



Gesetzesbestimmungen per 1.1.2021

1. Sozialversicherungen

	Beitragssatz / Prämie	Grenzbeträge	
AHV	8,7%, je hälftig AG / AN Selbständigerwerbende: abgestufte Sätze von 5.344% bis 9.95% (mit sinkender Skala)	Minimale einfache Rente	Fr. 14'340.-
		Maximale einfache Rente	Fr. 28'680.-
		Rentenbildendes Maximum	Fr. 86'040.-
IV	1,4%, je hälftig AG / AN	wie AHV	
EO	0,5 %, je hälftig AG / AN		
ALV	<ul style="list-style-type: none"> • Bis Jahreslohn Fr. 148'200.-- = 2.2% • Ab Fr. 148'201.- = 1% Beiträge je zur Hälfte durch AG und AN	Maximal versicherter Verdienst	Fr. 148'200.-
UV	Betriebsbezogene Prämiensätze BU-Prämie zulasten AG NBU-Prämie zulasten AN	Maximal versicherter Jahreslohn	Fr. 148'200.-
BVG	Altersgutschriften und Risikoprämien gemäss BVG /PK-Reglement	Koordinierter Lohn:	Fr. 25'095.- bis Fr. 86'040.-
		Eintrittsschwelle	Fr. 21'510.-
		Maximal versicherter BVG-Verdienst	Fr. 60'945.-
		Minimal versicherter BVG-Verdienst	Fr. 3'585.-

Das Total der AHV/IV/EO und ALV – Beiträge setzt sich wie folgt zusammen:

Anteil Arbeitnehmerbeiträge

AHV 8.7 %	4.35 %
IV 1.4 %	0.7 %
<u>EO 0.5%</u>	<u>0.25%</u>
Total 10.6%	5.3 %
+	+
ALV 2.2% (evtl. zzgl. 1%)	1.1% (evtl. zzgl. 0.5%)
Total 12.8%	6.4 %

2. Vaterschaftsurlaub

Am 1. Januar 2021 treten die neuen Bestimmungen des EOG bezüglich Vaterschaftsentschädigung in Kraft. Es betrifft die Artikel 16i – m und Art. 20 Abs. 1 EOG sowie Art. 329b Abs. 3, Art. 329g, Art. 335c Abs. 3 und Art. 362 Abs. 1 OR. Änderungen erfahren dadurch auch Art. 8 Abs. 3 BVG und Art. 16 Abs. 3 UVG.

Der Vaterschaftsurlaub dauert 14 Tage, die von der EO mit einem Taggeld in Höhe von 80% des durchschnittlichen Einkommens, maximal aber Fr. 196.- pro Tag, entschädigt wird. Wird der Urlaub wochenweise bezogen, werden pro Woche 7 Taggelder ausgerichtet. Bei tageweisem Bezug werden auf 5 entschädigte Tage zusätzlich 2 Taggelder bezahlt.

Der Anspruch entsteht am Tage der Niederkunft und ist innert 6 Monaten zu beziehen. Der Anspruch erlischt nach Ablauf der 6-monatigen Rahmenfrist, nach Ausschöpfung der Taggelder, wenn der Vater oder das Kind stirbt und wenn die Vaterschaft aberkannt wird.

Anspruchsberechtigt ist der Mann,

- der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche Vater ist oder dies innerhalb der folgenden 6 Monate wird;
- während 9 Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes obligatorisch AHV-versichert gewesen ist;
- in dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat und
- im Zeitpunkt der Geburt Arbeitnehmer oder Selbständigerwerbender ist oder im Betrieb der Ehefrau mitarbeitet und einen Barlohn bezieht.

Falls der Vater bis zum Beginn des Anspruchs Entschädigungen der Arbeitslosen-, Krankentaggeld-, Unfall- oder Militärversicherung zugute hat, so entspricht die Vaterschaftsentschädigung mindestens dem bisher bezogenen Taggeld.

Der 14-tägige Vaterschaftsurlaub darf nicht zu den Absenzen für eine Ferienkürzung hinzugerechnet werden.

Art. 329g OR gibt dem Vater das Recht, den Urlaub wochen- oder auch tageweise beziehen zu können.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist vor und während der Rahmenfrist von 6 Monaten zulässig. Der Vaterschaftsurlaub gibt keinen Kündigungsschutz. Die Kündigungsfrist wird aber um die Dauer des noch bestehenden Urlaubsanspruchs verlängert (längstens somit um die 14 Tage, wenn noch kein Tag bezogen worden ist; keine Verlängerung, wenn der Urlaub schon vollständig bezogen worden ist). So kann der Vater den Urlaub im noch bestehenden Umfang vor Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen (Art. 335c Abs. 3 OR).

