

# SOZIALVERSICHERUNGSASPEKTE BEI TEILZEITANSTELLUNGEN

## Wer auf wenige Grundsätze achtet, kann den Versicherungsschutz verbessern

**Eine Teilzeitanstellung ist einfacher gefunden, als sich durch den Dschungel der vielen Sonderregelungen zu kämpfen. Je nach Art der Teilzeitanstellung gibt es keinen Versicherungsschutz oder dieser reicht bei Erwerbsausfall nicht. Jedes Sozialversicherungsgesetz hat eigene Bestimmungen, die nur in wenigen Fällen aufeinander abgestimmt sind. Worauf gilt es zu achten?**

### 1. ARTEN VON TEILZEITANSTELLUNGEN

Der Begriff «Teilzeitanstellungen» ist ein weit gefasster, der verschiedene Arten von Beschäftigungen von weniger als 100 % umfasst (siehe *Abbildung 1*).

Teilzeitanstellungen können befristet oder unbefristet sein sowie fixe oder flexible Arbeitszeiten umfassen. Die Einsätze erfolgen auf Abruf und können bei einem oder mehreren Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen stattfinden. Die Arbeit kann auf zwei oder mehrere Personen aufgeteilt werden. Auch eine Temporärarbeit ist möglich. Die sich bietende Flexibilität bei der Auswahl von Teilzeitanstellungen macht diese beliebt. Während die Vorteile von Teilzeitanstellungen breitwillig als Plus angepriesen werden, sind die Nachteile vielfach erst später bei einem Leistungsfall oder nach Jahren bei Pensionierung ersichtlich. Dann lassen sich die tiefen (Alters-)Leistungen nicht mehr schönreden.

### 2. REGELN DER SOZIALVERSICHERUNGEN

**2.1 AHV/IV/EO.** In der AHV/IV/EO sind zu Teilzeitanstellungen verschiedene Sachverhalte näher zu berücksichtigen (siehe *Abbildung 2*).

**2.1.1 Befreiung von der Beitragspflicht wegen geringfügigen Verdiensts.** Auf Löhnen bis CHF 2500 pro Kalenderjahr und pro Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin sind keine Beiträge zu erheben. Beiträge werden jedoch auf Verlangen der arbeitneh-

menden Person abgerechnet. Dazu reicht eine einfache Willensäußerung der arbeitnehmenden Person.

In jedem Fall sind die Beiträge in folgenden Fällen ab dem ersten Franken abzurechnen:

- bei im Privathaushalt beschäftigten Personen (ausgenommen «Sackgeldjobs»);
- bei Personen, die von Tanz- und Theaterproduzenten, Orchestern, Phono- und Audiovisionsproduzenten, Radio und Fernsehen sowie von Schulen im künstlerischen Bereich beschäftigt werden.

**2.1.2 Befreiung von der Beitragspflicht bei «Sackgeldjobs».** In Privathaushalten beschäftigte Personen bis zum Alter von 25 Jahren sind nicht versichert, sofern die arbeitnehmenden Personen nicht die Beitragsentrichtung verlangen. Der Lohn je Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin darf den Betrag von CHF 750 pro Kalenderjahr nicht übersteigen. Diese Arbeiten werden auch als «Sackgeldjobs» bezeichnet.

**2.1.3 Weiterarbeit im Referenzalter.** Bei einer Teilzeitanstellung im Referenzalter gibt es zusätzliche Regelungen zum Freibetrag:

- Beiträge auf dem Erwerbseinkommen sind nur für den Teil zu entrichten, der CHF 16 800 im Jahr («Freibetrag») übersteigt.
- Der Freibetrag gilt pro Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin.
- Der Freibetrag kann pro Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Jahr nur einmal angewandt werden. Dies gilt auch, wenn die arbeitnehmende Person (gleichzeitig oder nacheinander) verschiedene Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber bzw. derselben Arbeitgeberin eingeht.
- Arbeitnehmende Personen, die auf den Freibetrag verzichten, informieren ihren Arbeitgeber bzw. ihre Arbeitgeberin spätestens bei Zahlung des ersten Lohns nach Erreichen des Referenzalters oder bei Zahlung des ersten Lohns in jedem nachfolgenden Jahr darüber. Akzeptiert die arbeitnehmende Person die Lohnzahlung mit einem Abzug des



BEATRIX BOCK,  
DIPL. SOZIAL-  
VERSICHERUNGSEXPERTIN,  
DIPL. VERSICHERUNGS-  
FACH-EXPERTIN, EMBA FH,  
KUNDENBERATERIN,  
FACHSPEZIALISTIN,  
MITGLIED DIREKTION,  
KESSLER & CO

Abbildung 1: **ARTEN VON TEILZEITANSTELLUNGEN**



Abbildung 2: **BEI TEILZEITANSTELLUNG ZU BERÜCKSICHTIGENDE SACHVERHALTE**



Freibetrags, kann sie nachträglich keine Beitragserhebung auf dem ganzen Lohn verlangen.

