

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Flexicurity:  
Bedeutung für die Schweiz  
Anhang B*

*Forschungsbericht Nr. 15/07*



**Schweizerische Eidgenossenschaft**  
**Confédération suisse**  
**Confederazione Svizzera**  
**Confederaziun svizra**

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Département fédéral de l'intérieur DFI  
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV  
Office fédérale des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

- Autoren/Autorinnen:** Peter Böhringer, Gitta Inderhees, Imelda Stöckle  
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften  
Jägerstrasse 2 / Technopark, Postfach 805, 8401 Winterthur  
Tel. +41 (0) 52 267 76 63 / Fax +41 (0) 52 268 76 56  
E-mail: [boep@zhaw.ch](mailto:boep@zhaw.ch)
- Michael Marti, Heini Sommer, Robert Oleschak, Christof Rissi  
Ecoplan  
Thunstrasse 22, 3005 Bern  
Tel. +41 (0) 31 356 61 61 / Fax +41 (0) 31 356 61 60  
E-mail: [marti@ecoplan.ch](mailto:marti@ecoplan.ch)
- Auskünfte:** Olivier Brunner-Patthey  
Bereich Forschung und Evaluation  
Bundesamt für Sozialversicherungen  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern  
Tel. +41 (0) 31 324 06 99  
E-mail: [olivier.brunner@bsv.admin.ch](mailto:olivier.brunner@bsv.admin.ch)
- ISBN:** 3-909340-50-4
- Copyright:** Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern  
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –  
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares  
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.
- Vertrieb:** BBL, Vertrieb Publikationen, CH - 3003 Bern  
<http://www.bundespublikationen.admin.ch>
- Bestellnummer:** 318.010.15/07d

# **Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz - Anhang B**

**Detaillierte sozialversicherungsrechtliche Analyse zu Kapitel 4 der Studie  
14/07 "Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz"**

**Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Zürcher  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften**

Peter Böhringer, Gitta Inderhees, Imelda Stöckle

**Ecoplan**

Michael Marti, Heini Sommer, Robert Oleschak, Christof Rissi

Winterthur, Dezember 2007



# Inhaltsverzeichnis

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>III</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>V</b>
<b>1 Bemerkungen zu den fünf Fallkonstruktionen</b>	<b>1</b>
<b>2 Fallbeschreibung Frau Spät</b>	<b>3</b>
2.1 Grundvariante	3
2.2 Frau Spät Variante „bleibt erwerbstätig“	44
<b>3 Fallbeschreibung Herr Blass</b>	<b>47</b>
3.1 Grundvariante	47
3.2 Herr Blass Variante „bleibt arbeitslos“	75
3.3 Herr Blass Variante „Frühpensionierung“ mit 62	77
<b>4 Fallbeschreibung Herr Klein</b>	<b>81</b>
4.1 Grundvariante	81
4.2 Herr Klein Variante „Festanstellung“	88
4.3 Herr Klein Variante „bleibt arbeitslos“	89
4.4 Herr Klein Variante „Invalidität“	91
<b>5 Fallbeschreibung Frau Blanc</b>	<b>93</b>
5.1 Grundvariante	93
5.2 Frau Blanc „Festanstellung“	101
5.3 Frau Blanc Variante „Hausfrau ohne Erwerbstätigkeit“	103
<b>6 Fallbeschreibung Herr Hess</b>	<b>105</b>
6.1 Grundvariante	105
6.2 Herr Hess Variante „Festanstellung“	118
6.3 Herr Hess Variante „Entlassung“	119
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>121</b>



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1:	Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Spät – Grundvariante	4
Tabelle 2-2:	Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Spät – Variante „bleibt erwerbstätig“	45
Tabelle 3-1:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Blass – Grundvariante	49
Tabelle 3-2:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Blass – Variante „bleibt arbeitslos“	76
Tabelle 3-3:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Blass – Variante „Frühpensionierung“	78
Tabelle 4-1:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Klein – Grundvariante	82
Tabelle 4-2:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Klein – Variante Festanstellung	88
Tabelle 4-3:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Klein – Variante „bleibt arbeitslos“	90
Tabelle 4-4:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Klein – Variante „Invalidität“	91
Tabelle 5-1:	Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Blanc – Grundvariante	94
Tabelle 5-2:	Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Blanc – Variante „Festanstellung“	102
Tabelle 5-3:	Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Blanc – Variante „Hausfrau ohne Erwerbstätigkeit“	103
Tabelle 6-1:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Hess – Grundvariante	106
Tabelle 6-2:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Hess – Variante „Festanstellung“	118
Tabelle 6-3:	Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Hess – Variante „Entlassung“	120





## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Arbeitgeber
AHI-Praxis	Rechtsprechung und Verwaltungspraxis
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVV	Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
AJP/PJA	Aktuelle Juristische Praxis
ALE	Arbeitslosenentschädigung
ALK	Arbeitslosenkassen
ALV	Arbeitslosenversicherung
AN	Arbeitnehmer
ArbR	Mitteilungen des Instituts für schweizerisches Arbeitsrecht
Art.	Artikel
ATSG	Bundesgesetz vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts
Aufl.	Auflage
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung
AVIV	Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung
BFS	Bundesamt für Statistik
BGE	Bundesgerichtsentscheid
BGSA	Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
BV	Berufliche Vorsorge
BVAL	Verordnung über die obligatorische berufliche Vorsorge von arbeitslosen Personen
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
BVV2	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
DBG	Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer
Diss.	Dissertation
E.	Erwägung
EL	Ergänzungsleistungen
ELG	Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung
EO	Erwerbsersatz
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft
EOV	Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz
ETS	Erwerbstätigenstatistik
EVGE	Entscheidungen des Eidgenössischen Versicherungsgerichts, Amtliche Sammlung, bis 1969; nachher als Band V der BGE erschienen

FamZG	Bundesgesetz über die Familienzulagen
FZG	Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
Hrsg./hrsg.	Herausgeber/herausgegeben
i.V.m.	in Verbindung mit
IPV	Individuelle Prämienverbilligung Krankenkassen
IV	Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
IVV	Verordnung über die Invalidenversicherung
KV	Krankenversicherung
KVG	Bundesgesetz über die Krankenversicherung
KVV	Verordnung über die Krankenversicherung
LFZ	Lohnfortzahlung
Lit.	Litera
MSE	Mutterschaftsentschädigung
Mt.	Monat/Monate
MVG	Bundesgesetz über die Militärversicherung
NAV	Normalarbeitsverhältnis
NBU	Nichtberufsunfall
Nr.	Nummer(n)
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SHG	Sozialhilfegesetz
SJ	Semaine judiciaire
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SZS	Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherungsrecht und berufliche Vorsorge
UV	Unfallversicherung
UVAL	Verordnung über die Unfallversicherung von arbeitslosen Personen
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
UVV	Verordnung über die Unfallversicherung
VVG	Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag
ZAK	Zeitschrift für die Ausgleichskassen, seit 01.01.1993 AHI
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch
Ziff.	Ziffer(n)

## 1 Bemerkungen zu den fünf Fallkonstruktionen

Eine umfassende Darstellung der sozialen Absicherung von Personen in flexiblen oder flexibilisierten Arbeitsverhältnissen würde den Rahmen dieser Studie sprengen. Stattdessen werden wesentliche Unsicherheitssituationen, wie sie für atypische Erwerbsverläufe im flexiblen Arbeitsmarkt typisch sind, zu fiktiven aber dennoch realistischen Erwerbsbiographien kombiniert und in Bezug auf sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen analysiert. Dabei fokussieren die Darlegungen – der Problemstellung dieser Studie entsprechend – auf die Zusammenhänge, die zwischen flexiblen Erwerbsformen und sozialversicherungsrechtlicher Absicherung bestehen. Sonstige, nicht mit der Flexibilität im Arbeitsmarkt zusammenhängende grundlegendere Absicherungsprobleme werden daher nicht speziell beleuchtet; ebenso wenig kann auf die spezifischen arbeitsrechtlichen Zusammenhänge näher eingegangen werden (siehe aber den Überblick in Kapitel 4.5 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz").

Die Erwerbsbiographien sind in verschiedene Phasen unterteilt, die für jeden Versicherungszweig separat auf ihre sozialversicherungsrechtliche Absicherung hin untersucht werden. Zu Beginn jeder Erwerbsbiographie zeigt eine Tabelle den Einkommensverlauf der Person. Bei den aufgeführten Zahlen handelt es sich ausschliesslich um das Erwerbseinkommen, sie beinhalten weder Sozialversicherungsleistungen noch Sozialhilfe – diese werden bei den nachfolgenden einzelnen Phasenbeschreibungen und in den entsprechenden Tabellen „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz" beziffert.

Wo immer möglich, wurden bei der Bestimmung der Einkommenshöhe Salärempfehlungen der Gewerkschaften oder Mindestlohnvorschriften der GAV herbeigezogen, ohne die Teuerung zu berücksichtigen.

Der Begriff „im Alter von ...“ wird in den folgenden Ausführungen für das ganze Jahr verwendet, in welchem die Person dieses Altersjahr zurücklegt.

In einigen Biographien hat die entsprechende Person zu Beginn ihrer Berufslaufbahn eine Berufslehre absolviert. Da sich diese Phase bei den einzelnen Personen nicht unterscheidet und sie für die flexiblen Erwerbsbiographien nur indirekt von Bedeutung ist, wird die Berufslehre nur einmal im Fall von Frau Spät in der Phase 0 vor der eigentlichen Erwerbsbiographie abgehandelt.

Im Fall von Frau Spät finden sich insbesondere in Phase 1 auch weiterführende Erläuterungen zu den analysierten Sozialversicherungszweigen. Auf diese wird auch in den folgenden Erwerbsbiographien, wo immer möglich und sinnvoll, verwiesen.

Um eine bessere Leserfreundlichkeit zu erreichen, werden Verweise auf die vorhergehenden Erwerbsbiographien und ihre einzelnen Lebensphasen wie in diesem Muster dargestellt:

*Spät/P1/UV*

In diesem Beispiel wird auf die Phase 1 in der Erwerbsbiographie von Frau Spät und die entsprechenden Ausführungen zur Unfallversicherung (UV) verwiesen.

Die einzelnen Sozialversicherungszweige werden stets in der gleichen Reihenfolge abgehandelt. Ausnahmen gibt es dort, wo sich beim Wechsel von einer Erwerbsphase zur nächsten in mehreren Versicherungsbereichen keine Änderungen ergeben. Diese Bereiche werden jeweils zusammengefasst und nur kurz kommentiert. Zudem untersuchen wir einzelne Spezialbereiche, wie die Ergänzungsleistungen, nur in den Lebensphasen, in welchen ein Leistungsanspruch besteht oder zumindest als möglich erscheint.

Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat die Berechnungen der Leistungen aus AHV, EL, IPV und BVG durchgeführt.

In allen Erwerbsbiographien wird lediglich von den obligatorischen Versicherungsleistungen ausgegangen. Auf überobligatorische Versicherungsmöglichkeiten oder Absicherungen durch die dritte Säule wird gegebenenfalls hingewiesen, jedoch nicht näher darauf eingegangen.

Grundsätzlich wird eine gleich bleibende Gesetzgebung angenommen. Abweichungen hiervon werden separat angegeben. Ausnahmen sind die folgenden Gesetzesänderungen, von welchen in allen Fallkonstruktionen ausgegangen wird, ohne dass speziell darauf hingewiesen wird:

- Das Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG), das voraussichtlich erst per 01.01.2009 in Kraft gesetzt wird. Wo die Kantone grosszügigere Lösungen vorsehen können, wird nur vom gesetzlichen Minimum ausgegangen. Gegebenenfalls wird auf mögliche höhere Leistungen hingewiesen.
- Das Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit (BGSA), das erst am 01.01.2008 in Kraft tritt.
- Es wird in allen Sozialversicherungszweigen vom Rentenalter 65 für Mann und Frau ausgegangen, obwohl diese Änderung erst diskutiert wird und vom Parlament noch nicht beschlossen worden ist.

## 2 Fallbeschreibung Frau Spät

### 2.1 Grundvariante

#### a) *Atypische Arbeitsformen in dieser Erwerbsbiographie*

- Befristetes Arbeitsverhältnis
- Berufslehre
- Festanstellung in Jahresarbeitszeitmodell mit stark schwankenden Einsätzen/Einkommen
- Heimarbeit
- Parallele Arbeitsverhältnisse mit geringem Pensum
- Mitarbeit im Betrieb des Ehegatten ohne Barlohn
- Scheinselbständigkeit
- Teilzeitarbeit
- Zwischenverdienst

#### b) *Unsicherheitssituationen in dieser Erwerbsbiographie*

- Arbeitslosigkeit
- Geringfügiges Einkommen
- Kinderbetreuung
- Kleines Pensum
- Nichterwerbstätigkeit
- Scheidung
- Schwankendes Einkommen
- Schwarzarbeit

#### c) *Die Erwerbsbiographie von Frau Spät*

Frau Spät absolviert eine KV-Lehre und arbeitet anschliessend während sieben Jahren als kaufmännische Angestellte (im Alter von 19 bis 26 Jahren). Nach der Heirat reduziert sie ihr Pensum auf 40% (26 – 29), nach dem ersten Kind auf 20% (29 – 31) und nach dem zweiten Kind gibt sie die Erwerbstätigkeit ganz auf (ab 31).

Nach weiteren fünf Jahren gründet ihr Ehemann einen eigenen Gewerbebetrieb, Frau Spät unterstützt ihn dabei administrativ zu durchschnittlich 10%. Parallel dazu erledigt sie Korrespondenz- und Buchhaltungsaufgaben für drei weitere Gewerbebetriebe an ihrem Wohnort (Betrieb A: durchschnittlich zwei Stunden pro Woche, Betrieb B: durchschnittlich drei Stunden pro Woche, Betrieb C: durchschnittlich eine Stunde pro Woche), ohne dass Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet würden (ab 36).

Im Alter von 39 lassen sich Herr und Frau Spät scheiden, danach ist sie allein erziehende Mutter, erhält wenige Alimentenzahlungen und ist während zwölf Monaten arbeitslos. Danach erledigt sie drei Jahre lang immer wieder befristete „Aufträge“ eines Marktforschungsinstituts (telefonische Kundenbefragungen von zuhause aus, durchschnittlich zu 30%, im Alter von 41 – 43). Im Alter von 43 – 48 wird Frau Spät vom Marktforschungsinstitut mit einer Jahresarbeitszeit von 1000 Stunden fest angestellt, aber mit monatlich wechselnden Einsätzen und einem monatlichen Einkommen von zwischen CHF 1'700 und CHF 2'200.

Mit 49 Jahren erhält Frau Spät eine Änderungskündigung: entweder ist sie einverstanden mit einer Reduktion der Jahresarbeitszeit auf 600 Stunden oder sie erhält die Kündigung. Frau Spät stimmt der Reduktion notgedrungen zu. Sie meldet sich für die weggefallenen Stunden bei der Arbeitslosenkasse und bleibt diesbezüglich teilarbeitslos. Nur ein Jahr später erhält sie dann im Rahmen einer Massenentlassung die Kündigung. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit mit kleineren Zwischenverdiensten und einer von der Arbeitslosenkasse geförderten Weiterbildung in der Arbeit mit Büro-Software erhält sie zunächst eine auf vier Monate befristete Anstellung zu 50% im Sekretariat einer Detailhandelskette, danach folgt die Festanstellung zu 50% (52 – 56).

