



WELCHE VERSICHERUNGEN PFLICHT SIND

Juni, 2023



Welche Versicherungen Pflicht sind

Die Sozialversicherungssysteme sind teils sehr komplex und können zu zeitaufwändigen Angelegenheiten werden. Noch dazu gibt es kantonale Unterschiede, welche die korrekte Abwicklung einzelner Sozialversicherungsfälle komplexer gestaltet.

Im folgenden Beitrag erklären wir kurz, welche Sozialversicherungen Pflicht sind für Ihr Unternehmen und wo wir Sie hierbei unterstützen können.

Sozialversicherungen im Überblick

AHV - ALV - IV - EO - FAK - VK

Es handelt sich bei diesen Sozialversicherungen um obligatorische Sozialversicherungsabgaben, welche auf Löhne erhoben werden. Diese werden durch die kantonale Ausgleichskasse erhoben. Bis auf Minderlöhne (bis 2'300.- pro Jahr), bei welchem nur auf Verlangen des Arbeitnehmers AHV-Beiträge erhoben werden, sind grundsätzlich alle Löhne ohne Obergrenze AHV-pflichtig. Bei der ALV gab es bis zum 01.01.2023 zwei verschiedene Beitragssätze - die sogenannte ALV-1 und die ALV-2. Für die ALV-1 wurden die Beiträge nur bis zu einem Jahreslohn 148'200.- erhoben. Darüberliegende Lohnbestandteile sind nicht ALV-1-pflichtig. Allerdings waren auf den darüberliegenden Lohnbestandteilen ALV-2-Beiträge zu leisten. Per 01.01.2023 werden keine ALV-2-Beiträge mehr erhoben. Die Beiträge der IV und der EO werden meist zusammengefasst mit den Beiträgen der AHV. FAK-Beiträge betreffen die Finanzierung der Familienzulagen. VK-Beiträge sind die entsprechend Verwaltungskosten, welche an die Ausgleichskasse zu entrichten sind. Diese rechnen sich anhand eines prozentualen Anteils der AHV-Beiträge, welche ein Unternehmen schuldet.

BVG - berufliche Vorsorge

Die Beiträge an die berufliche Vorsorge sind obligatorisch auf Jahreslöhne ab 22'050.- (Stand 2023). Sie richten sich grundsätzlich nach dem AHV-beitragspflichtigem Lohn, von welchem der sogenannte Koordinationsabzug von 25'725 (Stand 2023) abgezogen wird. Dies entspricht anschliessend dem sogenannten koordinierten Lohn, von welchem die Beiträge abgerechnet werden. Der maximal koordinierte Lohn entspricht 62'475.- (Stand 2023).

Es gibt ein BVG-Obligatorium und ein BVG-Überobligatorium. Das BVG-Obligatorium ist für alle BVG-versicherten Personen Pflicht. Das BVG-Überobligatorium versichert unter anderem Löhne über dem maximal koordinierten Lohn. Das BVG-Überobligatorium ist freiwillig. Bei der BVG können sich die Beiträge je nach gewähltem Plan nach dem sogenannten Beitragsprimat oder Leistungsprimat richten. Standardmässig und auch fast immer empfohlen ist das Beitragsprimat. Beim Beitragsprimat wird die Auszahlung im Alter oder im Versicherungsfall aufgrund der effektiv einbezahlten Sparbeiträge sowie der Verzinsung des Kapitals berechnet.

UVG - Unfallversicherung

Die Unfallversicherung ist obligatorisch sobald Löhne ausbezahlt werden. Es gibt zwei Kategorien bei der Unfallversicherung. Die Berufsunfallversicherung (BU) versichert alle Unfälle, welche beispielsweise während der Arbeitszeit stattfinden. Die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) hingegen versichert alle Unfälle des Mitarbeiters, welche ausserhalb der Arbeitszeiten passieren. Grundsätzlich gehen die Prämien der Berufsunfallversicherung zulasten des Arbeitgebers und die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung gehen zulasten des Mitarbeiters.



