

Sozialversicherungen in der Schweiz

Soziale Sicherung

Drei-Säulen-
Prinzip

- **Erste Säule: Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV)**
 - staatliche Vorsorge
 - Existenzsicherung
 - Lohnprozente
 - Umlageverfahren
- **Zweite Säule: Berufliche Vorsorge (BVG)**
 - Abdeckung Lebensstandard
 - obligatorische und überobligatorische Lösungen
 - Lohnprozente
 - Kapitaldeckungsverfahren
 - steuerlich privilegiert
- **Dritte Säule: Private, freiwillige Vorsorge**
 - gebunden, steuerlich privilegiert (Säule 3a)
 - freie Vorsorge (Säule 3b)

Sozialversicherungen in der Schweiz

AHV/IV/EO

AHV

- **Beitragssatz unselbständig Erwerbender: 4,2 % je Arbeitgeber und Arbeitnehmer**
- **Beitragssatz selbständig Erwerbender: 7,8 %**
- **Altersrenten ab 64./65. Jahren: einfache Rente ca. CHF 13'000.00, Ehepaarrente: ca. CHF 37'000; abhängig von Beitragsjahren und Höhe**
- **Witwen- und Waisenrenten**

IV

- **Beitragssatz: 0,7 % je Arbeitgeber und Arbeitnehmer**
- **Wiedereingliederung von behinderten Personen in den Arbeitsprozess**
 - **medizinische Massnahmen**
 - **Umschulungen**
 - **Taggelder**
- **Invalidenrente (Eingliederung vor Rente) in Abhängigkeit von Invaliditätsgrad**

Sozialversicherungen in der Schweiz

AHV/IV/EO

EO

- **Beitragssatz: 0,15 % je Arbeitgeber und Arbeitnehmer**
- **Teilweise Entschädigung des Verdienstaufalles bei Militär- oder Zivildienst**

Sozialversicherungen in der Schweiz

Berufliche Vorsorge (BVG)

- **Versicherungen nach Kapitaldeckungsverfahren mit Spar- und Risikoteil**
- **Vorm Arbeitgeber unabhängige Vorsorgeeinrichtung (z.B. Stiftung)**
- **Obligatorisch zu versichernder Lohn zwischen ca. CHF 25'000.00 - 75'000.00 / Jahr**
- **Sparbeiträge zwischen 7 - 18 % (altersabhängig) des versicherten Lohnes (hälftig Arbeitgeber / Arbeitnehmer), Verzinsung des Kapitals mit 3,25 %**
- **Altersrente entspricht ca. 7 % des Kapitals**
- **Kapitalauszahlung anstelle von Rente möglich, zusätzlich bei Aufnahme selbständiger Erwerbstätigkeit**
- **Invaliden-, Witwen- und Waisenrente**
- **Sparbeiträge sind vollumfänglich bei den Steuern abzugsfähig, werden aber nachher bei der Auszahlung besteuert**

Sozialversicherungen in der Schweiz

Unfallversicherung
Krankentaggeld-
versicherung
Krankenversiche-
rung

Berufs- und Nichtberufs-Unfallversicherung

- Arbeitnehmer sind obligatorisch gegen Lohnausfall bei Berufs- und Nichtberufsunfällen zu versichern
- Obligatorium bis ca. CHF 107'000.00 / Jahr, darüber freiwillig
- Deckung von 80 % des versicherten Lohnes, bei Invalidität 90 %
- Hinterlassenenleistungen
- Prämie Berufsunfallversicherung durch Arbeitgeber, Nichtberufsunfallversicherung durch Arbeitnehmer zu bezahlen

Krankentaggeldversicherung

- Freiwillige Versicherungslösung als Ersatz für die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers
- In der Regel 80 % des versicherten Lohnes während 720 Tagen bezahlt; Prämien hälftig zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt

Sozialversicherungen in der Schweiz

Unfallversicherung
Krankentaggeld-
versicherung
Krankenversiche-
rung

Krankenversicherung (Krankenpflege)

- **Vom Arbeitsverhältnis unabhängige Versicherung**
- **Obligatorium für alle Personen mit Wohnsitz in der Schweiz mit freier Versicherungswahl, Aufnahmepflicht der Versicherung**
- **Übernahme der Pflegeleistungen ambulant und stationär, Untersuchungen, Arzneimittel etc. gemäss definiertem Leistungskatalog**
- **Private oder halbprivate Versicherung freiwillig**

Arbeitsrecht

Übersicht

Rahmenbedingungen

- *Hinweis: Der gesamte Text lässt sich auch nachlesen unter: Broschüre "Standort : Schweiz, Tat-Sachen, Seiten 87 - 93"*
- **Gesetzliche Bestimmungen**
 - Obligationenrecht Art. 319 - 362
 - Mitwirkungsgesetz
 - Gleichstellungsgesetz
 - Arbeitsgesetz
 - Sozialversicherungsgesetz
- **Tarif- oder Gesamtarbeitsverträge (GAV)**
 - ca. 1 000 verschiedene GAV
 - ca. 19 allgemeinverbindlich-erklärte GAV
- **Arbeitsverträge**
 - mündliche oder schriftlicher Abschluss
 - ev. Personalreglement (Rationalisierungsfunktion)

