidenversicherung)	1.400%	1.400%	1.400%
EO (Erwerbsersatzordnung, Mutterschaft)	0.450%	0.450%	0.450%
<i>Total</i>	<i>10.550%</i>	<i>10.250%</i>	<i>10.250%</i>
<i>Arbeitnehmerbeitrag</i>	<i>5.275%</i>	<i>5.125%</i>	<i>5.125%</i>
<i>Arbeitgeberbeitrag</i>	<i>5.275%</i>	<i>5.125%</i>	<i>5.125%</i>

**ALV-Beiträge (Arbeitslosenversicherung)**

	2020	2019	2018
ALV bis jährliche Lohnsumme CHF 148 200.00	2.200%	2.200%	2.200%
ALV Solidaritätsbeitrag ab CHF 148 201.00 p.a.	1.000%	1.000%	1.000%

Die Beiträge werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte aufgeteilt.

**AHV-Freibetrag für Altersrentner**

	2020	2019	2018
Pro Jahr & pro Arbeitgeber (CHF)	16 800.00	16 800.00	16 800.00

**AHV geringfügiger Lohn**

	2020	2019	2018
Max. Einkommen für Angestellte pro Kalenderjahr und pro Arbeitgeber (CHF)	2 300.00	2 300.00	2 300.00

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.

Für Personen, die in Privathaushalten angestellt sind sowie Kunst- und Kulturschaffende gibt es keinen AHV-freien Lohn, die Beiträge müssen daher in jedem Fall bezahlt werden.

**Ordentliches Rentenalter**

	2020	2019	2018
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 Nichterwerbstätiger. 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**

	2020	2019	2018
Maximalsatz	9.950%	9.650%	9.650%
Untere Einkommensgrenze (CHF)	9 500.00	9 500.00	9 400.00
Mindestbeitrag pro Jahr (CHF)	496.00	482.00	478.00
Maximalsatz ab Einkommen von (CHF)	56 900.00	56 900.00	56 400.00
Obergrenze für Beiträge an die Familienausgleichskasse FAK (CHF)	148 200.00	148 200.00	148 200.00
Beitragsfreies Einkommen für Altersrentner pro Jahr (CHF)	16 800.00	16 800.00	16 800.00

Für Einkommen zwischen 9 400.00 und 56 400.00 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.

**Prämienpflichtiger Lohn AHV**

Der prämienpflichtige AHV-Lohn wird «massgebender Lohn» genannt, also der Lohn, auf dem Beiträge entrichtet werden müssen. Zur Berechnung des massgebenden Lohns publiziert das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) die «Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML)». Bei Unklarheiten über die Prämienpflicht geben die Ausgleichskassen basierend auf dieser Wegleitung Auskunft.

**Quellen und weitere Informationen**

- Informationsstelle AHV/IV, Merkblatt 2.01-20 & 2.02-20 «Beiträge» der Informationsstelle AHV/IV: [www.ahv-iv.ch](http://www.ahv-iv.ch)
- Bundesgesetz über die Alter- und Hinterlassenenversicherung (AHVG): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460217/index.html>

## Berufliche Vorsorge

### BVG Grenzbeträge

	2020	2019	2018
	CHF	CHF	CHF
Mindestjahreslohn	21 330.00	21 330.00	21 150.00
Max. versicherter Lohn pro Jahr	85 320.00	85 320.00	84 600.00
Koordinationsabzug pro Jahr	24 885.00	24 885.00	24 675.00
Max. koordinierter Lohn pro Jahr	60 435.00	60 435.00	59 925.00
Min. koordinierter Lohn pro Jahr	3 555.00	3 555.00	3 525.00

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.

Der Koordinationsabzug wird auch bei Teilzeitangestellten im vollen Umfang vorgenommen, ausser das Pensionskassenreglement sieht eine Anpassung entsprechend dem Anstellungspensum vor.