Die Verlängerung der Kündigungsfrist muss aber dem Bezug des Vaterschaftsurlaubes dienen und nicht etwa einem Bezug restlicher Ferien.

Endet das Arbeitsverhältnis vor der Geburt des Kindes, so verlängert sich die Kündigungsfrist nicht, da der Anspruch auf den Vaterschaftsurlaub noch gar nicht entstanden ist.

3. Betreuungsurlaub

Der neue Art. 329g OR gibt Arbeitnehmenden Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds (Eltern, Kinder und Geschwister), der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist.

Der Urlaub beträgt höchstens 3 Tage pro Ereignis und höchstens 10 Tage pro Jahr.

Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG präzisieren, dass dafür ein ärztliches Attest vorzulegen ist und dass der maximale Anspruch pro Jahr von 10 Tagen nicht für die Betreuung kranker Kinder gilt.

4. Revision Ergänzungsleistungsgesetz ELG – Auswirkungen auf berufliche Vorsorge

Das revidierte ELG tritt am 1.1.2021 in Kraft und sieht in Art. 47a BVG die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Pensionskasse vor, wenn Arbeitnehmende nach Vollendung des 58. Altersjahres infolge Arbeitgeberkündigung aus der beruflichen Vorsorge ausscheiden. Das Reglement der Pensionskasse kann die Möglichkeit der Weiterversicherung bereits ab dem 55. Altersjahr vorsehen.

Der Gesetzestext sieht die Möglichkeit der Weiterversicherung nur vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung aufgelöst wird, nicht aber bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei Vertragsbeendigung mittels einvernehmlicher Aufhebungsvereinbarung.

Die Pensionskasse muss den Versicherten die Möglichkeit einräumen, ihren gesamten Vorsorgeschutz (Alter, Tod und Invalidität) weiterführen zu können. Es ist aber auch möglich, nur die Risiken Tod und Invalidität weiter zu versichern. Als Basis des weitergeführten Vorsorgeschatzes gilt der letzte versicherte Lohn. Das Reglement kann den Versicherten die Möglichkeit einräumen, einen tieferen Lohn versichern zu können.

Der Versicherte kann sein Vorsorgeguthaben durch eigene Beiträge weiter aufbauen. Er kann die Altersvorsorge aber auch beitragsfrei und damit ohne weiteren Aufbau des Altersguthabens weiterführen. Die Risiken Tod und Invalidität muss er aber zwingend weiterversichern und somit Risiko- und Verwaltungskostenbeiträge zahlen. Bei Weiterführung des Alterssparprozesses sind auch Einkäufe weiterhin möglich.

Bei Eintritt in eine neue Vorsorgeeinrichtung liegt ein Freizügigkeitsfall vor und der Versicherte muss seine Austrittsleistung in die neue Vorsorgeeinrichtung einbringen, und zwar bis zur Höhe der vollen reglementarischen Leistungen. Werden dazu mehr als zwei Drittel der Austrittsleistung benötigt, so endet die freiwillige Weiterversicherung. Werden aber mindestens ein Drittel der Austrittsleistung nicht für den Einkauf in die neue Vorsorgeeinrichtung benötigt, so bleibt die freiwillige Weiterversicherung im Restguthaben bestehen. Der Versicherte kann jedoch die freiwillige Versicherung auflösen und das Restguthaben auch in die neue Vorsorgeeinrichtung übertragen lassen. Bei der Weiterversicherung mit dem Restguthaben wird der versicherte Lohn entsprechend der Höhe der übertragenen Austrittsleistung reduziert, um eine unzulässige Doppelversicherung zu verhindern.

Die freiwillige Weiterversicherung endet bei Eintritt des Risikos Tod oder Invalidität oder bei Erreichen des reglementarischen ordentlichen Rentenalters. Hat die freiwillige Weiterversicherung mehr als 2 Jahre gedauert, so müssen die Versicherungsleistungen in Rentenform bezogen werden. Das Vorsorgereglement kann aber die Ausrichtung in Kapitalform ermöglichen. Nach zweijähriger Weiterversicherung kann die Austrittsleistung nicht mehr für selbstbewohntes Wohneigentum vorbezogen werden.

5. Quellensteuerverordnung

Mit der Revision der Quellensteuerverordnung per 1.1.2021 sollen in- und ausländische Arbeitnehmende gleichbehandelt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Quellensteuer auf dem Lohn abzurechnen und der kantonalen Steuerverwaltung abzuführen. Die Änderungen betreffen insbesondere den Abrechnungskanton, die Tarife und die Teilzeitangestellten. Der Arbeitgeber muss sich über die Neuerungen am besten direkt bei der zuständigen Steuerverwaltung erkundigen.