**2.1.4 Nichterwerbstätigen-Status.** Als nichterwerbstätig gilt (auch), wer in einem Kalenderjahr weniger als den Minimalbeitrag von CHF 530 entrichtet, wer nicht dauernd voll erwerbstätig ist und wessen Beiträge aus der Erwerbstätigkeit inklusive Arbeitgeberbeiträge weniger als die Hälfte der Beiträge ausmachen, die als Nichterwerbstätige entrichtet werden müssten. Als nicht dauernd voll erwerbstätig gilt, wer weniger als neun Monate im Jahr oder weniger als 50% der üblichen Arbeitszeit erwerbstätig ist. Damit der Minimalbetrag von CHF 530 erreicht wird, sollte in jedem Fall bei geringem Einkommen die Beitragsabrechnung verlangt werden.

**2.1.5 Abrechnung im vereinfachten Verfahren.** Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen können die Löhne ihrer arbeitnehmenden Personen im vereinfachten Verfahren abrechnen, sofern  
 → der einzelne Lohn CHF 22 680 pro Jahr nicht übersteigt,  
 → die gesamte jährliche Lohnsumme des Betriebs CHF 60 480 nicht übersteigt,  
 → die Löhne des gesamten beitragspflichtigen Personals im vereinfachten Verfahren abgerechnet werden und  
 → sie ihrer Abrechnungs- und Zahlungspflicht in den letzten Jahren ordnungsgemäss nachgekommen sind.

Im vereinfachten Verfahren werden abgerechnet:

- AHV/IV/EO/ALV-Beiträge
- Familienzulagen(FAK)-Beiträge
- Familienzulagen-in-der-Landwirtschaft(FLG)-Beiträge
- UVG-Beiträge (ab 2025)
- Steuern

Die Anmeldung zum vereinfachten Verfahren erfolgt bei der kantonalen Ausgleichskasse des Wohnsitzes bzw. Geschäftssitzes. Bei Mitgliedschaft der Arbeitgeber bzw. Arbeitge-

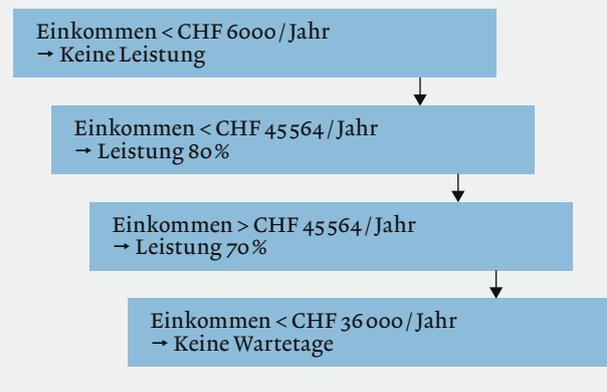
berinnen bei einem Berufsverband mit einer eigenen Ausgleichskasse erfolgt die Anmeldung bei dieser.

Beim vereinfachten Verfahren kann es je nach Kanton zu weiteren Einschränkungen kommen. In einem solchen Fall ist das ordentliche Verfahren anwendbar.

**2.1.6 Abrechnung im ordentlichen Verfahren.** Werden die Kriterien zum vereinfachten Verfahren nicht erfüllt, werden die Beiträge im ordentlichen Verfahren abgewickelt. In diesem Fall sind die Beiträge an die jeweilige Sozialversicherung direkt abzuführen.

**2.2 Arbeitslosenversicherung.** Für einen Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung ist ein Einkommen von mindestens CHF 500 pro Monat resp. CHF 6000 pro Jahr Voraussetzung. Wer weniger als CHF 3797 pro Monat resp. CHF 45 564 pro Jahr verdient, erhält eine Arbeitslosenentschädigung von 80%. Übersteigt das Einkommen diese Grenze, beträgt die Entschädigung 70%. Ausserdem werden keine Wartetage berechnet, wenn das Einkommen weniger als CHF 36 000 pro Jahr beträgt (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: **ARBEITSLOSENENTSCHÄDIGUNG**



Weitere Voraussetzungen wie Unterstützungspflichten oder IV-Renten ergeben ebenfalls eine Leistung zu 80%. Die Wartezeit wird mit oder ohne Unterstützungspflicht festgelegt und es kommen weitere Einkommensschritte zum Zuge.