Ab dem Alter von 57 Jahren kann Frau Spät ihr Pensum auf 80% erhöhen, ab 59 Jahren arbeitet sie gar 100%, bis sie mit 65 Jahren in Pension geht.

#### **d) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)**

Frau Spät verdient einen Jahreslohn, der in jeder Altersstufe (Ausnahmen werden als solche gekennzeichnet) dem mittleren Jahressalär der Salärempfehlungen 2006 des KV Schweiz (Kaufmännische Angestellte, Stufe C) entspricht. Anpassungen an die Teuerung werden keine vorgenommen. Bei Teilzeiterwerbstätigkeit wird der Lohn entsprechend gekürzt. Dass Frauen und insbesondere Teilzeitangestellte in der Praxis eher weniger verdienen, als Männer bzw. Frauen in Vollzeitbeschäftigungen, wird hier der Einfachheit halber vernachlässigt. Des Weiteren wird in den Berechnungen von einer 40-Stundenwoche ausgegangen.

Der Ehemann von Frau Spät ist drei Jahre älter und arbeitet als Angestellter im Verkauf. Frau Spät gebärt ihre zwei Kinder mit 29 und mit 31 Jahren.

**Tabelle 2-1: Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Spät – Grundvariante<sup>1</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann
0	16	9'490	Kaufmännische Lehre	
	17	12'090		
	18	18'850		
1	19	46'800	Lehrabgängerin	

<sup>1</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen, Krankentaggeldversicherung und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt (siehe dazu die Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz").

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann		
	20	51'413	KV-Durchschnittslohn, 100%			
	21	53'286				
	22	55'159				
	23	57'032				
	24	58'905				
2	25	60'779	Heirat und Reduktion auf 40%	50'400 (Heirat)		
	26	24'922				
	27	25'533				
	28	26'144				
	29	13'377 + 6'689			Geburt des ersten Kindes Anfang Juli, Reduktion auf 20%	51'300
	30	13'695			20%	51'400
	31	9622			Geburt des zweiten Kindes Ende Juni, vollständige Erwerbsaufgabe	51'600
	32	0			Kinderbetreuung	51'800
	33	0				52'100
	34	0				52'200
35	0	52'300				
3	36	10'907	3'635.60+5'453.40+1'817.80	45'000 (selbständig)		
	37	10'985	3'660.50+5'490.75+1'830.25	50'000 (selbständig)		
	38	11'056	3'685.45+5'528.20+1'842.70	55'000 (selbständig)		
	39	11'131	3'710.40+5'565.60+1'855.20 (Scheidung Ende Dezember)	60'000 (Scheidung)		
4	40		Arbeitslos (12 Monate)			
5	41	18'000	30%. (Lohn liegt unter dem KV-Durchschnitt.)			
	42	18'000				
6	43	9'000 + 10'200 bis 13'200	30%, ab Mitte Jahr Festanstellung, Jahresarbeitszeit 1000 Std. (Lohn liegt unter dem KV-Durchschnitt)			
	44	20'400 bis 26'400	Festanstellung, Jahresarbeitszeit 1000 Std. (Lohn liegt unter dem KV-Durchschnitt)			
	45	20'400 bis 26'400				
	46	20'400 bis 26'400				
	47	20'400 bis 26'400				
	48	20'400 bis 26'400				
7	49	14'040	Wegfall von 400 Stunden pro Jahr: nur noch CHF 14'040 = (20'400+26'400)/2/1000x600; Teilarbeitslosigkeit			
8	50	5'000 (Zwischenverdienste)	Arbeitslos, Zwischenverdienste	Nach Scheidung		
	51	10'269	4 Mt. befristeter Arbeitsvertrag, 50% (30'805.60/12x4)			
	52	38'517	Festanstellung zu 50%			
	53	38'528	50%			
	54	38'538				
	55	38'548				
	56	38'558				
9	57	61'710	Erhöhung auf 80%			
	58	61'728	80%			
10	59	77'180	Erhöhung auf 100%			
	60	77'200	100%			
	61	77'200				
	62	77'200				
	63	77'200				
	64	77'200				
	65		Altersrenten (kein Vermögen)			

### e) *Phasenbeschreibung*

#### **Phase 0 (P0): Frau Spät absolviert eine dreijährige KV-Lehre.**

##### **AHV**

Obligatorisch AHV-versichert sind alle natürlichen Personen, die in der Schweiz wohnen oder hier erwerbstätig sind (Art. 1a Abs. 1 lit. a und b AHVG). Somit fallen auch Lehrlinge wie Frau Spät darunter.

Die Beitragspflicht beginnt für Erwerbstätige ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs; davor sind sie zwar versichert, aber von der Beitragspflicht befreit (Art. 3 Abs. 2 lit. a AHVG). Die Beitragsjahre, Erwerbseinkommen und Erziehungs- oder Betreuungsgutschriften werden aber erst ab dem 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres für die Rentenberechnung berücksichtigt (Art. 29<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVG). Die zuvor während der so genannten „Jugendjahre“ zurückgelegten Beitragszeiten können allerdings zur Auffüllung späterer Beitragslücken angerechnet werden (Art. 52b AHVV).

Die Beitragszeiten während der Jugendjahre werden auch dann berücksichtigt, wenn die versicherte Person vor dem 21. Altersjahr stirbt und ab dem 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres bis zum 31. Dezember vor Eintritt des Versicherungsfalles nicht während eines vollen Jahres Beitragszeiten aufweist (Art. 52a AHVV).

Für die Berechnung allfälliger Hinterbliebenenrenten ist allgemein zu beachten, dass das durchschnittliche Erwerbseinkommen prozentual erhöht wird, wenn die versicherte Person beim Eintritt des Todes das 45. Altersjahr noch nicht vollendet hat (Art. 33 Abs. 3 AHVG). War die versicherte Person bei ihrem Tod jünger als 23 Jahre, wird ihr Durchschnittseinkommen gar um 100% erhöht (Art. 54 AHVV).

##### **IV**

AHV-Versicherte sind im Sinne von Art. 1b IVG in der obligatorischen Invalidenversicherung versichert. Wie soeben unter *Spät/AHV/P0* festgehalten wurde, fällt Frau Spät in den Versichertenkreis der AHV und gilt damit auch in der IV als versicherte Person. Auch bezüglich der Beitragspflicht ist auf die Ausführungen zur AHV zu verweisen (Art. 2 IVG).

Bei den medizinischen Massnahmen und den Hilfsmitteln finden sich im IVG keine Spezialnormen für Lehrlinge und andere Minderjährige oder junge Erwachsene. Hingegen sind solche bei den Massnahmen beruflicher Art, den Taggeldern während der Eingliederung, den Invalidenrenten und der Hilflosenentschädigung zu beachten.

Unter dem Titel Massnahmen beruflicher Art vergütet die Invalidenversicherung einem Lehrling die invaliditätsbedingten Mehrkosten für den Abschluss seiner Berufsausbildung, sofern diese mindestens CHF 400 pro Jahr betragen (Art. 16 Abs. 1 IVG, i.V.m. Art. 5 Abs. 2 IVV, beachte auch Art. 5 Abs. 3 IVV). Kann die bereits begonnene Lehre jedoch nicht beendet werden, übernimmt die IV für die neue berufliche Ausbildung die gesamten Kosten, wenn das



während der abgebrochenen Ausbildung zuletzt erzielte Erwerbseinkommen höher war als das Taggeld nach Art. 23 Abs. 2 IVG (Art. 6 Abs. 2 und 3 IVV).

Das Taggeld während der Eingliederung wird nur an Versicherte ausgerichtet, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben (Art. 22 Abs. 4 IVG). Ab dem 18. Altersjahr wird Versicherten in der erstmaligen beruflichen Ausbildung ein Taggeld von maximal 30 Prozent<sup>2</sup> des Höchstbetrages nach Art. 24 Abs. 1 IVG (d.h. max. CHF 88/Tag) entrichtet, sofern sie eine Erwerbseinbusse erleiden (Art. 22 Abs. 1 IVG, i.V.m. Art. 24 Abs. 3 IVG).

Invalidenrenten können frühestens von jenem Monat an, der auf die Vollendung des 18. Altersjahres folgt, bezogen werden (Art. 29 Abs. 2 IVG). Wie bei den Hinterbliebenenrenten der AHV würde auch bei einer allfälligen Invalidenrente der IV das durchschnittliche Erwerbseinkommen der versicherten Person um einen prozentualen Zuschlag erhöht werden, wenn diese das 45. Altersjahr noch nicht vollendet hätte (Art. 36 Abs. 3 IVG). Bei Lehrlingen, die in der Regel weniger als 23 Jahre alt sind, würde dieser Zuschlag wie in der AHV 100% betragen (Art. 33 IVV).

Hat ein Versicherter zum Zeitpunkt eines Invaliditätsfalles eine vollständige Beitragsdauer von mindestens einem Jahr (Art. 36 IVG Abs. 1 IVG) und das 25. Altersjahr noch nicht zurückgelegt, so erhält er eine Invalidenrente und allfällige Zusatzrenten von mindestens 133 1/3% der Mindestansätze der zutreffenden Vollrenten (Art. 37 Abs. 2 IVG).

Der Anspruch auf Hilflosenentschädigung wird bei Minderjährigen eingeschränkt. Diese können nur dann eine entsprechende Entschädigung beziehen, wenn sie sich nicht in einer Institution zur Durchführung von Eingliederungsmassnahmen nach Art. 8 Abs. 3 IVG oder in einer Heilanstalt zu Lasten der Sozialversicherung aufhalten (Art. 42<sup>bis</sup> Abs. 4 IVG). Die Höhe der Hilflosenentschädigung richtet sich nach Art. 36 Abs. 1 und 2 IVV. Gar keinen Anspruch auf Hilflosenentschädigung haben hingegen Minderjährige, welche lediglich auf lebenspraktische Begleitung angewiesen sind (Art. 42<sup>bis</sup> Abs. 5 IVG).

## **BV**

Gemäss Art. 7 BVG sind Arbeitnehmer, welche das 17. Altersjahr überschritten haben und in einem Anstellungsverhältnis einen Jahreslohn von mehr als CHF 19'890 beziehen (Art 7. Abs. 1 BVG), in der obligatorischen beruflichen Vorsorge für die Risiken Invalidität und Tod versichert. Mit dem Alterssparen wird erst in der nächsten Lebensphase begonnen (vgl. *Spät/P1/BV*).

Weil Frau Spät während ihrer Lehre das obgenannte Lohnminimum und zu Beginn auch das Mindestalter nicht erreicht, werden derzeit noch keine BVG-Abgaben fällig.

---

<sup>2</sup> Grundsätzlich 10% für Versicherte in der erstmaligen beruflichen Ausbildung (Art. 22 Abs. 1 IVV); 30% des während der letzten Ausbildung zuletzt erzielten Monatseinkommens bei Versicherten, die eine alte Lehre abbrechen und eine neue beginnen mussten (Art. 22 Abs. 2 IVV); 30% bei Personen, die ohne Gesundheitsschaden ihre Lehre bereits abgeschlossen hätten (Art. 22 Abs. 3 IVV). Ebenfalls zu beachten sind die Abzüge von Art. 22 Abs. 5 lit. a und b IVV.

Würde Frau Spät bereits während der Lehre ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres genügend verdienen, um ordentlich bei einer Pensionskasse versichert zu sein, hätte sie als Lehrling im Falle von Invalidität oder Tod die gleichen Ansprüche wie jede andere versicherte Person, siehe *Spät/P1/BV*.

Für die Berechnung der Höhe der Rente ist das hypothetische Einkommen massgebend. Es wird somit berücksichtigt, wie hoch der Lohn ohne Invalidität oder Tod gewesen wäre, und zwar nicht nur unmittelbar nach dem Eintritt der Invalidität. Wenn Frau Spät nun also invalid werden würde, diene nicht nur der Lehrlingslohn von Frau Spät als Berechnungsgrundlage;<sup>3</sup> vielmehr würden bei der Rentenberechnung Einkommenserhöhungen infolge Ausbildungsabschluss ebenso berücksichtigt wie Erhöhungen infolge Berufserfahrung oder wegen langjähriger Zugehörigkeit zu einem Betrieb.<sup>4</sup> Die Höhe der Rente kann somit stetig angepasst werden.

### **EO/MSE**

Gemäss Art. 1a EOG haben Dienstleistende wie beispielsweise Armeedienstleistende, Zivildienstleistende oder Rotkreuzdienstleistende Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung. Seit dem 1. Juli 2005 sind zusätzlich Frauen, die bei Niederkunft Arbeitnehmerin oder selbständig Erwerbende sind, versichert. Die EO-Beiträge werden von den Ausgleichskassen zusammen mit denjenigen für die AHV/IV erhoben. Die Beiträge belaufen sich dabei auf 0.3% des massgebenden Einkommens und werden je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber übernommen. Wie bei der AHV ist Frau Spät bis zum Ablauf des Kalenderjahres, in welchem sie 17 Jahre alt wird, von der Beitragspflicht befreit (Art. 27 Abs. 1 EOG i.V.m. Art. 3 Abs. 2 lit. a AHVG).

Frau Spät ist nach ihrer Volljährigkeit zwar beitragspflichtig, aber nicht Armeedienstleistende und nicht Mutter. Sie ist demnach aus dem EOG (noch) nicht leistungsberechtigt. Hätte Frau Spät während dieser Phase aufgrund von Rekrutenschule oder einer gleichgestellten Dienstzeit Anspruch auf Erwerb ersatz, würde sie unabhängig von der Höhe ihres Einkommens die Grundentschädigung von CHF 54<sup>5</sup> pro Tag erhalten (Art. 9 i.V.m. Art. 16a Abs. 1 EOG).

### **UV**

Frau Spät ist als Lehrling obligatorisch gegen Unfall versichert, da sie in der Schweiz von einem Arbeitgeber beschäftigt wird (Art. 1a Abs. 1 UVG). Die Versicherungsdeckung erstreckt sich dabei auch auf Nichtberufsunfälle, da Frau Spät die dazu vorausgesetzte Mindestbeschäftigungszeit von acht Wochenstunden übersteigt (Art. 8 UVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV).

---

<sup>3</sup> BGE 122 V 151 E. 3c; BGE 123 V 88 E. 3b; BGE 123 V 88 E. 3c.

<sup>4</sup> Vetter-Schreiber (2005) S. 348 ff.

<sup>5</sup> 25% des Höchstbetrags der Gesamtentschädigung von CHF 215 pro Tag.

Bei einem Unfall während der Lehre würde für die Berechnung der Rente von dem Lohn ausgegangen werden, den Frau Spät ohne den Unfall erzielt hätte. Folglich würde die Rente in dem Zeitpunkt steigen, in welchem Frau Spät theoretisch ihre Lehrzeit beendet und einen höheren Lohn erzielt hätte (Art. 24 Abs. 3 UVV).<sup>6</sup>

## **KV**

Als Person mit Wohnsitz in der Schweiz hat sich Frau Spät in der obligatorischen Krankenversicherung zu versichern (Art. 3 Abs. 1 KVG). Dies geschieht jeweils unabhängig vom Arbeitsverhältnis. Als junge Erwachsene mit tiefem Einkommen kommt sie jedoch in den Genuss einer Prämienverbilligung von mindestens 50 Prozent (Art. 65 Abs. 1bis KVG).

Der Arbeitgeber schliesst für seine Mitarbeiter zudem oftmals freiwillig eine kollektive Krankentaggeldversicherung nach VVG oder (immer seltener auch nach) KVG ab, welche den Lohnausfall ersetzt, der durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit entsteht.

