



Die Kehrseite der Teilzeitarbeit: unsichere Arbeitsplätze und geringere soziale Absicherung

Teilzeitarbeit ist heutzutage nicht mehr wegzudenken. Sie bietet die Möglichkeit, sich neben der Erwerbstätigkeit auch anderweitig ausreichend zu beschäftigen. Jedoch hat die Medaille ihre Kehrseite: Teilzeitarbeit geht häufig mit weniger sicheren Arbeitsplätzen einher, und zudem besteht auch oftmals eine schlechtere soziale Absicherung.

■ Von Marco Riedi

AHV/IV/EO

Bei einer Reduktion des Pensums stellt sich die Frage, ob die betroffene Person weiterhin als dauernd voll erwerbstätig gilt oder nicht. Eine solche Reduktion wirkt sich in einem ersten Schritt also auf die Beitragshöhe aus. Nachrangig wird sich eine Reduktion des Arbeitspensums mit tieferem Lohn auf die Höhe der Rentenleistungen auswirken, da sich die Renten u.a. aufgrund des massgebenden durchschnittlichen Einkommens aus maximal 44 Beitragsjahren bemessen. Bei einer Reduktion tut die versicherte Person gut daran, sicherzustellen, dass keine Beitragslücken entstehen. Der Mindestbeitrag an die AHV/IV/EO sollte durch den reduzierten Lohn erreicht werden. Der Gesetzgeber definiert, dass das in folgendem Fall sichergestellt ist: Sind die Beiträge aus der Erwerbstätigkeit (und zwar die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge) höher als 50% der AHV-/IV-/EO-Beiträge, die die Person als Nichterwerbstätige leisten müsste, sind keinerlei Vorkehrungen zu treffen. Liegen die Beiträge aus dem Erwerb hingegen tiefer als die Nichterwerbstätigenbeiträge, müsste die Differenz beglichen werden. AHV-Renten bemessen sich nach dem massgebenden durchschnittlichen Einkommen. Durch die Reduktion des Pensums wird mit grösster Wahrscheinlichkeit auch ein reduziertes Erwerbseinkommen erzielt. Dadurch kann sich diese Reduktion auch auf die entsprechenden künftigen Rentenleistungen auswirken.

Berufliche Vorsorge nach BVG

Bei einer Reduktion des Arbeitspensums bleibt eine Unterstellung nach BVG insofern bestehen, wenn der Jahreslohn über der Eintrittsschwelle liegt. Liegt der Verdienst unterhalb,

so würde dies zu einem Austritt aus der Pensionskasse mit einem entsprechenden Freizügigkeitsanspruch führen. Hingegen kann die Pensionskasse im Reglement vorsehen, dass auch Personen in einem geringen Pensum und mit Löhnen unterhalb der Eintrittsschwelle zu versichern sind resp. bei einer Reduktion des Pensums versichert bleiben.

Eine reduzierte Tätigkeit mit dementsprechend reduziertem Lohn wird sich auf die entsprechenden Leistungen auswirken. Diese werden nach den Mindestbestimmungen des BVG aufgrund des versicherten Lohns bemessen, der sich wiederum nach dem AHV-Jahreslohn abzüglich des Koordinationsabzugs berechnet. Sofern sich der Beschäftigungsgrad um mindestens sechs Monate ändert, muss die Pensionskasse wie in einem Freizügigkeitsfall abrechnen. So muss wegen der Reduktion die Freizügigkeitsleistung berechnet und separat sichergestellt werden. Hingegen kann auf eine solche Abrechnung verzichtet werden, wenn das Reglement anderslautende und zugunsten der versicherten Person ausgelegte Regelungen vorsieht. Sicher ist der Freizügigkeitsfall dann vorzunehmen, wenn die Reduktion des Arbeitspensums dazu führt, dass dadurch keine Pensionskassenunterstellung mehr besteht.