**2.3 UVG.** Bei Unfall gibt es verschiedene Faktoren, die den Versicherungsschutz beeinflussen (siehe *Abbildung 4*).

**2.3.1 Wochenstundengrenze.** Wer weniger als acht Wochenstunden bei einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin angestellt ist, muss die Nichtberufsunfalldeckung in seine private Krankenversicherung einschliessen. Die Krankenversicherung bezahlt jedoch kein Taggeld, sondern übernimmt lediglich die Heilungskosten. Rentenleistungen sowie ein Taggeld müssen separat versichert werden.

**2.3.2 Einkommensgrenze.** Analog der AHV gilt auch im UVG die Freigrenze von CHF 2500 resp. CHF 750 bei Sackgeldjobs.

Wer zwei oder mehr Teilzeitanstellungen hat und insgesamt mehr als CHF 148 200 pro Jahr verdient, ist lediglich bis zum UVG-Maximum von CHF 148 200 versichert. Während sich ein Konzern mit verschiedenen Rechtseinheiten im Fall einer Mehrbeschäftigung in diesen Rechtseinheiten eher um die korrekte Ermittlung bemühen wird, ist dies bei zwei unterschiedlichen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen wahrscheinlich eher nicht der Fall. Einerseits wird die Einkommensgrenze bei verschiedenen Teilzeitanstellungen kaum erreicht und andererseits werden die Löhne in einer anderen Beschäftigung höchstwahrscheinlich nicht offengelegt.

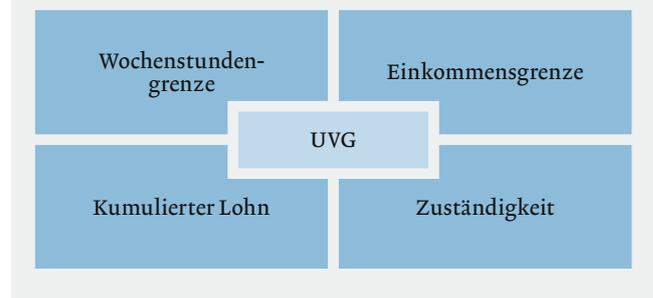
**2.3.3 Kumulierter Lohn.** War die versicherte Person vor dem Unfall bei mehr als einem Arbeitgeber bzw. einer Arbeitgeberin tätig, so ist der Gesamtlohn aus allen Arbeitsverhältnissen massgebend, unabhängig davon, ob diese Arbeitsverhältnisse eine Deckung nur bei Berufsunfällen oder auch bei Nichtberufsunfällen begründet haben.

**2.3.4 Zuständigkeit.** Bei mehreren Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen erbringt bei Berufsunfällen derjenige Versicherer die Leistungen, bei dem die Versicherung zur Zeit des Unfalls bestanden hat. Bei Berufskrankheiten ist derjenige Versicherer zu Leistungen verpflichtet, bei dem die Versicherung bestanden hat, als die versicherte Person zuletzt durch schädigende Stoffe, bestimmte Arbeiten oder durch berufliche Tätigkeiten gefährdet war.

Bei Nichtberufsunfällen ist der Versicherer desjenigen Arbeitgebers bzw. derjenigen Arbeitgeberin leistungspflichtig, bei dem bzw. der die versicherte Person vor dem Unfall zuletzt tätig und für Nichtberufsunfälle versichert war.

**2.4 Familienzulagen.** Anspruch auf die volle Höhe der Familienzulagen hat, wer auf einem Erwerbseinkommen von CHF 630 pro Monat bzw. CHF 7560 pro Jahr AHV-Beiträge entrichtet. Ist der Lohn geringer, besteht Anspruch auf Familienzulagen für Nichterwerbstätige. Als Nichterwerbstätige oder Nichterwerbstätiger darf das steuerbare Einkommen nach Bundesrecht CHF 45 360 pro Jahr nicht überstei-

**Abbildung 4: DEN VERSICHERUNGSSCHUTZ BEEINFLUSSENDE FAKTOREN**



gen und es dürfen keine Ergänzungsleistungen bezogen werden. Zu beachten ist, dass der Kanton Waadt die Einkommensgrenze auf CHF 60 480 festgelegt hat und die Kantone Genf, Jura und Tessin diese sogar aufgehoben haben. Alle anderen Kantone wenden die Einkommensgrenzen des Familienzulagengesetzes an. Die Einkommen bei verschiedenen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen werden zusammengezählt, wobei derjenige Arbeitgeber resp. diejenige Arbeitgeberin zuständig ist, der/die den höchsten Lohn ausrichtet.