## **Familienlasten (Kinder- und Ausbildungszulagen)**

Frau Spät ist in dieser Phase noch kinderlos. Die Frage nach allfälligen Kinder- und Ausbildungszulagen ist daher noch nicht relevant.

## **ALV**

Beitragspflichtig für die Arbeitslosenversicherung sind unselbständige Arbeitnehmer, welche in den obligatorischen Versichertenkreis der AHV fallen (Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG) und als Arbeitnehmer beitragspflichtig sind. Frau Spät, die in den Versichertenkreis der AHV fällt, wird demnach ab dem 01.01. nach Vollendung des 17. Altersjahres für ihr Einkommen auch in der ALV beitragspflichtig. Frau Spät könnte jedoch schon direkt nach dem Schulabschluss Versicherungsleistungen beziehen (vgl. auch Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG), wenn sie keine Lehrstelle fände, da sie als Schülerin von der Erfüllung der Beitragszeit befreit war (Art. 41 Abs. 1 lit. a AVIG). Der Anspruch würde sich aber auf 260 Taggelder beschränken (Art. 27 Abs. 4 AVIG), welche erst nach einer besonderen Wartezeit von 120 Tagen ausgerichtet werden würden (Art. 6 Abs. 1 AVIV). Während der Wartezeit können Betroffene aber bereits an einem Motivationssemester nach Art. 64a Abs. 1 lit. c AVIG teilnehmen (Art. 6 Abs. 1ter AVIV). Der versicherte Verdienst würde sich nach den Pauschalansätzen von Art. 41 Abs. 1 und 2 AVIV richten und sich im Falle von Frau Spät auf CHF 20 pro Tag beschränken.<sup>7</sup>

Tritt die Arbeitslosigkeit während der Lehre ein, richtet sich der versicherte Verdienst grundsätzlich nach dem im Sinne der AHV-Gesetzgebung versicherten Lohn, soweit die versicherte Person die Beitragszeit bereits erfüllt hat. Ansonsten ist der versicherte Lohn ebenfalls nach Art. 41 Abs. 1 und 2 AVIV zu bestimmen, wobei Abs. 3 desselben Artikels zu beachten ist. Weiter ist anzumerken, dass die Arbeitslosenkasse für Lehrlinge keine Kurzarbeitsentschädigung leisten würde (Art. 33 Abs. 1 lit. e AVIG).

<sup>6</sup> BGE 102 V 145 E. 2; BGE 108 V 265 E. 2.

<sup>7</sup> Art. 41 Abs. 1 lit. c, i.V.m. Abs. 2 AVIV.

Nach dem Lehrabschluss ist der versicherte Verdienst wieder nach den Pauschalansätzen von Art. 41 Abs. 1 und 2 AVIV zu bestimmen. Der Pauschalansatz für Frau Spät würde die Hälfte von CHF 127 pro Tag betragen, wenn sie im Anschluss an die Berufslehre arbeitslos werden würde, weil sie noch weniger als 25 Jahre alt ist und keine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern zu erfüllen hat (Art. 41 Abs. 1 lit. b, i.V.m. Abs. 2 AVIV). Da davon auszugehen ist, dass Frau Spät ihre Lehre im Sommer beendet, hat sie noch nicht während zwölf Monaten Beiträge an die ALV geleistet. Dennoch erfüllt sie die Beitragszeit gemäss Art. 13 Abs. 1 AVIG, da laut Abs. 2 lit. a desselben Artikels die Zeiten angerechnet werden, in welchen sie als Arbeitnehmerin tätig war, bevor sie das Alter erreichte, von dem an sie AHV-Beiträge bezahlen musste. Im Gegensatz zu normalen Schulabgängern (Art. 14 Abs. 1 lit. a AVIG) ist sie als Lehrling nicht von der Beitragszeit befreit. Bei Arbeitslosigkeit würde sie somit die normale Anzahl von 400 Taggeldern erhalten (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG).

Neben dem Taggeld sieht die Arbeitslosenversicherung weitere Leistungen bei Arbeitslosigkeit vor. Für Schulabgänger und Lehrabbrecher sind insbesondere das Motivationssemester (Art. 64a Abs. 1 lit. c AVIG), die Berufsberatung und die Lehrstellenbörse LENA<sup>8</sup> erwähnenswert. Nach dem Lehrabschluss bieten sich ein Berufspraktikum (Art. 64a Abs. 1 lit. b AVIG) oder ein Ausbildungspraktikum (Art. 60 Abs. 1 AVIG)<sup>9</sup>, oder die Arbeit in einer Übungsfirma (Art. 60 Abs. 1 AVIG) an, um die erlernten Fähigkeiten zu vertiefen.

Hingegen können junge Erwachsene unter 20 Jahren nicht von Fördergeldern zum Aufbau einer selbständigen Erwerbstätigkeit profitieren (Art. 71b Abs. 1 lit. c AVIG).

### Schlussfolgerungen

Lehrlinge profitieren in der Schweiz in allen Sozialversicherungszweigen mehrheitlich von den gleichen Leistungen wie die anderen ausgelernten Arbeitnehmenden. Trotz tiefem Lehrlingslohn ergeben sich in dieser Lebensphase 0 für Frau Spät keine speziellen Deckungslücken. Im Hinblick auf eine flexible Erwerbsbiographie bzw. die spätere Altersvorsorge könnte es durchaus sinnvoll sein, wenn Erwerbseinkommen, Beitragsjahre und Erziehungs- oder Betreuungsgutschriften von Lehrlingen, jugendlichen Arbeitnehmenden und jungen Erwachsenen im Rahmen der AHV schon ab Beginn der Versicherungspflicht (1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs) und nicht erst ab Alter 20 (genauer: dem 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres) berücksichtigt würden – immerhin können die vorherigen Beitragsjahre zur Schliessung allfälliger späterer Beitragslücken angerechnet werden. Noch grösser ist das Problem bei der Beruflichen Vorsorge, da das BVG-Obligatorium das Risiko Alter erst ab dem 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahrs deckt (sofern der versicherte Mindestlohn erreicht wird), und zwar im Gegensatz zur AHV ohne die Möglichkeit, spätere Beitragslücken mit früheren Beiträgen kompensieren zu können – genau das wäre aber bei flexiblen Erwerbsbiographien, in denen im Verlauf des Erwerbslebens auch mal erwerbslose oder -schwache Phasen durchlaufen werden, wichtig.

---

<sup>8</sup> <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1235.asp> (zuletzt besucht am 19.03.2007).

<sup>9</sup> [http://www.treffpunkt-arbeit.ch/arbeitslos/arbeitsmarktliche\\_massnahmen/ausbildungspraktikum/](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/arbeitslos/arbeitsmarktliche_massnahmen/ausbildungspraktikum/) (zuletzt besucht am 19.03.2007).

**Phase 1 (P1):  
Nach dem KV-Abschluss arbeitet Frau Spät während sieben Jahren als kaufmännische Angestellte (im Alter von 19 bis 25 Jahren).**

### Allgemeine Annahmen

Frau Spät arbeitet in dieser Zeit in einem Pensum von 100%. Es erfolgen keine Stellenwechsel.

### AHV

Frau Spät wohnt und arbeitet in der Schweiz. Sie ist somit in der AHV obligatorisch versichert (Art. 1a Abs. 1 lit. a und b AHVG). Sie entrichtet ihre Beiträge als Unselbständigerwerbende (Art. 5 AHVG). Ebenso beitragspflichtig ist ihr Arbeitgeber (Art. 12 Abs. 1 und 2 AHVG). Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerbeiträge von Frau Spät bei jeder Lohnzahlung in Abzug zu bringen und gemeinsam mit seinen Beiträgen (nach Art. 13 AHVG) an die AHV-Ausgleichskasse zu bezahlen (Art. 14 Abs. 1 AHVG). Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer haben einen Beitrag von 4,2% vom massgebenden Lohn zu entrichten (Art. 5 Abs. 1 i.V.m. Art. 13 AHVG).

Ab der Vollendung des 20. Altersjahres berücksichtigt die AHV nun die Beitragsjahre, Erwerbseinkommen und Erziehungs- oder Betreuungsgutschriften für die Rentenberechnung (Art. 29<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVG).

### IV

Weil Frau Spät in der AHV versichert ist, gilt sie gemäss Art. 1b IVG auch bei der Invalidenversicherung als versicherte Person. Die Beiträge werden zusammen mit denjenigen der AHV erhoben (Art. 3 Abs. 2 IVG) und betragen je 0,7% des massgebenden Lohnes für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Art. 2 f. IVG).

### BV

Für die Risiken Invalidität und Tod wäre Frau Spät bereits seit dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres versichert gewesen, sofern ihr Verdienst die Eingangsschwelle für die obligatorische Versicherung (CHF 19'890) erreicht hätte. Effektiv versichert ist sie erst seit dem 19. Lebensjahr, da ihr Verdienst in diesem Jahr erstmals die erforderliche Mindesthöhe übersteigt. Es wird im Übrigen bereits bei Stellenantritt oder unmittelbar danach bestimmt, ob jemand der obligatorischen Versicherung unterliegt; dabei wird auf den Jahreslohn gemäss Arbeitsvertrag abgestellt (massgebender Lohn im Sinne von Art. 7 Abs. 2 BVG i.V.m. Art. 5 Abs. 2 AHVG).<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Stauffer (2005), Rz. 453 ff.

Ab dem 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres beginnt für Frau Spät auch die obligatorische Versicherung für das Risiko Alter (Art. 7 Abs. 1 BVG). Obligatorisch versichert ist laut Art. 8 Abs. 1 BVG der Teil des Jahreslohnes von CHF 23'205 bis und mit CHF 79'560 (sog. koordinierter Lohn). Beträgt dieser weniger als CHF 3'315 im Jahr, so muss er gemäss Art. 8 Abs. 2 BVG auf diesen Betrag aufgerundet werden. Die Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohnes berechnet und sind abhängig vom Alter der versicherten Person. In der Lebensphase 2 beträgt die Altersgutschrift für Frau Spät 7% (Art. 16 BVG<sup>11</sup>). Die Beiträge sind mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BVG) und gesamthaft durch diesen an die Vorsorgeeinrichtung zu überweisen (Art. 66 Abs. 2 BVG). Die Arbeitgebenden ziehen die Arbeitnehmerbeiträge (gemäss Reglement der Vorsorgeeinrichtung) von den Löhnen der Mitarbeitenden ab (Art. 66 Abs. 3 BVG).

### **EO/MSE**

Die Mutterschaftsentschädigung, als eine der Leistungsarten der Erwerbsersatzordnung, wird wie die IV mitunter durch Zuschläge zu den AHV-Beiträgen finanziert (Art. 26 lit. a EOG). Der Abzug beträgt für Arbeitgebende und Arbeitnehmende je 0,15% des massgebenden Lohnes (Art. 27 EOG i.V.m. Art. 36 EOV). Zurzeit würde Frau Spät die Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 16b Abs. 1 EOG erfüllen; diese Frage stellt sich aber noch nicht.

### **UV**

Als in der Schweiz beschäftigte Arbeitnehmerin ist Frau Spät obligatorisch gegen Unfall versichert (Art. 1a Abs. 1 UVG). Als Vollzeitbeschäftigte mit 40 Wochenstunden erstreckt sich der Versicherungsschutz auch auf die Nichtberufsunfälle (Art. 8 UVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV).

Gemäss Art. 91 UVG schulden die Arbeitgebenden den gesamten Prämienbeitrag, wobei sie den Anteil für die Versicherung der Nichtberufsunfälle den Arbeitnehmenden von deren Löhnen abziehen können (Art. 91 Abs. 2 UVG). Die Prämien für die Berufsunfallversicherung dürfen hingegen nicht an die Arbeitnehmenden überwältzt werden (Art. 91 Abs. 1 UVG).

### **KV**

Weil Frau Spät ihren Wohnsitz in der Schweiz hat, muss sie sich unabhängig von ihrer Arbeitssituation obligatorisch für die Krankenpflege versichern (Art. 3 Abs. 1 KVG). Der Beitritt zur Krankentaggeldversicherung nach Art. 67 KVG ist jedoch freiwillig. Die Krankentaggeldversicherung nach KVG hat an Bedeutung verloren; es werden heutzutage fast ausschliesslich Verträge nach VVG abgeschlossen.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Die Ansätze für die Altersgutschriften steigen mit dem Alter: 25-34 J.: 7%, 35-44 J.: 10%, 45-54 J.: 15%, 55-65 J.: 18% des koordinierten Lohnes (Art. 16 BVG).

<sup>12</sup> Husmann/Häberli (2002) S. 28; Meier/Fingerhuth (1999) S. 26.

### Familienlasten (Kinder- und Ausbildungszulagen)

Frau Spät hat noch keine Kinder, weshalb sich die Frage nach Kinder- und Ausbildungszulagen noch nicht stellt.

### ALV

Sie ist als Arbeitnehmerin in der Arbeitslosenversicherung obligatorisch versichert und für ihr ganzes Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit beitragspflichtig (Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG).

### Schlussfolgerungen

Frau Spät befindet sich zurzeit in einem normalen Arbeitsverhältnis. Auch in Bezug auf die Sozialversicherungen ergeben sich keine Besonderheiten. Was die Situation bei AHV und BVG anbelangt, kann auf die vorherige Phase 0 verwiesen werden.

#### Phase 2 (P2):

**Nach der Heirat reduziert Frau Spät ihr Pensum auf 40% (26 – 29), nach dem ersten Kind auf 20% (29 – 31) und nach dem zweiten Kind gibt sie die Erwerbstätigkeit ganz auf (ab 31).**

### Allgemeine Annahmen

Frau Spät gilt am Tag der Geburt jedes Kindes jeweils als Arbeitnehmerin und ist noch zum alten Beschäftigungsgrad angestellt. Die Reduktion bzw. die vollständige Aufgabe ihrer Tätigkeit erfolgt erst nach der Geburt.

### AHV

Frau Spät bleibt nach wie vor in der AHV versichert. Bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit wechselt lediglich der Beitragsstatus (von der unselbständig Erwerbstätigen zur Nichterwerbstätigen). Bei einem Vermögen von weniger als CHF 300'000 hat Frau Spät als Nichterwerbstätige jährlich CHF 370 an die AHV zu entrichten (Art. 10 Abs. 1 AHVG i.V.m. Art. 28 Abs. 1 AHVV und Art. 2 Abs. 2 VO 07<sup>13</sup>). Als Nichterwerbstätige gelten ihre Beiträge jedoch dann als bezahlt, wenn ihr Ehemann Beiträge von mindestens der doppelten Höhe des Mindestbetrages bezahlt hat (Art. 3 Abs. 3 AHVG).

Herr und Frau Spät haben Anspruch auf Anrechnung von Erziehungsgutschriften nach Art. 29<sup>sexies</sup> AHVG. Die Anrechnung beginnt ab dem der Geburt ihres ersten Kindes folgenden Kalenderjahr (Art. 52f Abs. 1 AHVV) und erfolgt je zur Hälfte auf das individuelle Konto von Frau Spät und dasjenige ihres Ehemannes (Art. 29<sup>sexies</sup> Abs. 3 AHVG). Diese Gutschriften sind aber erst bei der Berechnung der AHV-Altersrente (oder von Hinterlassenenleistungen) von Bedeutung (vgl. P10/AHV).

---

<sup>13</sup> Verordnung 07 über Anpassungen an die Lohn- und Preisentwicklung bei der AHV/IV/EO vom 22.09.2006 (SR 831.108).