Unfallversicherung nach UVG

Ergibt eine Reduktion des Pensums eine durchschnittliche Arbeitszeit von mehr als acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber, wird sich bei der Deckung in der Unfallversicherung keine Änderung ergeben, sprich: Es besteht weiterhin eine Deckung gegen Berufs- und auch Nichtberufsunfälle. Liegt die durchschnittliche wöchentliche Ar-

beitszeit hingegen bei unter acht Stunden, so besteht ausschliesslich ein Versicherungsschutz gegen Berufsunfälle. Dabei gelten für solche Personen Unfälle auf dem direkten Arbeits- und Nachhauseweg als Berufsunfälle. Wird das Pensum auf unter acht Stunden pro Woche reduziert, besteht im Rahmen der Nachdeckung nach UVG ab diesem Zeitpunkt noch eine Versicherungsdeckung während 31 Tagen. Je nachdem bestünde die Möglichkeit, innerhalb dieser Nachdeckungsfrist die zuvor bestandene Nichtberufsunfalldeckung mittels Abredevversicherung um maximal sechs Monate zu verlängern. Diesbezüglich steht der Arbeitgeber in einer gesetzlichen Informationspflicht. So muss der Arbeitgeber, sofern ein Arbeitnehmender die Arbeitszeit auf unter acht Stunden pro Woche reduziert, die betroffene Person informieren, dass der bisherige Unfallversicherungsschutz nicht





mehr vollumfassend besteht und die Sistierung des Unfallrisikos in der Krankenpflegeversicherung aufgehoben werden muss.

Krankenversicherung und Krankentaggeld

Alle Personen mit Wohnsitz in der Schweiz müssen sich innert drei Monaten seit Wohnsitznahme nach KVG obligatorisch für Krankenpflegeleistungen versichern lassen. Der Arbeitgeber seinerseits steht dabei nicht in der Pflicht, für seine Arbeitnehmenden eine solche Krankenversicherung abzuschliessen. Durch eine Reduktion des Pensums ändert sich an der obligatorischen Versicherungsunterstellung somit nichts. Hingegen muss berücksichtigt werden, ob je nach wöchentlicher Einsatzzeit in der Krankenpflegeversicherung die Sistierung des Unfallrisikos aufgehoben werden muss. Damit wären zumindest die

Heilungskosten bei Freizeitunfällen abgedeckt. Sofern der Arbeitgeber eine Kollektivkrankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, sind die Regelungen gemäss deren Vertragsbestimmungen massgebend. Denn unter Umständen können diese Bestimmungen vorsehen, dass Teilzeitangestellte nur dann versichert sind, wenn diese Personengruppe gesondert in der Police aufgeführt wird.

PRAXISBEISPIEL

Die allgemeinen Vertragsbestimmungen eines Krankentaggeldversicherers sehen vor, dass Teilzeitbeschäftigte und Stundenlöhner mit weniger als durchschnittlich acht Arbeitsstunden pro Woche nur aufgrund besonderer Vereinbarung in der Krankentaggeldpolicy mitversichert sind. Beschäftigt nun ein Arbeitgeber eben solche Personen, muss er diese Personengruppe in seiner Krankentaggeldpolicy durch eine besondere Vertragsbestimmung einschliessen lassen, damit ein entsprechender Versicherungsschutz besteht.



Familienzulagen

Anspruch auf Familienzulagen besitzen im Grundsatz Arbeitnehmende in der Schweiz, die Kinder haben, die in der Schweiz oder im Ausland leben. Im Ausland lebende Kinder lassen dann einen Zulagenanspruch entstehen, wenn die Schweiz mit dem betreffenden Staat ein dementsprechendes Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat. Ebenso sind auch Selbstständigerwerbende anspruchsberechtigt. Damit Arbeitnehmende Familienzulagen beziehen können, müssen sie ein Mindesteinkommen erzielen, das sich aktuell auf CHF 7350.– beläuft. Familienzulagen werden immer als ganze Zulagen ausgerichtet; das bedeutet, dass die effektive Zulagenhöhe nicht dem effektiven Pensum angepasst wird. Der Begriff des Kindes umfasst eigene Kinder. Zudem zählen auch Stiefkinder oder Pflegekinder dazu. Ebenso kann für Geschwister oder Enkelkinder, für deren Unterhalt die bezugsberechtigte Person in überwiegendem Ausmass aufkommt, ein Zulagenanspruch entstehen. Das Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) gibt vor, welche Zulagenarten in welcher Mindesthöhe ausgerichtet werden müssen. So muss die Kinderzulage mindestens CHF 200.– pro Monat betragen, die Ausbildungszulage mindestens CHF 250.– pro Monat. Es steht den Kantonen frei, höhere Zulagenansätze zu definieren. Die Kinderzulage erfolgt für Kinder ab dem Geburtsmonat bis zu dem Monat, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet. Ist das Kind hingegen erwerbsunfähig, wird diese Kinderzulage längstens bis zur Vollendung des 20. Altersjahrs ausgerichtet. Der Anspruch auf Familienzulagen steht und fällt mit dem Lohnanspruch. Hingegen sieht der Gesetzgeber vor, dass bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall oder Dienstleistungen die Zulagen für den laufenden sowie die drei darauffolgenden Monate weiterhin ausgerichtet werden. Ohne allzu sehr in die Details gehen zu wollen, wird die Zulage im Grundsatz nur an eine Person ausgerichtet. Dafür hat der Gesetzgeber eine entsprechende Reihenfolge für die sogenannte Anspruchskonkurrenz definiert.