**2.5 Berufliche Vorsorge.** In der beruflichen Vorsorge gibt es eine schwer zu überschauende Vielfalt an möglichen Regelungen (siehe *Abbildung 5*). Während es in der obligatorischen beruflichen Vorsorge gesetzliche Mindestvorgaben gibt, variiert die Spannweite der Lösungen im überobligatorischen Bereich von nicht vorhanden bis sehr gut.

**2.5.1 Eintrittsschwelle und Grenzbeträge.** Die Eintrittsschwelle in die BVG liegt ab 2025 bei einem Jahreslohn von CHF 22 680. Teilzeitanstellungen mit einem tiefen Pensum oder tiefen Löhnen erreichen die Eintrittsschwelle oft nicht. Der Koordinationsabzug von CHF 26 460 ist unabhängig von einer Teilzeitanstellung. Der minimal versicherte BVG-Lohn beträgt stets CHF 3780.

In der überobligatorischen Versicherung hingegen bestehen besser auf Teilzeitanstellungen ausgerichtete Lösungen, die abhängig von der Vorsorgeeinrichtung der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen sind. Dazu gehören:

- Keine oder tiefere Eintrittsschwelle
- Kein oder tieferer Koordinationsabzug
- Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads

Während eine grosszügigere Eintrittsschwelle resp. ein tieferer Koordinationsabzug alle Anstellungen betrifft und damit die Kosten für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin erhöht, kann mit der Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads gezielt die Teilzeitanstellung bessergestellt werden.

**2.5.2 Erwerbstätigkeit in den Diensten mehrerer Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen.** Die nicht obligatorisch versicherte arbeitnehmende Person, die im Dienste mehrerer Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen steht und deren gesamter Jahreslohn CHF 22 680 übersteigt, kann sich entweder bei der Stiftung Auffangeinrichtung oder bei einer Vorsorgeeinrichtung,

Abbildung 5: **REGELUNGEN IN DER BERUFLICHEN VORSORGE**



welcher einer ihrer Arbeitgeber bzw. einer ihrer Arbeitgeberinnen angeschlossen ist, freiwillig versichern lassen, sofern deren reglementarische Bestimmungen es vorsehen.

**2.5.3 Nebenerwerb.** Nicht obligatorisch versichert sind arbeitnehmende Personen, die nebenberuflich tätig sind und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben.

**2.5.4 Befristete Teilzeitanstellungen.** Arbeitnehmende Personen mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen sind der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn:

- a. das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird: In diesem Fall ist die arbeitnehmende Person von dem Zeitpunkt an versichert, in dem die Verlängerung vereinbart wurde;
- b. mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber bzw. bei der gleichen Arbeitgeberin oder Einsätze für das gleiche verleihende Unternehmen insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch den Zeitraum von drei Monaten übersteigt: In diesem Fall ist die arbeitnehmende Person ab Beginn des insgesamt vierten Arbeitsmonats versichert. Wird jedoch vor dem ersten Arbeitsantritt vereinbart, dass die Anstellungs- oder Einsatzdauer insgesamt drei Monate übersteigt, so ist die arbeitnehmende Person ab Beginn des Arbeitsverhältnisses versichert.

**2.5.5 Teilinvalidität.** Bei Teilzeitanstellungen, die auf einer Teilinvalidität basieren, werden die Grenzbeträge im Rahmen der IV-Rente berücksichtigt. Anhand eines Beispiels einer Teilinvalidität von 63% kann die Reduktion der Grenzbeträge nachgerechnet werden (siehe *Tabelle 1*).

Wer eine IV-Rente zu 100% erhält, kann immer noch eine Teilzeitanstellung von 30% haben resp. ein Resteinkommen von 30% erzielen. Dann besteht allerdings keine BVG-Pflicht mehr.