## IV

Auch in der IV bleibt Frau Spät analog der AHV versichert (Art. 1b – 3 IVG). Bei der Aufgabe der Erwerbstätigkeit hat sie als Nichterwerbstätige einen Beitrag von CHF 62 pro Jahr zu entrichten, der aber wie bei der AHV als bezahlt gilt, wenn – was der Fall ist – ihr Ehemann Beiträge von mindestens der doppelten Höhe des Mindestbetrages bezahlt hat (Art. 3 Abs. 1<sup>bis</sup> IVG i.V.m. Art. 1<sup>bis</sup> Abs. 2 IVV, Art. 28 Abs. 1 AHVV und Art. 6 VO 07 (SR 831.108); s.a. Merkblatt AHV/IV 2.03).

## BV

Trotz Reduktion der Erwerbstätigkeit von 100 auf 40 Prozent profitiert Frau Spät weiterhin von der obligatorischen beruflichen Vorsorge, da ihr Jahreslohn noch immer zwischen CHF 24'922 und CHF 26'755 beträgt. Erst nach der Herabsetzung des Arbeitspensums auf 20 Prozent erfüllt sie die Voraussetzungen der obligatorischen Versicherung nicht mehr, weil ihr Jahresverdienst auf CHF 13'377 abfällt, was unter dem Mindestlohn von CHF 19'890 liegt (Art. 7 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 5 BVV 2). Die Versicherungspflicht endet aufgrund der Unterschreitung des Mindestlohnes (Art. 10 Abs. 2 lit. c BVG). Würde ihr Jahreslohn nur vorübergehend aufgrund der Mutterschaft unter den Mindestlohn fallen, würde der bisherige koordinierte Lohn während des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen seine Gültigkeit behalten (Art. 8 Abs. 3 BVG i.V.m. Art. 329f OR<sup>14</sup>). Da Frau Spät ihren Beschäftigungsgrad nach der Geburt ihres ersten Kindes aber für eine längere Zeit senkt, hat die Vorsorgeeinrichtung wie im Freizügigkeitsfall abzurechnen (Abrechnung hat schon ab einer Dauer von 6 Monaten zu erfolgen, Art. 20 Abs. 1 FZG). Es besteht nur noch während 30 Tagen Nachdeckung für die Risiken Tod und Invalidität (Art. 10 Abs. 3 BVG; gem. Art. 331a Abs. 2 OR ebenfalls für den überobligatorischen Teil).

Frau Spät kann sich nicht freiwillig dem BVG unterstellen lassen, weil auch dafür ein Mindestverdienst von CHF 19'890 erforderlich wäre (Art. 4 Abs. 2 BVG i.V.m. Art. 8 Abs. 1 und 2 BVG<sup>15</sup>).

## EO/MSE

Frau Spät erhält bei der Geburt beider Kinder eine Mutterschaftsentschädigung, da sie die Voraussetzungen von Art. 16b Abs. 1 EOG erfüllt (während neun Monaten vor Niederkunft obligatorisch bei der AHV versichert; mindestens während fünf Monaten erwerbstätig; im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin). Die Entschädigung beträgt jeweils 80% des Lohnes, den sie vor dem Tag der Niederkunft erzielt hat (Art. 16e Abs. 2 EOG i.V.m. Art. 16c Abs. 1 EOG und Art. 31 Abs. 1 EO). Das heisst, dass bei der Berechnung der ersten Mutterschaftsentschädigung vom Beschäftigungsgrad von 40%, bei der zweiten von einem von 20% ausgegangen werden kann. Die Anspruchsdauer beträgt 98 Tage, d. h. 14 Wochen (Art. 16d EOG). Hätte Frau Spät beim ersten Kind die Arbeit jedoch vorzeitig wieder aufgenommen,

---

<sup>14</sup> Vgl. auch Bruchez (2005), S. 259.

<sup>15</sup> Vgl. auch Stauffer (2005), Rz. 494.



men, wäre der Anspruch per diesem Tag beendet (Art. 16d EOG), dies unabhängig vom Beschäftigungsgrad (Art. 25 EOV).

Hätte Frau Spät schon vor der Geburt ihres zweiten Kindes die Erwerbstätigkeit aufgegeben und wäre sie somit im Zeitpunkt der Niederkunft nicht erwerbstätig gewesen, hätte sie die kumulativen Voraussetzungen von Art. 16b Abs. 1 EOG nicht erfüllt mit dem Ergebnis, dass ihr kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung mehr zustünde.

Nach der Erwerbsaufgabe muss Frau Spät weiterhin EO-Beiträge in der Höhe von CHF 13 pro Jahr entrichten, die als bezahlt gelten, sofern – was der Fall ist – bereits ihr Ehemann Beiträge von mindestens der doppelten Höhe des Mindestbetrages bezahlt hat (Art. 27 EOG und Art. 36 Abs. 2 EOV i.V.m. Art. 28 AHVV sowie Art. 7 VO 07<sup>16</sup>), obwohl sie als Nichterwerbstätige bei der Geburt eines weiteren Kindes nicht mehr anspruchsberechtigt wäre (Art. 16b Abs. 1 und 3 EOG).

## **UV**

Sowohl bei der Reduktion des Arbeitspensums auf 40 Prozent, als auch bei der späteren Herabsetzung auf 20 Prozent beträgt die wöchentliche Arbeitszeit von Frau Spät immer noch mehr als acht Stunden. Obwohl sie Teilzeitangestellte ist, bleibt sie also in der obligatorischen Unfallversicherung auch gegen Nichtberufsunfälle versichert (Art. 8 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV). Bei der vollständigen Erwerbsaufgabe fällt Frau Spät jedoch aus dem Kreis der versicherten Personen, da die obligatorische Unfallversicherung nur Arbeitnehmern offen steht (Art. 1a Abs. 1 UVG). Ihr Versicherungsschutz endet nach 30 Tagen (Art. 3 Abs. 2 UVG). Die freiwillige Unterstellung unter das UVG ist nur für Selbständigerwerbende möglich (Art. 4 UVG). Frau Spät hat sich nun bei der Krankenkasse gegen Unfälle zu versichern (vgl. das folgende Kapitel P2/KV).

## **KV**

Frau Spät hat sich als Nichterwerbstätige bei der Krankenkasse zu melden, damit die Unfalldeckung wieder in ihre Police aufgenommen werden kann (Art. 10 Abs. 1 KVG). Unterlässt sie dies, müsste sie, sobald die Krankenkasse davon Kenntnis erlangt, rückwirkend bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Unfallversicherungsschutzes nach UVG die Prämien samt Verzugszinsen nachbezahlen (Art. 10 Abs. 2 KVG). Die Krankenkasse wäre aber auch in diesem Falle leistungspflichtig (Art. 1a Abs. 2 lit. b KVG). Im Falle eines Unfalles würde die Krankenkasse nun die gleichen Kosten übernehmen, wie bei einer Krankheit (Art. 28 KVG). Der Abschluss einer Taggeldversicherung ist hingegen freiwillig (Art. 67 Abs. 1 KVG).

## **Familienlasten**

Frau Spät hätte für ihre Kinder jeweils ab dem Geburtsmonat bis zur Vollendung des 16. Altersjahres Anspruch auf Kinderzulagen (Art. 3 Abs. 1 lit. a FamZG i.V.m. Art. 4 Abs. 1

---

<sup>16</sup> Verordnung 07 über Anpassungen an die Lohn- und Preisentwicklung bei der AHV/IV/EO vom 22.09.2006 (SR 831.108).

lit. a FamZG). Das Familienzulagengesetz sieht zudem die Möglichkeit vor, dass die Kantone für jedes Kind eine Geburtszulage ausrichten können (Art. 3 Abs. 3 FamZG). Gemäss Art. 5 Abs. 1 FamZG würde jede Kinderzulage mindestens CHF 200 pro Monat betragen. Da gemäss Art. 6 FamZG für das gleiche Kind aber nur eine einzige Zulage derselben Art ausgerichtet werden kann, würde zwischen Herrn und Frau Spät eine Anspruchskonkurrenz vorliegen. Um dieser Konkurrenzsituation entgegenzuwirken, sieht Art. 7 Abs. 1 FamZG eine Reihenfolge für die Bezugsberechtigung vor.

Wir gehen im vorliegenden Fall davon aus, dass Herr Spät einer vollzeitigen, unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgeht und über ein AHV-pflichtiges Einkommen verfügt, welches weit über dem seiner zunächst noch teilzeitbeschäftigten, dann sogar nichterwerbstätigen Ehefrau liegt. Aufgrund dieser Annahmen werden die Kinderzulagen (zunächst gem. Art. 7 Abs. 1 lit. e FamZG, dann gem. Art. 7 Abs. 1 lit. a FamZG) dem Ehemann ausgerichtet. Frau Spät selbst erhält keine Kinderzulagen.

Die Beiträge werden von den kantonalen Familienausgleichskassen bestimmt und bei den Arbeitgebenden erhoben (Art. 15 Abs. 1 lit. b und 12 FamZG).

## **ALV**

Frau Spät hat ihr Arbeitspensum absichtlich reduziert und ist nicht auf Stellensuche. Es liegt somit keine Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 10 AVIG vor, weshalb es schon an der ersten Anspruchsvoraussetzungen für die Arbeitslosenentschädigung fehlt (Art. 8 Abs. 1 lit. a AVIG). Im Übrigen ist Frau Spät, solange sie erwerbstätig ist, weiterhin beitragspflichtig im Sinne von Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG.

## **Schlussfolgerungen**

In dieser Lebensphase ist der Beitragsstatus besonders wichtig. Als Nichterwerbstätige hätte sie keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, auch wenn sie bis kurz vor der Geburt immer erwerbstätig war. Auch die mit der Arbeitszeitreduktion verbundene Lohnsenkung bringt sozialversicherungsrechtliche Folgen mit sich: Frau Spät ist als Teilzeiterwerbstätige in ihrem 20%-Pensum nicht mehr obligatorisch BVG-versichert; und sich gem. BVG freiwillig zu versichern, dazu ist sie auch nicht berechtigt.

Von Vorteil ist die Regelung bei der AHV/IV, dass sie als Nichterwerbstätige mit einem jährlichen bescheidenen Mindestbeitrag bzw. automatisch via die Beiträge Ihres Ehemanns ihrer Versicherungspflicht nachkommen und so Beitragslücken verhindern kann, die sich negativ auf die spätere Rentenberechnung auswirken. Und natürlich ist für sie enorm wichtig, dass ihr die AHV für die Erfüllung ihrer Mutteraufgaben Erziehungsgutschriften anrechnet, die sich positiv auf die spätere Berechnung der AHV-Altersrente auswirken.

Und selbst ihr 20%-Pensum lässt sie wöchentlich genügend Stunden arbeiten, dass sie in der obligatorischen Unfallsversicherung auch gegen Nichtberufsunfälle versichert bleibt.

**Phase 3 (P3):**

Nach weiteren fünf Jahren gründet der Ehemann einen eigenen Gewerbebetrieb, Frau Spät unterstützt ihn dabei administrativ zu durchschnittlich 10%. Parallel dazu erledigt sie Korrespondenz- und Buchhaltungsaufgaben für drei weitere Gewerbebetriebe an ihrem Wohnort (Betrieb A: durchschnittlich zwei Stunden pro Woche, Betrieb B: durchschnittlich drei Stunden pro Woche, Betrieb C: durchschnittlich eine Stunde pro Woche), ohne dass Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet würden (ab 36).

**Allgemeine Annahmen**

Der Ehemann entschliesst sich zu einer Barauszahlung seiner Austrittsleistung bei der beruflichen Vorsorge, da er eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnimmt (Art. 5 Abs. 1 lit. b FZG). Nach einigem Zögern willigt Frau Spät ein und erteilt dafür schriftlich ihre Zustimmung (Art. 5 Abs. 2 FZG).

Frau Spät erhält von ihrem Ehemann zwar keinen Barlohn für die administrative Unterstützung seines Gewerbebetriebes. Er bezahlt ihr aber monatlich CHF 500 als regelmässigen, angemessenen Beitrag zur freien Verfügung gemäss Art. 164 ZGB. Mitarbeitende Ehegatten ohne Barlohn, die nur einen derartigen Ausgleich erhalten, sind sozialversicherungsrechtlich wie Nichterwerbstätige zu behandeln (explizit in Art. 2 Abs. 1 lit. a UVG).<sup>17</sup>

Rückfragen ergeben, dass Frau Spät die Aufgaben der weiteren Gewerbebetriebe jeweils gemäss genauen Anweisungen der Betriebsinhabenden erledigt und nach deren Einsatzplan und Bedarf tätig wird.

Zunächst ist zu klären, ob Frau Spät bei der Ausführung der Korrespondenz- und Buchhaltungsaufgaben als Selbständigerwerbende im Sinne von Art. 9 AHVG oder als unselbständig Erwerbstätige nach Art. 5 Abs. 2 AHVG zu qualifizieren ist. Nach ständiger Lehre und Rechtsprechung dient die zivilrechtliche Qualifikation des Vertragsverhältnisses zwischen den Parteien für die sozialversicherungsrechtliche Qualifikation nur als Indiz. Eigentlich entscheidend sind die tatsächlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten: unselbständig ist, wer von einem Arbeitgeber in betriebswirtschaftlicher bzw. in arbeitsorganisatorischer Hinsicht abhängig ist und kein Unternehmerrisiko trägt.<sup>18</sup>

Gemäss Bundesgericht ist die Unterordnung in arbeitsorganisatorischer Hinsicht ein wesentliches Merkmal der Unselbständigkeit. Eine Buchhalterin ist nur dann selbständig erwerbstätig, wenn sie die Besorgung der Buchhaltung in völliger Freiheit und Selbstbestimmung ausübt, d.h. sich die Zeit selbst einteilen kann, ihre Arbeit hauptsächlich zuhause erledigt, eigene Arbeitsmaterialien benutzt und keine Weisungen entgegenzunehmen hat.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Riemer-Kafka (2006), S. 157 ff.; Hausheer/Reusser/Geiser (1988), N. 44 zu Art. 164 ZGB; ZAK 1990 S. 409.

<sup>18</sup> Zu den ausschlaggebenden Qualifikationskriterien s. BGE 123 V 161 E. 1 (Revisor); BGE 122 V 281 E. 2 (Chefarzt); BGE 122 V 169 E. 3a (Telefonhostess); BGE 119 V 161 E. 2 (Journalist); Urteil des Bundesgerichts H.9/05 vom 27.04.2005 (Telekiosk-Enhancer); Müller (2000) S. 43 ff.; vgl. Kieser (2005) Rz. 4 zu Art. 5; Locher (2003) § 22, Rz. 16 ff.; im Wesentlichen ähnlich Gächter (2002) S. 107.

<sup>19</sup> ZAK 1953 463 f.; eine ähnliche Situation besteht bei IT-Spezialisten: Kieser (2005) Rz. 52 zu Art. 5; AHI-Praxis 1993 S. 14; AHI-Praxis 1996 S. 122.

Frau Spät ist von ihren „Auftraggebern“ abhängig, denn zum einen arbeitet sie in den Räumlichkeiten der einzelnen Betriebe und hat sich an deren Einsatzpläne zu halten; zum anderen ist auch anzunehmen, dass Frau Spät von den Gewerbebetrieben wirtschaftlich abhängig ist, von diesen kontrolliert wird und weisungsgebunden arbeitet. Sie steht in einem Unterordnungsverhältnis und verfügt über keinerlei Kompetenz bezüglich Personalentscheiden und Anschaffungen.

Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass Frau Spät keine erheblichen Investitionen und keinen Kapitaleinsatz getätigt hat und keine Unkosten oder finanziellen Risiken übernehmen muss. Somit trägt sie auch kein Unternehmerrisiko.

Im Übrigen nehmen wir an, dass es sich bei den drei Gewerbebetrieben um kleinere Betriebe mit wenigen Mitarbeitern handle (Betrieb A: drei Mitarbeiter, Betrieb B: sieben Mitarbeiter, Betrieb C: zwei Mitarbeiter, jeweils inkl. Frau Spät), dass Frau Spät für die Korrespondenz und Buchhaltungsaufgaben von jedem dieser Betriebe nach geleisteten Arbeitsstunden mit Barzahlung und ohne Formalitäten entschädigt werde und sich aber, obwohl sie sozialversicherungsrechtlich als Unselbständigerwerbende zu qualifizieren wäre, gegenüber der AHV-Ausgleichskasse weiterhin als Nichterwerbstätige ausbebe.

### **Schwarzarbeit allgemein**

Eine klare juristische Definition, was unter dem Begriff Schwarzarbeit zu verstehen ist, kann in der relevanten Literatur nicht gefunden werden. Auch dem neuen Schwarzarbeitsgesetz (BGSA) mangelt es an einer eindeutigen Begriffsbestimmung. Während im Gesetzesentwurf noch eine beispielhafte, nicht abschliessende Aufzählung von möglichen Tatbeständen vorgesehen war, verzichtete man in der definitiven Fassung darauf. Vielmehr konzentrierte sich der Gesetzgeber auf eine klare Festlegung der Aufgaben der Kontrollorgane. Aus eben diesem Art. 6 BGSA lässt sich nun schliessen, dass alle Verletzungen der Melde- und Bewilligungspflichten gemäss Sozialversicherungs-, Ausländer- und Quellensteuerrecht als Schwarzarbeit zu qualifizieren sind.

Obwohl es sich beim Einkommen von Frau Spät um massgebenden Lohn i.S.v. Art. 5 Abs. 2 AHVG handelt, melden weder Frau Spät noch ihre Arbeitgeber die Erwerbstätigkeit, um keine Sozialversicherungsabgaben und Steuern bezahlen zu müssen. Somit gilt sie als Schwarzarbeiterin im Sinne des BGSA.

Das Schwarzarbeitsgesetz (BGSA) setzt kantonale Kontrollorgane ein, welche die Einhaltung der Melde- und Bewilligungspflichten gemäss Sozialversicherungs-, Ausländer- und Quellensteuerrecht verstärkt überwachen (Art. 4 ff. BGSA). Zudem schreibt es vor, dass die zuständigen kantonalen Behörden und Organisationen vermehrt mit den Kontrollorganen zusammenarbeiten sollen (Art. 11 f. BGSA).

Das BGSA vereinfacht die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge für kleinere unselbständige Tätigkeiten deutlich. Die betreffenden Arbeitgebenden müssen sich dank des neuen Verfahrens nur noch bei der AHV-Ausgleichskasse anmelden (Art. 3 Abs. 1 BGSA). Diese Anmeldung, die im Übrigen zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses zu erfolgen hat (Art. 1 Abs.

1 VOSA), gilt dann für AHV, IV, EO, ALV, Familienzulagen in der Landwirtschaft, UV und auch für die direkten Bundessteuern gemeinsam (Art. 3 Abs. 1 BGSA). Die Prämien für die Unfallversicherung werden wie bisher direkt durch die Versicherer bei den Arbeitgebenden eingefordert; die übrigen Sozialversicherungsbeiträge und die Quellensteuern werden neu direkt durch die AHV-Ausgleichskasse erhoben (Art. 3 Abs. 2 BGSA).

Damit die Arbeitgebenden vom neuen vereinfachten Abrechnungsverfahren profitieren können, müssen die Voraussetzungen von Art. 2 BGSA erfüllt sein. Dieser besagt, dass der Jahreslohn eines/einer einzelnen Arbeitnehmenden nicht mehr als den Grenzbetrag nach Art. 7 BVG (CHF 19'890) betragen und die gesamte jährliche Lohnsumme des Betriebes den zweifachen Betrag der maximalen jährlichen Altersrente (insgesamt CHF 53'040<sup>20</sup>) nicht übersteigen darf. Zudem müssen die Löhne des gesamten Personals in diesem vereinfachten Verfahren abgerechnet werden.

Es wird angenommen, dass nur der Betrieb C diese Voraussetzungen erfülle, in welchem Frau Spät eine Stunde pro Woche arbeitet. Da aber auch dieser Betrieb offenbar für Frau Spät keine Sozialversicherungsabgaben bezahlt, ist davon auszugehen, dass er auch kein Interesse am vereinfachten Abrechnungsverfahren hat.

Auch wenn also bei keinem der Betriebe das vereinfachte Anmeldeverfahren zum Zug kommt, findet das BGSA dennoch Anwendung, nämlich betreffend der verschärften Sanktionen und ausgeweiteten Kontrolle.

Neben den – rein rechtlich auch den Arbeitnehmenden, faktisch aber vor allem den Arbeitgebenden – drohenden Sanktionen und administrativen Massnahmen der verletzten Spezialgesetze wie z.B. des AHVG oder des AVIG (s. Art. 10 Abs. 1 BGSA sowie die nachfolgenden Darlegungen bei den entspr. Versicherungszweigen) sieht das BGSA in Art. 13 Abs. 1 vor, dass Arbeitgebende, welche wegen schwerwiegender oder wiederholter Missachtung ihrer Melde- und Bewilligungspflichten gemäss Sozialversicherungs- oder Ausländerrecht rechtskräftig verurteilt worden sind, von der zuständigen kantonalen Behörde während höchstens fünf Jahren von künftigen Aufträgen des öffentlichen Beschaffungswesens auf kommunaler, kantonaler und eidgenössischer Ebene ausgeschlossen werden können. Auch die Kürzung der Finanzhilfen während höchstens fünf Jahren ist möglich.

Die Sanktionsmöglichkeiten werden im Folgenden für die einzelnen Sozialversicherungszweige separat behandelt.

## AHV

Da Frau Spät für die Arbeit im Gewerbebetrieb des Ehemannes keinen Barlohn erhält, wird sie diesbezüglich wie eine Nichterwerbstätige behandelt bzw. gelten ihre Beiträge als mitbezahlt, wenn der erwerbstätige Ehegatte den doppelten Mindestbeitrag gemäss Art. 3 Abs. 3 lit. b AHVG entrichtet.

---

<sup>20</sup> Entspricht 2 x CHF 26520.

Falls Herr Spät weniger als das Doppelte vom Mindestbeitrag einbezahlt, ist Frau Spät dennoch bei der AHV versichert. Denn obwohl sie vom Ehemann keinen Barlohn erhält und bei den anderen Gewerbebetrieben schwarzarbeitet, nehmen wir an, dass sie immerhin als Nichterwerbstätige Beiträge an die AHV bezahle. Damit entstünden keine Beitragslücken, die zu Rentenkürzungen führen würden. Für Frau Spät hat die Schwarzarbeit und der Verzicht auf einen Lohn vom Ehemann aber dennoch eine tiefere Rente zur Folge, weil bei der Rentenberechnung neben der Anzahl der Beitragsjahre und den Erziehungsgutschriften auch die Höhe des Erwerbseinkommens berücksichtigt wird (Art. 29<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVG). Konkret werden Frau Spät für die Zeit von 36. bis zum 39. Altersjahr jährlich lediglich CHF 4'405 als Erwerbseinkommen angerechnet ( $370 \times 100 / (2 \times 4.2)$ , vgl. Art. 29<sup>quinquies</sup> Abs. 2 AHVG i.V.m. Art. 28 Abs. 1 AHVV und Art. 5 Abs. 1 AHVG), obwohl ihr wirklicher, aber „schwarz“ erzielter Jahresverdienst zwischen CHF 10'907 und CHF 11'131 beträgt.

Falls die Behörden bemerken, dass Schwarzarbeit vorliegt, wird Frau Spät als Mittäterin betrachtet.<sup>21</sup> Denn nicht nur die Arbeitgebenden haben sich durch unwahre oder unvollständige Angaben der Beitragspflicht entzogen, auch Frau Spät hat durch die Deklaration als Nichterwerbstätige zu wenig Beiträge entrichtet (CHF 370 statt zwischen CHF 763.50 und CHF 779.20 pro Jahr). Bei Vorsatz oder Eventualvorsatz stellt dies ein Vergehen im Sinne von Art. 87 Abs. 2 AHVG dar, welches gemäss Art. 333 Abs. 2 lit. b und Abs. 5 i.V.m. Art. 34 StGB mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe sanktioniert wird. In den Arbeitgeberbetrieben trifft die Strafe diejenigen Personen, die für diesen gehandelt haben oder hätten handeln sollen, jedoch unter solidarischer Beteiligung der juristischen Person, der Personengesellschaft oder der Inhaberin bei einer Einzelunternehmung (Art. 89 Abs. 1 AHVG). Die Verjährungsfrist beträgt bei diesem Vergehen gemäss Art. 97 Abs. 1 lit. c StGB sieben Jahre.

In einem Urteil des Bundesgerichts vom 17. Dezember 1984 (ZAK 1985 S. 244) wurde bestätigt, dass nicht nur die Arbeitgebenden, sondern auch die Arbeitnehmenden, welche sich durch Abmachungen mit ihren Arbeitgebenden der Beitragspflicht entziehen, ein Vergehen gemäss Art. 87 Abs. 2 AHVG begangen haben. In der bisherigen Rechtsprechung sind jedoch beinahe nur Verurteilungen von Arbeitgebenden zu finden; zudem erfolgte die Verurteilung bisher in den meisten Fällen primär wegen eines anderen Vergehens, etwa wegen Zweckentfremdung von Beiträgen im Sinne von Art. 87 AHVG (BGE 82 IV 136), wegen Beschäftigung von aus dem Ausland stammenden Personen ohne Arbeitsbewilligung gemäss Art. 23 Abs. 4 ANAG sowie Vergehen laut Art. 76 BVG und Art. 112 UVG (Entscheid des Bundesgerichts 6P.152/2004 vom 6. Dezember 2004), wegen gewinnsüchtiger Gehilfenschaft zu ungetreuer Geschäftsführung gemäss Art. 158 StGB i.V.m. Art. 25 StGB (Urteil des Obergerichts des Kantons Schaffhausen vom 19. September 1986, vgl. BGE 113 IV 13) oder wegen Missbrauchs von Lohnabzügen im Sinne von Art. 159 StGB und Veruntreuung von Quellensteuern im Sinne von Art. 187 DBG (Entscheid des Bundesgerichts 6S.269/2005 vom 22. September 2005).

Ist einer Ausgleichskasse aus der grobfahrlässigen oder absichtlichen Verletzung der Meldepflicht und Nicht-Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge ein Schaden entstanden, so

---

<sup>21</sup> Hösli (2002), S. 74.

verpflichtet Art. 52 AHVG die betr. Arbeitgeberin – nicht jedoch die Arbeitnehmerin – der Kasse diesen Schaden zu ersetzen. Laut Kieser (2005) ist der nach Gesetz geschuldete AHV-Beitrag etwas anderes als ein durch einen Arbeitgeber verursachter und von ihm zu ersetzender Schaden. Der Schaden entstehe nämlich nicht bereits bei der Fälligkeit der Beiträge, sondern erst im Zeitpunkt, in welchem anzunehmen sei, dass die geschuldeten Abgaben aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht mehr bezahlt würden.<sup>22</sup> Es sei folglich zu unterscheiden zwischen der Einforderung der Sozialversicherungsbeiträge und der Geltendmachung des Schadenersatzes (BGE 121 III 382, E. 3c). Falls die Gewerbebetriebe immer noch zahlungsfähig seien, könnten von ihnen die ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge noch eingefordert werden; ein Schaden sei dann keiner entstanden.

Soweit ein Strafurteil wegen Art. 87 Abs. 2 AHVG vorliegt, kann die Ausgleichskasse geschuldete Beiträge noch bis sieben Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, für welche sie geschuldet sind, nachfordern (Art. 14 Abs. 4 lit. c AHVG i.V.m. Art. 24 ATSG und Art. 39 AHVV). Wenn mangels Beweisen das Strafverfahren eingestellt werden musste oder das Gericht den Beschuldigten freigesprochen hat, gilt die reguläre Verjährungsfrist von fünf Jahren (Art. 16 Abs. 1 AHVG, EVGE 1957 S. 52 E. 2).

#### **IV**

Auch bei der IV entrichtet Frau Spät ihre Beiträge als Nichterwerbstätige, obwohl die Betriebe A, B und C für sie als Unselbständigerwerbende abrechnen sollten (vgl. P3/AHV).

Gemäss Art. 70 IVG finden die Strafbestimmungen von Art. 87-91 AHVG analog auch Anwendung bei der Invalidenversicherung. Auch bei der Berechnung einer Invalidenrente hat Schwarzarbeit die gleichen Folgen wie bei der AHV, es wird für die Berechnung der IV-Renten auf die Bestimmungen des AHVG verwiesen (Art. 36 Abs. 2 IVG).

#### **BV**

Frau Spät arbeitet in drei geringfügigen Teilzeitarbeitsverhältnissen und erzielt gesamthaft ein jährliches Einkommen, das zwischen CHF 10'907 (mit 36 Jahren) und CHF 11'131 (im Alter von 39 Jahren) liegt. Sie erreicht damit zusammengezählt nicht den Mindestlohn von CHF 19'890, der nötig wäre, um sich im Rahmen der beruflichen Vorsorge nach BVG bei der Auffangeinrichtung oder bei der Vorsorgeeinrichtung, der einer ihrer Arbeitgebenden angeschlossen ist, freiwillig versichern lassen zu können (Art. 46 Abs. 1 BVG).

#### **EO/MSE**

Frau Spät gebärt kein weiteres Kind und ist daher nicht leistungsberechtigt. Doch auch wenn sie während dieser Phase ein Kind bekäme, wären die Anspruchsvoraussetzungen von Art. 16b Abs. 1 EOG nicht erfüllt – insbesondere nicht Art. 16b Abs. 1 lit. c, wenn Frau Spät zum Zeitpunkt der Niederkunft weder Arbeitnehmerin im Sinne von Art. 10 ATSG i.V.m. Art. 5 AHVG, noch Selbständigerwerbende nach der Definition von Art. 12 ATSG i.V.m. Art. 9

---

<sup>22</sup> Kieser (2005), Rz. 1 f. zu Art. 52.

AHVG ist noch von ihrem Ehemann einen Barlohn bezieht. Erhielt Frau Spät anstelle der Beiträge zur freien Verfügung gemäss ZGB 164 (i.c. CHF 500 als Taschengeld) für ihre Arbeit einen Barlohn, dann stünde ihr bei Geburt eines weiteren Kindes und bei Erfüllung der fünfmonatigen Erwerbstätigkeit gemäss Art. 16b Abs. 1 lit. b EOG eine Mutterschaftsent-schädigung zu.<sup>23</sup>

Da die Beiträge an die Erwerbsersatzordnung gemäss Art. 26 lit. a EOG zusammen mit den AHV- und IV-Beiträgen erhoben werden, schulden Frau Spät und ihre Arbeitgebenden auch dafür Beiträge aus unselbständiger Erwerbstätigkeit; gemäss Art. 25 EOG kämen dann die Strafbestimmungen von Art. 87-91 AHVG sinngemäss zur Anwendung.