### 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		
	2020	2019	2018
Frauen und Männer			
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%

### 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

	2020	2019	2018
	CHF	CHF	CHF
Erwerbstätige mit 2. Säule, max.	6 826.00	6 826.00	6 768.00
Erwerbstätige ohne 2. Säule, 20% des Einkommens, maximal	34 128.00	34 128.00	33 840.00

### Quellen und weitere Informationen

- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Mitteilungen über die Berufliche Vorsorge Nr. 151: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/wichtige-aenderungen-ab-2020.html>
- Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV, Rundschreiben Höchstabzüge Säule 3a im Steuerjahr 2020, 2-174-D-2019-d

## Unfall

Bei der obligatorischen 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 und pro Arbeitgeber** sind nur gegen Berufsunfälle und Unfälle auf dem Weg zur Arbeit obligatorisch versichert, nicht jedoch gegen Unfälle in der Freizeit. Diese Personen müssen die Heilungskosten für Nichtberufsunfälle über ihre Krankenkasse versichern. (Art. 7 & 8 UVG / Art. 13 UVV / BGE 134 V 412 vom 24.10.2008)

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht jedoch unabhängig vom Arbeitspensum (Art. 324a Abs. 1 OR). Bei einem Nichtberufsunfall eines solchen Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber daher den Lohn weiterhin für eine begrenzte Zeit bezahlen (gemäss regionaler Skala des Gerichts). Alternativ kann er im Rahmen der Unfallzusatzversicherung Taggeldleistungen für diese Arbeitnehmer freiwillig versichern.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit unregelmässigen Einsätzen wird bei der Berechnung des Taggeldes auf das durchschnittliche Einkommen während einer bestimmten Periode (meistens die letzten 12 Monate) abgestützt.

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

	<b>Obligatorium (UVG)</b>	<b>Freiwillig (UVGZ)</b>
<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

Unfallversicherungen können als Einzel- oder Kollektivversicherung abgeschlossen werden. Prämienzahlungen des Arbeitgebers an die Kollektivversicherung unterliegen nicht der Einkommenssteuer, Prämienzahlungen für Einzelversicherungen jedoch schon.

(Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises, Rz 37)

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.

### Prämienpflichtiger Lohn UVG

Grundsätzlich ist der AHV-pflichtige Lohn aller obligatorisch versicherten Personen die Basis für die Prämienberechnung nach UVG. Dazu gehören auch periodische Bezüge, auf die ein Anspruch gemäss Arbeitsvertrag besteht (z.B. 13. Monatslohn, Gratifikationen etc.). Es gibt jedoch Ausnahmesituationen, in denen keine AHV-Beitragspflicht besteht und der Lohn dennoch versichert ist. Dazu gehört z.B. der AHV-Freibetrag von AHV-Rentnern. Diese bezahlen auf dem Freibetrag keine AHV-Prämien, sind jedoch nach UVG mit dem vollständigen Lohn versichert und müssen entsprechend auch auf dem AHV-Freibetrag Prämien für die Unfallversicherung zahlen. (Art. 22 & 115 UVV)

Mitglieder des Verwaltungsrats einer Aktiengesellschaft, die ansonsten nicht im Betrieb tätig sind, sind nicht obligatorisch versichert und bezahlen daher keine Prämien für die Unfallversicherung. (Art. 2 UVV)

	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
	CHF	CHF	CHF
Maximal versicherter Lohn gemäss UVG pro Jahr	148 200.00	148 200.00	148 200.00

Höhere Löhne können über eine Zusatzversicherung freiwillig für das Taggeld versichert werden.