**2.6 Krankentaggeldversicherung.** Die Mehrheit der Krankentaggeldversicherungen wird nach Privatversicherungsrecht abgewickelt. Hier bestimmen die Versicherungsbedingungen sowie der Arbeitgeber resp. die Arbeitgeberin über den Versicherungsschutz. Von Leistungen ausgeschlossen sein können z. B.:

- Befristete Arbeitsverhältnisse bis 3 Monate oder generell
- Personen im Stundenlohn oder auf Abruf
- Personen, die nur berufsunfallversichert sind

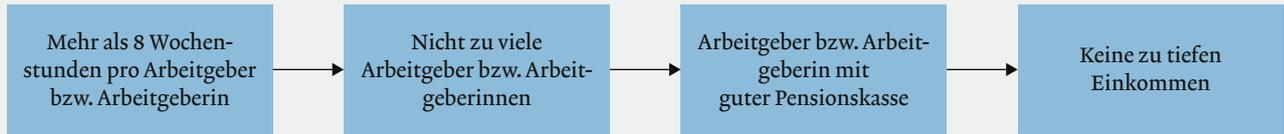
Verschiedene Gesamtarbeitsverträge sehen bessere Bedingungen vor, weshalb weitergehende Ansprüche bestehen können. Im Leistungsfall lohnt sich ein Blick auf die Gesamtarbeitsverträge.

**3. VERSICHERUNGSSCHUTZ VERBESSERN**

Würde man auf das Modell Teilzeitanstellungen verzichten, wären mit einem Schlag viele Nachteile verschwunden.

Tabelle 1: **BEISPIEL TEILINVALIDITÄT 63 %**

Rentenanspruch in Bruchteilen einer ganzen Rente	Kürzung der Grenzbeträge	Eintrittsschwelle	Koordinationsabzug	Max. oberer BVG-Lohn	Max. versicherter BVG-Lohn	Min. BVG-Lohn
IV-Rente 0%	0%	CHF 22 680	CHF 26 460	CHF 90 720	CHF 64 260	CHF 3 780
IV-Rente 63%	63%	CHF 8 392	CHF 9 790	CHF 33 566	CHF 23 776	CHF 3 780
IV-Rente 100%	Nicht versichert					

Abbildung 6: **MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DES VERSICHERUNGSSCHUTZES**

Gleichzeit hat die Teilzeitanstellung überzeugende Vorteile, was ihre zunehmende Beliebtheit zeigt. Der Versicherungsschutz kann mit verschiedenen Massnahmen verbessert werden (siehe *Abbildung 6*):

→ Wer acht Wochenstunden und mehr arbeitet, ist gegen Nichtberufsunfall versichert. Diese Deckung ist sehr umfassend und kann nicht mit einem Unfalleinschluss bei der Krankenversicherung verglichen werden. Die UVG-Deckung kennt sehr gute Rentenleistungen und bei Heilbehandlung keine Franchisen oder Selbstbehalte. Daher sollte darauf geachtet werden, dass mindestens acht Wochenstunden geleistet werden.

→ Bei zu vielen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen wird das Einkommen auf diese aufgeteilt. In der Folge wird die Eintrittsschwelle in die BVG nicht erreicht. Daher sollte die Anzahl Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen reduziert werden, damit möglichst viel Einkommen gesetzlich in der beruflichen Vorsorge versichert ist.

→ Verschiedene Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen haben bei ihrer Pensionskasse bessere Leistungen versichert als die gesetzlichen Mindestvorgaben. Dies kann z. B. die Halbierung oder der Wegfall der Eintrittsschwelle sein. Möglich wäre eine Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads, wel-

cher die tiefen Einkommen besserstellt. Die nicht versicherten Löhne können via Auffangeinrichtung versichert werden, wobei die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen zur Begleichung ihrer Beiträge verpflichtet werden.

→ Die Einkommen pro Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin sollten nicht zu tief vereinbart werden. Auch wenn Beiträge je nach Sozialversicherung teilweise auf Verlangen abgerechnet werden können, ist dies nicht bei allen der Fall. Verschiedene Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen handeln kostenbewusst und bevorzugen Einkommen, welche Leistungsansprüche ausschliessen. Wird der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zur Zahlung von (ungewollten) Beiträgen verpflichtet, könnte dies zum Ende einer Anstellung führen.

Wer eine Teilzeitanstellung eingeht, sollte in jedem Fall seinen Versicherungsschutz sorgfältig prüfen, wo möglich das Pensum anpassen, die Abrechnung von Beiträgen verlangen und die persönlichen Versicherungen verbessern. ■

**Literatur:** ► Sozialversicherungsgesetze und -verordnungen. ► Gesetzliche Wertebasis 2025. ► Versicherungsbedingungen KTG.