## UV

Frau Spät wurde zwar von keinem ihrer Arbeitgebenden gegen Unfälle versichert, es besteht aber dennoch Versicherungsschutz. Erlitte sie einen Unfall, müsste die Ersatzkasse die gesetzlichen Versicherungsleistungen erbringen, dürfte dann aber von den Arbeitgebenden die Ersatzprämie einfordern (Art. 73 Abs. 1 UVG). Die Ersatzprämie setzt sich in der Regel aus dem geschuldeten Prämienbetrag (max. fünf Jahre) und Verzugszinsen zusammen und muss von den Arbeitgebenden alleine getragen werden. Haben sich die Arbeitgebenden „in unentschuldbarer Weise“ der Versicherungs- oder Prämienpflicht entzogen, wird der Betrag der ausstehenden Prämien verdoppelt. Im Wiederholungsfall kann sich die Ersatzprämie gar auf das das Drei- bis Zehnfache der eigentlich geschuldeten Summe belaufen (Art. 95 Abs. 1 UVG).

Falls die Arbeitgebenden die Ersatzprämien nicht bezahlen, werden sie gemäss Art. 112 UVG i.V.m. Art. 333 Abs. 2 lit. b und Abs. 5 i.V.m. Art. 34 StGB mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe sanktioniert.

Frau Spät erreicht gemäss Sachverhalt in keinem Betrieb die Grenze von acht Wochenstunden, ab welcher sie nicht nur gegen Berufsunfälle, sondern auch gegen Nichtberufsunfälle zu versichern wäre. Würde sie ausserhalb der Arbeitszeit einen Unfall erleiden, übernehme die Ersatzkasse die Kosten nur, falls sich der Unfall auf dem Arbeitsweg ereignete (Art. 8 Abs. 2 i.V.m. Art.7 Abs. 2 und 13 Abs. 1 UVV); andernfalls käme die Krankenkasse für die Pflegeleistungen auf (vgl. P3/KV).

Wie bereits erwähnt, werden für Frau Spät keine Sozialversicherungsbeiträge aus Erwerbstätigkeit entrichtet. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass sich Frau Spät freiwillig der Unfallversicherung anschliessen könnte (Art. 4 Abs. 1 UVG); allerdings kämen dann die Bestimmungen des obligatorischen UVG sinngemäss zur Anwendung (Art. 5 Abs. 1 UVG) mit der Rechtsfolge, dass sich Frau Spät nur gegen Berufsunfälle freiwillig versichern lassen könnte, da ihr wöchentliches Pensum unter 8 Stunden liegt (vgl. oben).

---

<sup>23</sup> Vgl. Riemer-Kafka (2006), S. 162.



## KV

Die Krankenkassenprämien bezahlt Frau Spät selbst. Da die Pflegeleistungen einkommensunabhängig sind, ergeben sich bezüglich der hier kommentierten Erwerbsphase keine Besonderheiten oder Nachteile.

## Familienlasten

Das Familienzulagengesetz sieht nur Leistungen für Arbeitnehmende (in- und ausserhalb landwirtschaftlicher Berufe), selbständigerwerbende Landwirtinnen und Landwirte und Nichterwerbstätige vor (Art. 11 Abs. 1 FamZG, Art. 18 FamZG und Art. 19 Abs. 1 FamZG). Weil der Ehemann von Frau Spät nun selbständigerwerbend ist, verliert er seinen Anspruch auf Familienzulagen (vgl. P2/Familienzulagen).<sup>24</sup>

Wenn Frau Spät trotz Schwarzarbeit als Arbeitnehmerin eingestuft wird, hat sie Anspruch auf Familienzulagen gemäss Art. 13 Abs. 1 FamZG. Denn wie bereits erwähnt, sollte Frau Spät eigentlich als Arbeitnehmerin in der AHV obligatorisch versichert sein. Wir gehen aber davon aus, dass sie wie zum Ende der vorhergehenden Lebensphase ihre Beiträge trotzdem als Nichterwerbstätige entrichtet. Doch auch als Nichterwerbstätige hat sie gemäss Art. 19 Abs. 1 FamZG Anspruch auf Kinderzulagen nach Art. 3 Abs. 1 lit. a FamZG i.V.m. Art. 5 Abs. 1 FamZG. Es werden ihr für jedes Kind monatlich mindestens CHF 200 entrichtet (Art. 5 Abs. 1 FamZG), wobei die Festsetzung und Ausrichtung der genauen Beiträge und Zulagen dem jeweiligen Kanton obliegt (Art. 15 Abs. 1 lit. a und b AVIG).

Die Beiträge werden, wie oben unter *Spät/P2/Familienlasten* ausgeführt, von den kantonalen Ausgleichskassen erhoben, wobei lediglich die Arbeitgebenden beitragspflichtig sind. Bei Verstoss gegen die Beitragspflicht sind gemäss Art. 23 FamZG die Strafbestimmungen von Art. 87 AHVG anwendbar. Des Weiteren verweisen wir auf unsere Ausführungen unter *Spät/P3/AHV*.

## ALV

Als Schwarzarbeiterin zahlt Frau Spät keine Beiträge für die Arbeitslosenversicherung, obwohl sie beitragspflichtig im Sinne von Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG wäre. Obwohl es gemäss Art. 88 Abs. 1 i.V.m. Art. 5 Abs. 1 AVIG die Aufgabe der Arbeitgebenden ist, die Beiträge abzurechnen und abzuliefern, können nach Burgherr (2004) unter Umständen auch die Arbeitnehmenden für Übertretungen im Sinne von Art. 106 AVIG bestraft werden.<sup>25</sup> Denn wer beispielsweise seine Meldepflicht verletzt oder die vorgeschriebenen Formulare nicht oder nicht wahrheitsgetreu ausfüllt, wird mit einer Geldstrafe bestraft (Art. 333 Abs. 5 i.V.m. Art. 34 StGB). Bei Vergehen oder Übertretungen in Geschäftsbetrieben gelten laut Art. 107 AVIG die Art. 6 f. des Bundesgesetzes über das Verwaltungsstrafrecht, in welchen Widerhandlungen in Geschäftsbetrieben geregelt sind.

---

<sup>24</sup> Die Kantone können jedoch auch für Selbständigerwerbende Leistungen vorsehen.

<sup>25</sup> Burgherr (2004), S. 117.

Arbeitgebende, die ihre Beiträge nicht abrechnen, haften gegenüber der Ausgleichskasse für alle dadurch entstehenden Schäden (Art. 6 AVIG i.V.m. Art. 52 AHVG), da die Beitragszahlung an die Ausgleichskasse geht (Art. 5 Abs. 1 AVIG) und anzunehmen ist, dass der Gesetzgeber für die Arbeitslosenversicherung das gleiche Verfahren vorsah wie für die AHV (H.72/06, Urteil vom 16. Oktober 2006, E. 6; BGE 113 V 186 E. 4).

Da Frau Spät nicht auf Stellensuche ist, liegt keine Arbeitslosigkeit gemäss Art. 10 AVIG vor; die Frage nach der Anspruchsberechtigung stellt sich demnach nicht.

### Schlussfolgerungen

Im Hinblick auf die soziale Absicherung ist zunächst ganz entscheidend, wie streng das Sozialversicherungsrecht bzw. die Behörden die Qualifizierung „unselbständige/selbständige Erwerbstätigkeit“ vornehmen – denn diese Beurteilung entscheidet letztlich über Versicherungsunterstellung, Beitragspflichten und Sozialversicherungsleistungen. Das kommt natürlich auch den Arbeitnehmenden zugute, z.B. indem bei Aufdeckung der Schwarzarbeit noch auf 5 bzw. 7 Jahre zurück die von den Arbeitgebenden (aber auch den Arbeitnehmenden) geschuldeten Beiträge eingefordert werden und damit spätere Renten aufge bessert werden können; oder indem ihnen trotz Schwarzarbeit Familienzulagen oder der Versicherungsschutz gem. UVG zustehen.

Es ist trotzdem wichtig, dass Frau Spät ihre Beiträge zumindest als Nichterwerbstätige bezahlt. Damit stellt sie auch für den Fall ungedeckter Schwarzarbeit sicher, dass bei der AHV/IV keine Beitragslücken entstehen. Sie verstösst aber gleichzeitig gegen die Beitragspflichten der betreffenden Versicherungen und erfüllte damit die einschlägigen Straftatbestände (noch offen ist, wie sich die vom neuen Schwarzarbeitsgesetz vorgesehenen schärferen behördlichen Kontrollen auswirken werden). Im Übrigen schmälern die minimalen Beitragszahlungen die spätere Altersrente (und indirekt auch eine vorher allenfalls beanspruchte Invalidenrente) – insofern wären schärfere Kontrollen und die konsequentere Durchsetzung der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflichten nicht nur im Interesse der Sozialwerke, sondern auch im längerfristigen (Renten-)Interesse der Arbeitnehmenden, und zwar auch der schwarzarbeitenden.

Der Nachteil geringfügiger, unter dem BVG-Mindestlohn entschädigter Beschäftigung, dass diese Arbeitnehmenden aus dem BVG-Obligatorium fallen und auch nicht freiwillig unter dem BVG versichern können, ist bekannt.

#### **Phase 4 (P4):**

**Im Alter von 39 lässt sich Frau Spät scheiden, danach ist sie allein erziehende Mutter und erhält wenig Alimente. Nach der Scheidung wird sie bei den Betrieben A, B und C entlassen, da deren Inhaber Stammtischkollegen von Herrn Spät sind und sie nicht mehr weiter beschäftigen wollen. Frau Spät ist während zwölf Monaten arbeitslos.**

### Allgemeine Annahmen

Frau Spät ist auf der Suche nach einer Anstellung zu 30 Prozent. Daneben ist sie als allein erziehende Mutter für die Erziehung ihrer zwei Kinder verantwortlich.

## AHV

Bei der Scheidung sind die während der Kalenderjahre der gemeinsamen Ehe bezahlten Beiträge und Gutschriften zu teilen und je zur Hälfte den beiden Ehegatten anzurechnen (Art. 29<sup>quinquies</sup>, Abs. 3 lit. c AHVG). Im Jahr der Eheschliessung und dem der Auflösung der Ehe wird nicht geteilt (Art. 50b Abs. 3 AHVV). Die Teilung der Beiträge und Gutschriften erfolgt nicht automatisch. Die Ehegatten müssen gemeinsam oder jeder für sich (Art. 50c Abs. 1 AHVV) bei einer Ausgleichskasse, die für einen der Ehegatten ein individuelles Konto führt, ein Gesuch um Einkommensteilung einreichen (Art. 50c Abs. 2 AHVV).

Die Kinder der Familie Spät stehen nach der Scheidung unter der elterlichen Sorge der Mutter. Dieser wird folglich ab dem Scheidungsjahr die gesamte Erziehungsgutschrift angerechnet (Art. 52f Abs. 2 AHVV).

Während der Arbeitslosigkeit werden auf den Arbeitslosenentschädigungen AHV-Beiträge fällig und durch die Arbeitslosenkasse an die AHV-Ausgleichskasse überwiesen. Die Arbeitnehmerbeiträge werden dabei von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen, die Arbeitgeberbeiträge übernimmt die Arbeitslosenkasse (Art. 22a Abs. 2 AVIG i.V.m. Art. 35 Abs. 1 AVIV). Die Arbeitslosenentschädigung, die Frau Spät während ihrer Arbeitslosigkeit von der Arbeitslosenkasse erhält, gilt gemäss Art. 22a Abs. 1 AVIG als massgebender Lohn im Sinne des AHVG.

## IV

Die Einkommensteilung in der AHV hätte, falls Frau Spät invalid würde, auch Auswirkungen auf die Höhe einer Invalidenrente, da diese der Altersrente der AHV entsprechen würde (Art. 37 Abs. 1 IVG).

Auch die IV-Beiträge werden während der Arbeitslosigkeit durch die Arbeitslosenkasse an die Ausgleichskasse bezahlt, wobei die Arbeitnehmerbeiträge von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen werden (Art. 3 Abs. 2 IVG i.V.m. Art. 22a Abs. 2 AVIG und Art. 35 Abs. 1 AVIV).

## BV

Als Frau Spät 36 Jahre alt war, machte sich ihr Ehemann selbständig. Sein Altersguthaben bei der Pensionskasse hat er sich damals mit ihrer Zustimmung auszahlen lassen (Art. 5 Abs. 1 lit. b und Abs. 2 FZG). Er verfügt darum über kein Vorsorgeguthaben mehr. Dennoch hat Frau Spät ihr relativ bescheidenes Altersguthaben bei der Scheidung mit ihrem Ehemann zu teilen (Art. 22 Abs. 1 FZG i.V.m. Art. 122 Abs. 1 ZGB). Die Barauszahlung ihres Ehemannes wird beim Vorsorgeausgleich nicht berücksichtigt (Art. 22 Abs. 2 FZG), wohl aber bei der güterrechtlichen Auseinandersetzung, sofern diese finanziellen Mittel noch vorhanden sind.

Das Gericht kann die Teilung der BVG-Beiträge dann ganz oder teilweise verweigern, wenn diese aufgrund der güterrechtlichen Auseinandersetzung oder der wirtschaftlichen Verhältnisse offensichtlich unbillig wäre (Art. 123 Abs. 2 ZGB). Diese Verweigerung der hälftigen

Teilung ist jedoch gemäss Lehre „restriktiv zu interpretieren“.<sup>26</sup> So soll eine „evidente Unbilligkeit“ nur dann vorliegen, „wenn die Halbierung als offensichtlich stossend, absolut ungerecht, völlig unhaltbar erscheint.“<sup>27</sup> In die Beurteilung einzubeziehen sind dabei neben der gesamten Vermögenslage namentlich auch die zu erwartenden Lebensumstände wie die potentielle berufliche Entwicklung und deren Einfluss auf die Vorsorgesituation.<sup>28</sup> In casu dürfte das Gericht die Frage der Unbilligkeit zumindest einer Prüfung unterziehen. Als allein erziehende Mutter sind die Möglichkeiten, dass Frau Spät in Zukunft durch eine Festanstellung massgeblich Vorsorge ansammeln kann, eher eingeschränkt. Eine Unbilligkeit dürfte zu bejahen sein, wenn der Ehepartner von Frau Spät sie nicht für die ihr entgangene Vorsorge entschädigen kann, weil sein ganzes Vorsorgevermögen in seiner Unternehmung investiert ist und er über keine anderweitigen finanziellen Möglichkeiten verfügt.<sup>29</sup> In einem solchen Fall wäre es offensichtlich stossend, wenn Frau Spät ihr ohnehin kleines Vorsorgeersparnis mit ihrem Ehemann teilen müsste, während dieser von dem in seiner Unternehmung investierten Vorsorgekapital profitiert.

Würde nun dennoch eine Teilung erfolgen, hätte Frau Spät gemäss Art. 22c FZG die Möglichkeit, sich im Rahmen der übertragenen Austrittsleistungen wieder einzukaufen. Ob dies für eine arbeitslose, allein erziehende Mutter mit bescheidenen Alimenten möglich wäre, ist fraglich.

Bei Arbeitslosigkeit ist Frau Spät bei der Auffangeinrichtung gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert, solange sie Arbeitslosentaggelder bezieht (Art. 1 Abs. 1 BVAL), jedoch auch nur, wenn sie einen koordinierten Tageslohn von CHF 76.38 erreichen würde (Art. 3 Abs. 1 BVAL), was in casu nicht zutrifft. Mit dem Alterssparen würde in jedem Falle ausgesetzt werden. Wie bei den AHV-Beiträgen würde die Arbeitslosenkasse den Arbeitnehmerbeitrag von der Arbeitslosenentschädigung abziehen, den Arbeitgeberanteil (entspricht der Hälfte der BVG-Beiträge, vgl. Art. 46 Abs. 3 BVG) hätte sie selbst zu übernehmen (Art. 22a Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 BVAL).