Der Höchstbetrag wird pro Rata reduziert, wenn eine Person weniger als ein Jahr beschäftigt ist. Bei Mehrfachbeschäftigten wird der Lohn je Arbeitsverhältnis erfasst, insgesamt jedoch nur bis zum Höchstbetrag des versicherten Verdienstes. Übersteigt die Summe der Löhne diesen Höchstbetrag, so ist er entsprechend den prozentualen Verdiensteilen auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse aufzuteilen. Dies gilt auch für Personen, die neben der unselbstständigen eine selbstständige, nach dem UVG freiwillig versicherte Tätigkeit ausüben. (Art. 115 UVV)

### Prämienpflichtiger Lohn UVGZ (Freiwilliger Zusatz)

Die Prämien für die Unfallzusatzversicherung werden gemäss Versicherungspolice berechnet. Die Berechnung kann sich also je nach Versicherungsprodukt unterscheiden. Viele Versicherer schliessen in ihren Allgemeinen Versicherungsbedingungen Angestellte, die über 70 Jahre alt sind von der Versicherung aus. Diese bezahlen entsprechend keine Prämien mehr.

#### Quellen und weitere Informationen

- <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung.html>
- Merkblatt 6.05 – «Obligatorische Unfallversicherung UVG» der Informationsstelle AHV/IV
- <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personal/personalmanagement/pflichten-der-arbeitgebenden/sozialversicherungen/uvg-und-nbu.html>
- Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung; gültig ab 01.01.2019
- Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19810038/index.html>
- Verordnung über die Unfallversicherung (UVV): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820361/index.html>
- <https://www.koordination.ch/de/online-handbuch/uvg/artikelverzeichnis-uvg/>

#### Krankheit

Im Krankheitsfall wird zwischen der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber und den Versicherungsleistungen in Form von Taggeldern unterschieden (Lohnersatz). Taggeldversicherungen sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig.

##### **Variante 1: Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR (ohne Taggeldversicherung)**

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.

##### **Variante 2: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss VVG**

Meistens wird zum Vorteil beider Parteien eine Krankentaggeldversicherung nach VVG (Versicherungsvertragsgesetz) abgeschlossen. Dabei handelt es sich um einen privatrechtlichen Versicherungsvertrag, der frei ausgestaltet werden kann. Die dem Arbeitgeber auferlegte Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall (gemäss OR 324a) ist jedoch gemäss Rechtsprechung 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. Je nach Gericht (regional) sind 1-3 Karenztage erlaubt, während derer keine Lohnzahlung ausgerichtet werden muss.

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.

Da Krankentaggelder nicht AHV-pflichtig sind, erhält der Arbeitnehmer netto etwas mehr als 80% des üblichen Lohns nach Abzügen. Wäre das Taggeld 100% des üblichen Lohns, so hätte er netto mehr Geld zur Verfügung, als wenn er arbeiten würde. Dem kann je nach Arbeitsvertrag mit einem Nettolohnausgleich entgegen gewirkt werden.

Oftmals ist gemäss Versicherungsvertrag eine Wartezeit vorgesehen, das heisst die Taggelder werden erst nach einer bestimmten Anzahl Krankheitstage ausbezahlt (14, 30, 90 oder 180 Tage). Je höher die Wartezeit, desto tiefer die Versicherungsprämien. Während dieser Frist ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR verpflichtet. Es ist jedoch möglich, im Arbeitsvertrag die Lohnfortzahlung während der Wartezeit auf 80% des Lohns zu beschränken.

**Variante 3: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss KVG**

Das Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) enthält Bestimmungen über eine freiwillige Taggeldversicherung, die durch erwerbstätige Personen in Anspruch genommen werden kann. Es besteht im Unterschied zur Taggeldversicherung gemäss VVG eine Aufnahmespflicht durch die Krankenversicherer. Die Taggelder werden erst ab einer Arbeitsunfähigkeit von 50% ausbezahlt und müssen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen ausgerichtet werden.

Ausserdem müssen die Versicherer allen Versicherten das Taggeld in gleicher Höhe und für die gleiche Dauer anbieten. In diesem Zusammenhang schreibt das KVG jedoch keine Mindesthöhe des Taggeldes vor, somit sind die Versicherer nicht verpflichtet, einen vollständigen Schutz für den Erwerbsausfall bei Krankheit zu bezahlen. Entsprechend bieten viele Versicherer nur ein geringes Taggeld nach KVG an. In Bezug auf den Arbeitsvertrag hat die Taggeldversicherung nach KVG daher nur eine geringe Relevanz.