Gegen Berufsunfälle ist jeder Mitarbeiter unabhängig von Pensum und Lohnhöhe versichert. Gegen Nichtberufsunfälle sind allerdings nur Mitarbeitende versichert, welche mehr als 8 Stunden pro Woche arbeiten. Die versicherten Löhne sind nach oben hin begrenzt, und zwar bis zu einem Maximum von 148'200.-. Darüberliegende Lohnbestandteile können beispielsweise in einer Zusatzversicherung versichert werden (UVG-Z). Für gewisse Branchen ist es Pflicht, sich bei der SUVA gegen Unfall versichern zu lassen. Andere Branchen, für welche keine SUVA-Unterstellung gilt, müssen sich bei privaten Versicherungsgesellschaften gegen Unfall versichern lassen.

KTG - kollektive Krankentaggeldversicherung

Die Krankentaggeldversicherung ist nicht obligatorisch, allerdings sehr zu empfehlen. Sofern ein Arbeitgeber Personal angestellt hat und er für dieses Personal keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, muss er im Falle einer krankheitsbedingten Verhinderung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters den Lohn für eine bestimmte Zeit zu 100% fortbezahlen. Die Dauer dieser Lohnfortzahlungspflicht richtet sich je nach Kanton nach der sogenannten Zürcher, Berner und Basler Skala, in welcher je nach Dienstjahren eine längere Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers festgesetzt ist. Mit einer Krankentaggeldversicherung tritt die jeweilige Versicherung nach einer vertraglich festgesetzten Wartezeit in die Verpflichtung der Lohnfortzahlung und leistet dem Mitarbeitenden Krankentaggelder.

Die Höhe dieser Taggelder entspricht im Normalfall 80% des AHV-Lohnes (mit Begrenzung) und wird in der Regel maximal bis zu 720 Tage lang ausgerichtet. Diese können jedoch vertraglich mit der jeweiligen Versicherung individuell festgesetzt werden. Die Prämien der KTG-Versicherung werden grundsätzlich hälftig durch den Arbeitgeber und den Mitarbeitenden übernommen.

Branchenspezifische Versicherungen

Diverse Branchen haben speziell für diese Branche geltende Abgaben, welche sich teilweise nach den beitragspflichtigen Löhnen richten. So zum Beispiel müssen Betriebe der Baubranche sich unter anderem bei der Stiftung für flexiblen Altersrücktritt (FAR) anmelden und dort ebenfalls Beiträge entrichten. Dies muss je nach Branche individuell geprüft werden, ob hierbei branchenspezifische Abgaben obligatorisch sind.

QST - Quellensteuer

Die Quellensteuer ist zwar keine Sozialversicherung, allerdings dennoch nennenswert in diesem Beitrag, da es doch ein sehr bedeutender und wichtiger Aspekt in der Personaladministration ist. Personen ohne Schweizer Pass oder Niederlassung C sind grundsätzlich quellensteuerpflichtig. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Quellensteuer vom Lohn abzuziehen und dem Steueramt zu entrichten. Macht dies der Arbeitgeber nicht, so macht er sich strafbar.

Wo wir Sie dabei unterstützen können

Abwicklung Personaladministration

Wir übernehmen für Sie die gesamte Personaladministration. Dies kann sehr umfassend und tiefgreifend sein. Von der Vertragsaufsetzung bis hin zu Abwicklungen von Kündigungen und Austritten begleiten wir Sie kompetent in allen Phasen in Sachen Personal.



Einholung von Offerten

Wir holen für Sie Offerten für die jeweiligen Sozialversicherungen ein und evaluieren gemeinsam mit Ihnen und der Versicherungsgesellschaften die bestmöglichen Lösungen für Sie.

Auslagerung HR

Wir fungieren als vollumfängliche externe Personalabteilung in Ihrem Unternehmen. Hierbei können die Leistungen und der Leistungsumfang individuell auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt werden.

Kontakt

Akauntis GmbH
Zürcherstrasse 36
5628 Aristau

+41 44 303 33 44

kontakt@akauntis.ch