## **EO/MSE**

Als Arbeitslose hätte Frau Spät bei der Geburt eines weiteren Kindes gemäss Art. 29 EOV Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, wenn sie bis zur Geburt ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezog. Die in Art. 29 lit. b genannte Voraussetzung, dass die erforderliche Beitragsdauer nach AVIG erfüllt werden müsste, kann hier unbeachtet bleiben, da Frau Spät, wie in P4/ALV aufgezeigt wird, von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist.

---

<sup>26</sup> SOG 2000 N1 (Solithurner Obergericht 9./25. Mai 2000).

<sup>27</sup> SOG 2000 N1 (Solithurner Obergericht 9./25. Mai 2000).

<sup>28</sup> Vetterli/Keel (1999) S. 1618.

<sup>29</sup> Baumann, Katerina/Lauterburg, Margareta (2004): Scheidung, Pensionskasse, AHV-IV – Das müssen Sie wissen – Eine Informationsbroschüre für Frauen in Scheidung, hrsg. durch die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, S. 33 f. Bern.

Die EO-Beiträge werden durch die Arbeitslosenkasse bezahlt. Die Arbeitnehmerbeiträge werden direkt von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen, die Arbeitgeberbeiträge übernimmt die Kasse (Art. 26 lit. a EOG i.V.m. Art. 22a Abs. 2 AVIG und Art. 35 Abs. 1 AVIV).

## **UV**

Die Scheidung hat keinen Einfluss auf allfällige Leistungen der Unfallversicherung.

Arbeitslose sind bei der SUVA obligatorisch unfallversichert (Art. 2 UVAL). Die NBU-Prämien müssen dabei zu einem Drittel von der Arbeitslosenkasse übernommen werden (Art. 22a Abs. 4 AVIG i.V.m. Art. 36 Abs. 2 AVIV).

## **KV**

Die Krankenkassenprämien bezahlt Frau Spät selbst und die Pflegeleistungen sind einkommensunabhängig, weshalb die Ereignisse des hier geschilderten Sachverhaltes grundsätzlich keine Auswirkungen zeigen. Allenfalls hätte sie aufgrund ihrer schlechten Finanzlage Anrecht auf eine Prämienverbilligung durch den Kanton.

## **Familienlasten**

Als Arbeitslose erhält Frau Spät von der Arbeitslosenversicherung ein Taggeld, welches nach Art. 22a Abs. 1 AVIG als massgebender Lohn im Sinne des AHVG (Art. 5 AHVG) gilt. Somit gilt sie aufgrund des AHVG als Erwerbstätige und ist als solche nach Art. 13 Abs. 1 FamZG für jedes ihrer Kinder zum Bezug von Kinderzulagen berechtigt. Gemäss Art. 5 Abs. 1 FamZG beträgt die Kinderzulage mindestens CHF 200. Das FamZG sieht für allein erziehende Elternteile keine Erhöhung der Kinderzulagen vor. Die Zulagen gehen gemäss Art. 7 Abs. 1 lit. b FamZG an Frau Spät und nicht an den Vater der Kinder, da sie das Sorgerecht allein innehat. Die Kinderzulagen werden gemäss Art. 22 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 15 Abs. 2 FamZG durch die Arbeitslosenkasse ausbezahlt, wenn sie Frau Spät infolge ihrer Arbeitslosigkeit nicht von der Familienausgleichskasse ausgerichtet werden.

## **ALV**

Frau Spät ist teilweise arbeitslos im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 10 Abs. 2 lit. a AVIG, da sie in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Teilzeitbeschäftigung sucht. Gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG muss ein anrechenbarer Arbeitsausfall vorhanden sein; dieser muss mindestens zwei volle Arbeitstage innerhalb von zwei Wochen betragen (Art. 11 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 5 AVIV). Frau Spät hat in der vorherigen Phase 3 lediglich Lohn für ein Pensum von 15% erhalten, da sie bei ihrem Ehegatten ohne Barlohn gearbeitet hatte. Da sie nun aber auf der Suche nach einer Arbeitsstelle mit einem 30%-Pensum ist, was zu berücksichtigen ist<sup>30</sup>, erfüllt Frau Spät die Voraussetzung des anrechenbaren Arbeitsausfalles gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG. Es ist davon auszugehen, dass Frau Spät in der Schweiz wohnt und die obligatorische Schulzeit zurückgelegt hat, damit erfüllt sie auch die Voraussetzungen gemäss

---

<sup>30</sup> Stauffer (1998) Art. 11 Abs. 1 AVIG; BGE 121 V 336 E. 3; Nussbaumer (2007) N 157.

Art. 8 Abs. 1 lit. c und d AVIG. Auch wenn ihre Arbeitgebenden die aufgrund der Schwarzarbeit geschuldeten Beiträge nicht einbezahlt haben (auch nicht nachträglich), hat Frau Spät die Beitragszeit gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. e i.V.m. Art. 13 Abs. 1 AVIG erfüllt. Denn entscheidend ist, ob jemand innerhalb der Rahmenfrist von zwei Jahren (Art. 9 AVIG) während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung „ausgeübt“ hat (Art. 13 Abs. 1 AVIG), und nicht, ob die geschuldeten Beiträge effektiv entrichtet worden sind. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass Frau Spät im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. f i.V.m. Art. 15 Abs. 1 AVIG vermittlungsfähig ist, da sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Ferner wird davon ausgegangen, dass die Kontrollvorschriften und Pflichten gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. g i.V.m. Art. 17 AVIG von Frau Spät eingehalten werden, wodurch sie alle Anspruchsvoraussetzungen für die Arbeitslosenentschädigung erfüllt.

Da Frau Spät infolge Scheidung gezwungen ist, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, ist sie aber eigentlich nach Art. 14 Abs. 2 AVIG von der Erfüllung der Beitragszeit befreit und hat Anrecht auf eine Pauschale (Art. 41 AVIG). Da sie innerhalb der für die Beitragszeit geltenden Rahmenfrist während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat, erfüllt sie somit die Beitragspflicht und ist gleichzeitig von der Erfüllung der Beitragszeit befreit. In diesem Falle bestimmt sich der versicherte Verdienst einerseits aufgrund des erzielten Lohnes und zum anderen Teil aufgrund des um den Beschäftigungsgrad gekürzten Pauschalansatzes (Art. 23 Abs. 2<sup>bis</sup> AVIG).<sup>31</sup>

Einerseits hat Frau Spät folglich aufgrund ihres zuvor erzielten Lohnes Anspruch auf maximal 400 Taggelder (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG). Der Anspruch auf ein Taggeld beginnt nach einer Wartezeit von fünf Tagen kontrollierter Arbeitslosigkeit (Art. 18 Abs. 1 AVIG). Das Taggeld beträgt 80 Prozent des versicherten Verdienstes<sup>32</sup>, welcher nach dem Durchschnittlohn der letzten sechs oder zwölf Monate<sup>33</sup> vor Beginn des Leistungsbezuges bemessen wird (Art. 22 Abs. 1 und Art. 23 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 37 Abs. 1 und 2 AVIV). Wenn wir davon ausgehen, dass Frau Spät von den Gewerbebetrieben keinen 13. Monatslohn erhalten hatte, steht ihr aufgrund ihres versicherten Verdienstes aus den vorherigen Stellen (insgesamt 15%-Pensum) ein Arbeitslosentaggeld von CHF 34.20<sup>34</sup> zu (CHF 742 pro Monat, Art. 40a AVIV).

Andererseits hat Frau Spät als Beitragsbefreite Anspruch auf höchstens 260 Taggelder (Art. 27 Abs. 4 AVIG), bestehend aus einer Pauschale im Sinne von Art. 41 Abs. 1 lit. b AVIV).

---

<sup>31</sup> Vgl. Bger. C.61/02 Urteil vom 19.02.2003; SECO (2007), Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung (KS ALE), C21.

<sup>32</sup> Bestünde keine Unterstützungspflicht gegenüber ihren Kindern und würde sie ein volles Taggeld von über CHF 140 erreichen, würde die Taggeldhöhe lediglich 70 Prozent des versicherten Verdienstes betragen (Art. 22 Abs. 2 AVIG).

<sup>33</sup> Es gilt gem. Art. 37 Abs. 1 und 2 AVIV die für den Versicherten günstigere Variante, i.c. spielt es keine Rolle, da Frau Spät in den letzten zwölf Monaten gleich viel verdiente.

<sup>34</sup> Entspricht CHF 11'131 / 12 / 21.7 (gem. Art. 40a AVIV) x 0.8. Es ist an dieser Stelle zu beachten, dass Frau Spät für ihre Tätigkeit im Betrieb ihres Ehemannes auch dann keine Arbeitslosenversicherungsleistungen beziehen könnte, wenn sie einen Barlohn beziehen würde (Art. 31 Abs. 3 lit. b AVIG wird gemäss ständiger Rechtsprechung analog auf die Arbeitslosenentschädigung angewendet).

Dafür muss Frau Spät neben der allgemeinen Wartezeit von fünf Tagen (Art. 18 Abs. 1 AVIG) eine zusätzliche fünftägige Wartefrist (Art. 6 Abs. 2 AVIV) absolvieren. Das Taggeld aufgrund des um den Beschäftigungsgrad gekürzten Pauschalansatzes beläuft sich bei Frau Spät auf CHF 15.25<sup>35</sup> (CHF 331 pro Monat, vgl. Art. 23 Abs. 2<sup>bis</sup> AVIG i.V.m. Abs. 41 Abs. 1 lit. b AVIV).

Insgesamt erhält Frau Spät nach dem Verstreichen beider Wartefristen somit eine Arbeitslosenentschädigung in der Höhe von CHF 49.45 pro Tag (CHF 1'073 pro Monat) während 260 Tagen, was zwölf Monaten und damit der gesamten Dauer ihrer Arbeitslosigkeit entspricht.

### Schlussfolgerungen

Für Frau Spät ist es vorteilhaft, dass ihr die Arbeitslosenversicherung die vollen Beiträge anrechnet und sie trotz Schwarzarbeit nicht als Nichterwerbstätige deklariert, obwohl weder ihre Arbeitgeber noch sie selber während der Schwarzarbeit Beiträge für unselbständige Erwerbstätigkeit abgeliefert haben. Als Nichterwerbstätige, die infolge Ehescheidung zur Erwerbsaufnahme gezwungen wird, erhielt sie lediglich während 260 Tagen Taggelder. Da ihre Beiträge aus der Schwarzarbeit-Zeit nun aber angerechnet werden, stehen Frau Spät bis zu maximal 400 Taggelder zu, und diese beruhen auf einem höheren versicherten Verdienst. Somit sind gar Schwarzarbeitende gegen Arbeitslosigkeit versichert.

Ebenfalls positiv zu werten ist, dass bei einer Scheidung die während der Ehe einbezahlten Beiträge und Gutschriften gem. AHVG hälftig geteilt werden, was sich nicht nur auf die spätere Altersrente, sondern auch auf eine potentielle IV-Rente erhöhend auswirken würde. Ferner kommt Frau Spät zu gute, dass die Arbeitslosenversicherung auf den Arbeitslosenentschädigungen AHV-, IV- und EO-Beträge erhebt und selber die entsprechenden Arbeitgeberbeiträge einzahlt.

Sehr nachteilig wirkt diese Phase der Erwerbslosigkeit auf die Berufliche Vorsorge aus: zum einen wird mit dem Alterssparen ausgesetzt, zum andern fällt aber auch noch die Versicherung gegen die Risiken Tod und Invalidität weg, weil ihr vorheriger geringer Verdienst den koordinierten Tageslohn nicht erreichte. Ihre Absicherung wird zusätzlich dadurch verschlechtert, dass sie dem für den Aufbau der selbständigen Erwerbstätigkeit verwendeten Vorbezug der Vorsorgegelder durch ihren Ehemann zugestimmt hatte und sie deshalb nicht mehr von der hälftigen Teilung dieser Gelder profitieren, umgekehrt aber nicht einmal ausschliessen kann, dass sie ihr eigenes, bescheidenes BVG-Altersguthaben mit ihrem Ehemann noch teilen muss. Ihr bliebe nur zu hoffen, dass es im Rahmen der güterrechtlichen Auseinandersetzung noch zu einem Ausgleich komme.

Der Anspruch auf Sozialhilfe ist abhängig von der Höhe der Alimente, welche Frau Spät von ihrem Exgatten erhält. Darauf wird an dieser Stelle nicht näher eingegangen; stattdessen sei auf die Ausführungen im Fall *Klein* verwiesen.

---

<sup>35</sup> Entspricht CHF 127 x 0.8 x 0.15.

**Phase 5 (P5):**

**Frau Spät erledigt drei Jahre lang immer wieder befristete „Aufträge“ eines Marktforschungsinstituts (telefonische Kundenbefragungen von zuhause aus, durchschnittlich zu 30%, im Alter von 41 – 43).**

**Allgemeine Annahmen**

Das Marktforschungsinstitut, welches neu gegründet und eröffnet wurde, verlangt von Frau Spät eine Unterschrift zur Bestätigung, dass sie selbständigerwerbend sei. Frau Spät erhält ein „Mitarbeiter-Handbuch“ mit Anweisungen zur Durchführung der Telefoninterviews, wird von einem Coach regelmässig betreut und besucht halbjährlich vom Marktforschungsinstitut angeordnete Kurse aus dem Themenkreis „Kommunikation“.

Zunächst ist abzuklären, ob Frau Spät bei der Ausführung der befristeten „Aufträge“ sozialversicherungsrechtlich als Selbständigerwerbende im Sinne von Art. 9 AHVG oder als unselbständig Erwerbstätige nach Art. 5 Abs. 2 AHVG zu qualifizieren ist. Dabei kann auf die Ausführungen unter *Spät/P3/Allgemeine Annahmen* verwiesen werden. Es wird angenommen, dass Frau Spät kein Unternehmerrisiko trägt und vom Marktforschungsinstitut wirtschaftlich abhängig ist. Denn Frau Spät hat weder einen Kapitaleinsatz, noch erhebliche Investitionen getätigt, noch muss sie Unkosten oder finanzielle Risiken übernehmen. Des Weiteren arbeitet sie in einem Unterordnungsverhältnis und weisungsgebunden, wird vom Marktforschungsinstitut kontrolliert und verfügt über keine Kompetenz bezüglich Personalentscheiden und Anschaffungen.<sup>36</sup>

Das Bundesgericht hat zu ähnlichen Sachverhalten bereits Entscheide gefällt. Für den hier zu beurteilenden Fall ist speziell auf den Leitentscheid BGE 122 V 169 vom 27.06.1996 und das Urteil H 9/05 vom 27.04.2005 zu verweisen, in denen das Bundesgericht die Erwerbstätigkeit von Telefonistinnen zu beurteilen hatte, die wie Frau Spät von zuhause aus Telefongespräche mit Kunden führen mussten. Für das Gericht war erheblich, dass die Arbeit jeweils klar vorgegeben und nach Bedarf des „Auftraggebers“ zu erledigen war, die Einsätze geplant und die Absenzen zu melden waren sowie die Tätigkeit der Telefonistinnen vom „Auftraggeber“ kontrolliert werden konnten. Das Bundesgericht hat die betreffenden Personen deshalb als unselbständig Erwerbstätige qualifiziert.<sup>37</sup> Da anzunehmen ist, dass es sich mit den „Aufträgen“, die Frau Spät für das Marktforschungsinstitut erledigt, gleichermassen verhält, ist sie sozialversicherungsrechtlich ebenfalls als Unselbständigerwerbende zu betrachten.