→ Ausnutzen der Dispositionsfreiheit

Arbeitsrecht

Gesamtarbeitsverträge

Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge

- **Branchen, z.B.**
 - **Bauhauptgewerbe**
 - **Elektroinstallationsgewerbe**
 - **Geleisebau**
 - **Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe**
 - **Maler- und Gipsergewerbe**
 - **Metallgewerbe**
 - **Möbelindustrie**
 - **Poliere und Werkmeister**
 - **Plattengewerbe**
 - **Schreinergewerbe**

Arbeitsrecht Arbeitszeit

Regelung von Überstunden und Überzeit

- **Unterscheidung Normal- und Höchstarbeitszeit**
 - vertragliche Arbeitszeit: 40 - 44 h / Woche
 - gesetzliche Höchstarbeitszeit: 45 oder 50 h / Woche
- **Überstunden: Differenz zwischen Normal- und Höchstarbeitszeit**
 - soweit zumutbar, zu leisten
 - Grundsatz: Zuschlag: 25 %
 - vertraglich: Kompensation, Wegbedingung der zusätzlichen Bezahlung
- **Überzeit: Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit**
 - max. 2 h / Tag
 - max. 170 oder 140 h / Jahr (45 / 50 h-Woche)
 - zwingender Zuschlag von 25 %
 - vertraglich: Kompensation
 - keine Zustimmung Arbeitnehmervertretung und keine Bewilligung nötig

Arbeitsrecht

Verteilung der Arbeitszeit

Tagesarbeit

Abendarbeit

Nachtarbeit

Sonn- und Feiertage

Bewilligungen

Urlaub

- **Tagesarbeit: 06.00 - 20.00 Uhr**
- **Abendarbeit: 20.00 - 23.00 Uhr**
- **Pausen: ¼ h über 5,5 h, ½ h über 7 h, 1 h über 9 h**
- **Nachtarbeit**
 - vorübergehend: → Lohnzuschlag 25 %
 - dauernd: → Zeitzuschlag von 10 % (0,65 h / Nacht) Ausgleichszeit
- **Arbeit an Sonn- und Feiertagen**
 - Samstag 23.00 Uhr bis Sonntag 23.00 Uhr
 - vorübergehend: → Lohnzuschlag 50 %
 - dauernd: → Ausgleichsruhezeit 100 %
- **Bewilligungspflicht für:**
 - Nachtarbeit
 - Sonntagsarbeit
 - ununterbrochener Betrieb
- **Urlaub:**
 - bis 20. Altersjahr: 25 Arbeitstage
 - danach: 20 Arbeitstage
 - (ab 50. Altersjahr: Praxis 25 Arbeitstage)
 - kein spezielles Entgelt, "nur" Lohn

Arbeitsrecht

Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Unfall

Krankheit

Mutterschaft

- **Unfall:**
 - **Versicherungspflicht für Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle bis ca. Fr. 110'000.--/Jahr**
 - **Deckung des Lohnes zu 80 % vom 3. Tag an**
 - **Prämienzahlung durch Arbeitgeber für Berufsunfälle, durch Arbeitnehmer für Nichtberufsunfälle**
- **Krankheit → 2 Alternativen**
 - **Lohnfortzahlung während beschränkter Zeit in Abhängigkeit von den Dienstjahren**
Bsp.: 1. Dienstjahr: 3 Wochen
6. Dienstjahr: 12 - 13 Wochen
 - **Kollektive Krankentaggeldversicherung**
→ gleichwertig: 80 % des Lohnes während 720 Tagen, Prämienteilung
- **Mutterschaft → 2 Alternativen**
 - **Lohnfortzahlung während beschränkter Zeit**
 - **Versicherungslösung**
 - **Beschäftigungsverbot 8 Wochen nach Geburt**
- **Keine Vorschriften bezüglich Schwerstbehindertenintegration oder -abgaben**

Arbeitsrecht Mitwirkungsrechte

Voraussetzungen

Umfang

- **Anspruch auf Arbeitnehmervertretung**
 - **Betriebe mit mindestens 50 Mitarbeitern**
 - **ansonsten: alle Arbeitnehmer direkt mitwirkungsrechtlich**
- **Gegenstand der Mitwirkungsrechte**
 - **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**
 - **Organisation der Arbeitszeit und Stundenpläne**
 - **Übergang eines Betriebes oder Betriebsteiles**
 - **Massenentlassung**
- **Umfang der Mitwirkungsrechte**
 - **Anrecht auf umfassende Information, so dass Aufgabe ausgeübt werden kann**
 - **jährlich einmal Information über Geschäftsgang**
 - **nur Informations-, Anhörungs- und Konsultativrechte → keine Mitbestimmung, keine Entscheidungsbefugnisse, keine Verhinderungsmöglichkeiten, sind nicht in der Geschäftsleitung oder im Verwaltungsrat**