Differenzzahlungen

Ergibt sich daraus, dass ein Elternteil als sogenannt zweitanspruchsberechtigt gilt, kann dieser Elternteil unter Umständen eine Diffe-





rennzulage über seinen Arbeitgeber beantragen. Eine solche Differenzzulage wird dann ausgerichtet, wenn in dem Kanton, in dem der zweitanspruchsberechtigte Elternteil arbeitet, höhere Zulagen ausbezahlt werden als in dem Kanton, in dem die Familienzulagen vorrangig ausgerichtet werden.

Export von Familienzulagen

Für im Ausland lebende Kinder werden Familienzulagen nur dann ausgerichtet, wenn die Schweiz aufgrund eines dementsprechenden

Abkommens zu einem solchen Leistungsexport verpflichtet ist. Für die Praxis bietet sich insbesondere das Onlinetool zur Berechnung der Anspruchsberechtigung an.

Fazit

Bei einer grösseren Reduktion des Pensums ist insbesondere darauf zu achten, dass gegenüber der AHV keine Beitragslücken entstehen. Denn unter Umständen besteht eine Beitragspflicht als Nichterwerbstätiger. Je nachdem kann eine Pensumsreduktion dazu führen, dass trotz weiteren Erwerbs keine Pensionskassenunterstellung mehr vorliegt. Massgebend sind hierzu im Besonderen die reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse. Der Unfallversicherungsschutz bemisst sich nach der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und nicht nach dem vertraglich vereinbarten Pensum. Es

ist also unbedingt darauf zu achten, ob dieser Versicherungsschutz nach der Reduktion weiterhin vollumfänglich besteht oder nicht. Massgebend für die Deckung über die Krankentaggeldversicherung sind die Vertragsbestimmungen. Diese können definieren, dass gewisse Personengruppen (wie beispielsweise Teilzeitangestellte in einem bestimmten Arbeitspensum) nur aufgrund einer besonderen Vereinbarung (weiter-)versichert sind.

PRAXISTIPP

Arbeitgeber müssen darauf achten, in welchem Ausmass die Reduktion des Arbeitspensums erfolgt. Je nach neuem Pensum ändert sich nämlich der Versicherungsschutz grundlegend, was eine Informationspflicht gegenüber den betroffenen Personen auslöst.



AUTOR

Marco Riedi ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungsfachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.

Navigator Sozialversicherungen



Von Eintritt bis Austritt – Das digitale Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherungen



Profitieren Sie mit dem neuen digitalen Nachschlagewerk von praxisorientiertem Fachwissen kombiniert mit 50 Arbeitshilfen.

- Kompetente Antworten auf alle sozialversicherungsrechtlichen Fragen von Eintritt bis Austritt
- 50 sofort einsetzbare Arbeitshilfen zur praktischen Umsetzung und direkte Verlinkungen zu Merkblättern der Ausgleichskassen und Anmeldeformularen
- Nach geltender Rechtsprechung und mit den aktuellen Zahlen dank jährlicher Aktualisierung im Abo-Modell
- Als E-Book in der Digital Library jederzeit verfügbar

Jetzt abonnieren unter www.weka.ch/shop



Impressum

Verlag WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
CH-8048 Zürich
www.weka.ch

Herausgeber Stephan Bernhard

Redaktion Carla Seffinga

Publikation 10 × jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr, Preise exkl. MWST und Versandkosten.

Als digitale Publikation erhältlich unter:
www.weka-library.ch

Bildrechte www.iStockphoto.com

Bestell-Nr. NL9105

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2023

Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurde meist die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist dabei selbstverständlich mitgemeint.