Varianten Lohnfortzahlung / Taggeld	Beschreibung
Variante 1: Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäss regionaler Skala	100% Bruttolohn ab 1. Krankheitstag. Normale Lohnabrechnung mit allen Sozialversicherungsprämien.
Variante 2: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss VVG	min. 80% des versicherten Bruttolohns. Je nach Gerichtspraxis darf der Arbeitgeber während 1-3 Karenztagen auf Lohnzahlung verzichten. Wartefrist beachten (Lohnfortzahlung).
Variante 3: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss KVG	Gemäss Versicherungsvertrag.

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.

Taggeldversicherungen können in beiden Varianten (VVG und KVG) als Einzel- oder Kollektivversicherung abgeschlossen werden. Prämienzahlungen des Arbeitgebers an die Kollektivversicherung unterliegen nicht der Einkommenssteuer, Prämienzahlungen für Einzelversicherungen jedoch schon. (Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises, Rz 37)

**Prämienpflichtiger Lohn KTG**

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden gemäss Versicherungspolice berechnet. Die Berechnung kann sich also je nach Versicherungsprodukt unterscheiden. Viele Versicherer schliessen in ihren Allgemeinen Versicherungsbedingungen Angestellte, die über 70 Jahre alt sind von der Versicherung aus. Diese bezahlen entsprechend keine Prämien mehr.

**Quellen & weitere Informationen**

- <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/krankenversicherung.html>
- [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)
- Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung; gültig ab 01.01.2019

## Erwerbsersatzordnung / Mutterschaftsentschädigung

### Erwerbsersatzordnung

Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der Erwerbsersatzordnung (EO) werden für den Dienst in der schweizerischen Armee, im Zivilschutz, 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.

	2020	2019	2018
	CHF	CHF	CHF
Taggeld	80% des Bruttolohns	80% des Bruttolohns	80% des Bruttolohns
Mindestansatz, entsprechend Funktion	62 / Tag	62 / Tag	62 / Tag

### Mutterschaftsentschädigung

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)

	2020	2019	2018
	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 höchstversicherten Verdienst).

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.

### 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 Jahreslohn деклARATION 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 Jahreslohn деклARATION 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 Jahreslohn деклARATION 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 Jahreslohn деклARATION 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.

### **Quellen & weitere Informationen**

- Merkblatt 6.01 – «Erwerbsausfallentschädigungen» der Informationsstelle AHV/IV
- Merkblatt 6.02 – «Mutterschaftsentschädigung» der Informationsstelle AHV/IV
- <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Erwerbsersatzordnung-Mutterschaftsentsch%C3%A4digung-EO-MSE/Mutterschaftsentsch%C3%A4digung>
- [http://www.infomutterschaft.ch/faq#faq\\_10](http://www.infomutterschaft.ch/faq#faq_10)

### **Familienzulagen**

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

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

*Eine Übersicht der Zulagen pro Kanton kann hier abgerufen werden: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz/grundlagen-und-gesetze/ansaezte.html>*

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, z.B. wenn ein Gesamtarbeitsvertrag dies vorsieht.

Familienzulagen dürfen nicht doppelt bezogen werden. Wenn mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen haben, ist die Reihenfolge der Bezugsberechtigung 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.*

### **Arbeitgeberbeiträge an die FAK**

Zur Finanzierung der Familienzulagen von Arbeitnehmenden leisten die Arbeitgeber Beiträge an die Familienausgleichskasse (FAK), die in Prozenten des AHV-pflichtigen Erwerbseinkommens bemessen werden. Im Kanton Wallis leisten auch die Arbeitnehmenden einen solchen Beitrag. Die Beitragshöhe ist je nach Kanton und Ausgleichskasse unterschiedlich.

### **Quellen & weitere Informationen**

- <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz.html>