Arbeitsrecht

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Übersicht

- **Grundsatz: freies Kündigungsrecht**
 - keine Rechte auf Weiterbeschäftigung
 - keine Mitwirkung durch Behörden oder Arbeitnehmervertretung
 - fristlose Kündigung

- **Ausnahmen:**
 - Missbräuchliche Kündigung
 - Kündigung zur Unzeit

Arbeitsrecht

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Missbräuchliche Kündigung

- **Grundsätzliches**
 - Rechtsmissbrauchsschutz
 - keine Prüfung, ob Kündigung sozial gerechtfertigt

- **Gesetzliche Beispiele**
 - Kündigung wegen einer Eigenschaft, die dem Arbeitnehmer Kraft seiner Persönlichkeit zusteht (Geschlecht, Rasse, Familienstand, Bürgerrecht etc.)
 - Kündigung ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen des Arbeitnehmers zu vereiteln (z.B. Erfolgsbeteiligung)
 - Kündigung, weil der Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag geltend macht (Rachekündigung)
 - Kündigung, weil der Arbeitnehmer Militärdienst leistet

- **Folgen**
 - Strafzahlung zwischen 1 - 6 Monatslöhnen
 - Kündigung ist gültig

Arbeitsrecht

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigung zur Unzeit

- **Sperrfristen**
 - **Militärdienst sowie 4 Wochen vorher und nachher**
 - **Krankheit oder Unfall: im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. Dienstjahr während 90 Tagen, danach während 180 Tagen**
 - **während Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt**
- **Folgen**
 - **Kündigung während Sperrfristen: nichtig**
 - **Kündigung vorher, aber Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen: Verlängerung der Kündigungsfrist um die Sperrfrist**
 - **kein Schadenersatz oder ähnliches**
 - **Arbeitsverhältnis kann länger dauern als Lohnfortzahlung**

Arbeitsrecht

Beendigung des Arbeitsvertrages

ordentliche Kündigung

- **Kündigungsfristen**
 - Probezeit (bis 3 Monate): 7 Tage
 - 1. Dienstjahr: 1 Monat
 - 2. - 9. Dienstjahr 2 Monate
 - danach 3 Monate
 - schriftlich modifizierbar
- **Voraussetzungen und Folgen**
 - keine
 - keine Abfindungen, keine Prüfung, ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, keine Weiterbildung etc.

Arbeitsrecht

Diverse Bestimmungen

**Wettbewerbs-
verbot**

Abgangsentschädigung

- **Wettbewerbsverbot**
 - schriftlich
 - sachlich, geografisch und zeitlich umschreiben
 - keine Karenzzahlungen nötig

- **Abgangsentschädigung**
 - Arbeitnehmer mind. 50 Jahre alt und mehr als 20 Dienstjahre
 - zwischen 2 - 8 Monatslöhne
 - Kompensation mit Altersleistung aus beruflicher Vorsorge

→ praktisch toter Buchstabe geworden

- **Friedensabkommen von 1937**
→ **Verzicht auf Kampfmassnahmen**
- **praktisch keine Streiks**

Durch Streiks verlorene Arbeitstage

je 1000 Beschäftigte
(Jahresdurchschnitt 1970 - 1994)

Italien	901
Griechenland	696
Spanien	681
Kanada	619
USA	260
Schweden	102
Norwegen	72
Japan	54
Deutschland	36
Niederlande	25
Österreich	7
Schweiz	1

Arbeitsrecht Lohnabrechnung

Beispiel Lohnabrechnung Arbeitnehmer

Lohn: **13 x Fr. 5'500.-- = Fr. 71'500.--**

Abzüge

AHV / IV / EO 5,05 % : Fr. 3'610.75

ALV 1,25 % : Fr. 893.75

BVG ca. 3,23 % : Fr. 2'309.45

UVG 1,27 % : Fr. 908.05

Gesamt 10,80 % : Fr. 7'722.00

Nettolohn : 13 x Fr. 4'906.00 = Fr. 63'778.00

Arbeitsrecht Lohnberechnung

Beispiel Lohnabrechnung Arbeitgeber

Lohn:	13 x Fr. 5'500.00 =	Fr. 71'500.00
Abzüge		
AHV / IV / EO	5,05 % :	Fr. 3'610.75
ALV	1,25 % :	Fr. 893.75
FAK	1,98 %	Fr. 1'415.70
BVG ca.	4,90 % :	Fr. 3'503.50
UVG	0,085 % :	Fr. 60.80
Krankentaggeld- versicherung	<u>0,54 % :</u>	<u>Fr. 386.10</u>
Gesamt	13,805 % :	Fr. 9'870.60
Arbeitskosten für Arbeitgeber		Fr. 71'500.00
	+	<u>Fr. 9'870.60</u>
Total		<u>Fr. 81'370.60</u>
pro Monat		Fr. 6'259.30