Wie bereits unter *Spät/P3/Allgemeine Annahmen* erwähnt, muss bei mehreren Tätigkeiten für jedes Erwerbseinkommen separat geprüft werden, ob es aus selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit stammt.<sup>38</sup>

<sup>36</sup> Müller (2000) S. 43 ff.; vgl. Kieser (2005) Rz. 4 zu Art. 5; Locher (2003) § 22, Rz. 16 ff.; im Wesentlichen ähnlich Gächter (2002) S. 107; BGE 122 V 169 E. 3a (Telefonhostess); H.9/05 (Urteil vom 27.04.2005, Telekiosk-Enhancer); BGE 122 V 281 E. 2 (Chefarzt); BGE 119 V 161 E. 3b (Journalist); BGE 123 V 161 E. 1 (Revisor).

<sup>37</sup> Vgl. auch Kieser (2005), Rz. 80 zu Art. 5 AHVG.

<sup>38</sup> Kieser (2005) Rz. 7 zu Art. 5; BGE 104 V 126 E. 3; BGE 119 V 161 E. 3c; BGE 122 V 169 E. 3b.



Gemäss der Botschaft zum BGSA (2002) wird Scheinselbständigkeit definiert als die Anstellung einer Person durch eine andere Person, um eine Arbeit als Selbständiger zu verrichten, obwohl das Rechtsverhältnis zwischen diesen beiden Personen als Arbeitsvertrag qualifiziert werden müsste.<sup>39</sup> Im ersten Entwurf des BGSA war Scheinselbständigkeit als möglicher Tatbestand von Schwarzarbeit in Art. 2 lit. e explizit aufgeführt.<sup>40</sup> Bei den parlamentarischen Debatten entschied man sich dann aber, den ganzen Artikel 2 zu streichen, da seine Definitionen zu unklar formuliert seien. Stattdessen umschreibt das BGSA nun in Art. 6 den Kontrollgegenstand.<sup>41</sup>

Scheinselbständige verrichten ihre Arbeit faktisch wie Arbeitnehmende, da jedoch eine andere Vertragsform als der Arbeitsvertrag gewählt wurde, werden sie fälschlicherweise wie Selbständige behandelt. Dadurch sparen die Arbeitgebenden Sozialversicherungsabgaben, und die „Auftragnehmer“ sind sozialversicherungsrechtlich schlechter abgesichert als Arbeitnehmende.<sup>42</sup> Nach Heine (2006) liegt dann Schwarzarbeit vor, wenn nicht alles zu 100% korrekt deklariert wird.<sup>43</sup> Scheinselbständigkeit in dieser, auch im ersten Entwurf zum BGSA vertretenen Auffassung wäre demnach eine Form von Schwarzarbeit, da dem Dienstleistungsverhältnis eine falsche Bezeichnung (als „Auftrag“ u.Ä. und eben gerade nicht als „Arbeitsvertrag“) gegeben wird, um die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu umgehen und Sozialversicherungsbeiträge nicht (z. B. Arbeitslosenversicherungsbeiträge) oder in falscher Form (als Selbständigerwerbender oder als Nichterwerbstätige) abzuliefern. Als Schwarzarbeit wird Scheinselbständigkeit mit verstärkten Kontrollen und zusätzlichen Sanktionen des BGSA verfolgt (zur Schwarzarbeit siehe unter *Spät/P3/allgemeine Annahmen*).

Wer sich bei den Sozialversicherungen als Selbständigerwerbender melden will, muss dies bei der kantonalen AHV-Ausgleichskasse mittels eines Formulars tun.<sup>44</sup> Im vorliegenden Fall will sich Frau Spät als selbständig Erwerbstätige anmelden, obwohl sie eigentlich Unselbständigerwerbstätige ist. Die Ausgleichskasse wird ihren Antrag prüfen und ihre Erwerbstätigkeit wohl als unselbständige Erwerbstätigkeit qualifizieren – vgl. dazu das Bundesgericht in zahlreichen Entscheiden zu ähnlichen Sachverhalten.<sup>45</sup> Frau Spät übt somit beim Marktforschungsinstitut sozialversicherungsrechtlich eine unselbständige Erwerbstätigkeit aus, d.h. jeder einzelne Einsatz wird sozialversicherungsrechtlich als unselbständige Erwerbstätigkeit eingestuft (siehe *Spät/P3/Allgemeine Annahmen*).

---

<sup>39</sup> Botschaft zum Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit, BBl 2002 3605, S. 3627.

<sup>40</sup> Entwurf des Bundesgesetzes über Massnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit, BBl 2002 3675, S. 3675.

<sup>41</sup> Amtliches Bulletin, Ständerat, 02.010, 16.12.2004, David Eugen:

[http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/s/4706/117284/d\\_s\\_4706\\_117284\\_117358.htm?DisplayTextOid=117359](http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/s/4706/117284/d_s_4706_117284_117358.htm?DisplayTextOid=117359) (zuletzt besucht am 26.01.2007).

<sup>42</sup> Müller (2000) S. 22.

<sup>43</sup> Heine (2006) S. 1227.

<sup>44</sup> Z.B. Formular der Ausgleichskasse des Kantons Bern:

[http://www.akbern.ch/Formulare1/Anmeldung\\_Selbstaendigerwerbende.pdf](http://www.akbern.ch/Formulare1/Anmeldung_Selbstaendigerwerbende.pdf), Formular der Ausgleichskasse des Kantons Zürich: <http://www.svazurich.ch/pdf/ak3001.pdf>.

<sup>45</sup> BGE 132 V 527; H 245/01 (Urteil vom 24.02.2003); H 187/99 (unveröffentlichtes Urteil vom 08.07.1999); BGE 102 V 148).

Des Weiteren ist anzunehmen, dass Frau Spät aufgrund der Betreuung ihrer Kinder gezwungen ist, lediglich in einem Pensum von 30 Prozent zu arbeiten. Betreffend die Problematik zum Thema Kettenarbeitsverträge wird auf *Blass/P7/BV* verwiesen

### **AHV, IV, EO/MSE**

Frau Spät ist Arbeitnehmerin beim Marktforschungsinstitut und hat zusammen mit diesem Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Auch bei den befristeten „Aufträgen“ handelt es sich um Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit und daher haben sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Beiträge von 4,2% (AHV), 0,3% (IV) und 0.15% (EO) vom massgebenden Lohn zu entrichten (Art. 5 Abs. 1 i.V.m. Art. 13 AHVG, Art. 2 f. IVG und Art. 27 EOG i.V.m. Art. 36 EOV). Es ergeben sich somit keine Besonderheiten, weshalb auf unsere Ausführungen in *Spät/P1/AHV* und *IV* zu verweisen ist.

Betreffend die Mutterschaftsentschädigung ergeben sich ebenfalls keine Schwierigkeiten. Denn gemäss Art. 16b Abs. 1 lit. c EOG sind Arbeitnehmerinnen (siehe Art. 10 ATSG) und Selbständigerwerbende (siehe Art. 12 ATSG) gleichermassen zum Bezug von Mutterschaftsentschädigung berechtigt. Die betreffende Abgrenzung spielt hier also keine Rolle.

### **BV**

Frau Spät verdient jährlich CHF 18'000, womit ihr Salär unter dem Mindestlohn von CHF 19'890 liegt und sie demnach in der beruflichen Vorsorge nicht obligatorisch versichert ist (Art. 7 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 5 BVV 2).

### **UV, KV**

In dieser Lebensphase ergeben sich keine Besonderheiten (vgl. *Spät/P1/UV* und *KV*).

### **Familienlasten**

Wie schon in *Spät/P4/Familienlasten* erhält Frau Spät die Kinderzulagen ausbezahlt und nicht der Vater der Kinder, da sie das Sorgerecht inne hat (Art. 7 Abs. 1 lit. b FamZG). Im Übrigen verweisen wir auf unsere Ausführungen in *Spät/P2/Familienlasten*.

### **ALV**

Da Frau Spät beim Marktforschungsinstitut eine unselbständige Tätigkeit ausübt, ist sie als Arbeitnehmerin zu qualifizieren. Somit ist Frau Spät in der ALV versichert und sie und ihre Arbeitgeberin sind beitragspflichtig (Art. 2 Abs. 1 AVIG).

Gemäss Art. 3 Abs. 1 AVIV gilt Frau Spät als Heimarbeiterin im Sinne von Art. 352 OR, da sie in ihrer Wohnung Arbeiten im Lohn für den Arbeitgeber ausführt. In einem Falle von Arbeitslosigkeit gilt sie daher nur dann als vermittlungsfähig, wenn sie bereit ist, auch ausserhäusliche Arbeit anzunehmen (Art. 14 Abs. 2 AVIV).

## Schlussfolgerungen

Frau Spät wird sozialversicherungsrechtlich als Unselbständigerwerbende eingestuft, obwohl sie und das Marktforschungsinstitut von einem Auftragsverhältnis ausgehen. Das kommt ihr letztlich zugute, indem ihr alle Vorteile der sich auf unselbständig Erwerbstätige beziehenden Sozialversicherungen zukommen. Bezüglich eines allfälligen Sozialhilfeanspruchs wird auf die Bemerkungen in der vorherigen Phase Spät/P4/Schlussfolgerungen und auf die Ausführungen unter Klein verwiesen.

### Phase 6 (P6):

**Im Alter von 43 – 48 erhält Frau Spät eine Festanstellung beim Marktforschungsinstitut mit einer Jahresarbeitszeit von 1000 Stunden, aber mit monatlich wechselnden Einsätzen und einem monatlichen Einkommen von zwischen CHF 1'700 und CHF 2'200.**

## AHV

Frau Spät ist auch mit unregelmässigem Einkommen bei der AHV versichert, da sie gemäss Art. 1a Abs. 1 lit. a und b AHVG in den Versichertenkreis der AHV fällt.

Frau Spät verliert ihren Anspruch auf Anrechnung von Erziehungsgutschriften der AHV, weil ihr jüngstes Kind das 16. Altersjahr erreicht (Art. 29<sup>sexies</sup> Abs. 1 AHVG).

## IV

Das aktuelle Einkommen von Frau Spät spielt in der Invalidenversicherung im Falle einer Invalidität nur bei der Bestimmung der Taggeldhöhe eine Rolle (Art. 24 IVG), nicht jedoch bei der Rentenbemessung, da die Invalidenrenten den Altersrenten der AHV entsprechen (Art. 37 I IVG). Dort ist somit das Einkommen über die Langzeitperspektive massgebend.

Das Taggeld während einer Eingliederung wird bei schwankendem Lohn berechnet, indem der Durchschnittslohn der letzten drei Monate herangezogen wird (Art. 21<sup>ter</sup> Abs. 1 IVV). Kann noch immer kein angemessenes durchschnittliches Erwerbseinkommen ermittelt werden, wird auf den Lohn während einer längeren Zeitspanne abgestellt, die maximal zwölf Monate betragen darf (Art. 22<sup>ter</sup> Abs. 2 IVV).

Im Falle einer Invalidität mit Rentenanspruch müsste bei Frau Spät beachtet werden, dass bei der Bemessung der Rentenhöhe neben ihrer Erwerbstätigkeit auch ihre Tätigkeit im Aufgabenbereich (Haushalt- und Kinderbetreuung) mit zu berücksichtigen ist. Im Erwerbsbereich ist sodann ein Einkommensvergleich und für den Anteil der Tätigkeit im Aufgabenbereich ein Betätigungsvergleich vorzunehmen (sog. gemischte Methode). Um daraus den Invaliditätsgrad bestimmen zu können, müssen die beiden Betätigungsbereiche gewichtet werden. Es kann aber maximal von einer 100%-Tätigkeit (Erwerbsarbeit und Haushaltsarbeit zusammen) ausgegangen werden, auch wenn allgemein bekannt ist, dass für die Erwerbsarbeit, die Arbeit im Haushalt und die Kindererziehung in der Regel mehr Zeit aufgewendet wird. Von diesen 100% wird zunächst der Anteil der Erwerbstätigkeit abgezogen (z.B. 60%-Pensum), auf die Haushaltstätigkeit fällt der Rest (40%).

Wir verzichten an dieser Stelle auf weitere Ausführungen zur Rentenbemessung, da Frau Spät nicht invalid wird. Stattdessen verweisen wir auf Mosimann (2007)<sup>46</sup> und Kieser (2002)<sup>47</sup>.

## **BV**

Frau Spät hat den Mindestlohn von CHF 19'890 nur im Jahresdurchschnitt zu erreichen (Art. 7 Abs. 1 BVG, i.V.m. Art. 5 der VO 07<sup>48</sup>). Auch wenn ihr Lohn vorübergehend unter den gesetzlichen Mindestbetrag fallen würde, bliebe sie dennoch der obligatorischen Versicherung unterstellt (Art. 3 Abs. 2 BVV 2).

## **EO/MSE**

Frau Spät wäre nach wie vor in der EO versichert und wäre im Falle der Geburt eines weiteren Kindes für den Bezug einer Mutterschaftsentschädigung anspruchsberechtigt. Die Entschädigung betrüge 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor Beginn des Entschädigungsanspruches (Art. 16e Abs. 2 EOG). Gemäss Art. 16e Abs. 2 EOG wird das Einkommen nach Art. 11 Abs. 1 EOG bestimmt. Somit ist bei schwankenden Erwerbseinkommen auch Art. 6 EOV anwendbar. Für die Bestimmung des Erwerbseinkommens von Frau Spät wäre das Einkommen der letzten drei Monate auf den Tag umzurechnen (Art. 6 Abs. 1 EOV). Nur wenn auf diese Weise kein „angemessenes“ Durchschnittseinkommen berechnet werden kann, sind die Löhne einer längeren Zeitspanne zu berücksichtigen (Art. 6 Abs. 2 EOV).

## **UV**

Frau Spät ist auf jeden Fall gegen Berufsunfälle versichert, da sie unter die in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmenden gemäss Art. 1a Abs. 1 fällt. Es ist anzunehmen, dass Frau Spät mit ihren jährlich 1'000 Arbeitsstunden wöchentlich mindestens acht Stunden arbeitet, daher ist sie auch gegen Nichtberufsunfälle versichert (Art. 8 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV, genaueres zur Berechnung des Arbeitspensums siehe *Spät/P7/UV*).

Da Frau Spät keine regelmässige Erwerbstätigkeit ausübt und ihr Lohn starken Schwankungen unterliegt, würde bei einem Unfall für die Berechnung des Taggeldes auf einen angemessenen Durchschnittslohn pro Tag abgestellt werden (Art. 23 Abs. 3 UVV). Das UVG und die UVV definieren jedoch nicht, wie dieser angemessene Durchschnittslohn zu bestimmen ist. Gemäss einer Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG ist für die Bemessung der Taggelder in der Regel der Durchschnittslohn der letzten drei Monate zu berücksichtigen.

---

<sup>46</sup> Mosimann (2007), S. 26.

<sup>47</sup> Kieser (2002), S. 9 ff.

<sup>48</sup> Verordnung 07 über Anpassungen an die Lohn- und Preisentwicklung bei der AHV/IV/EO vom 22.09.2006 (SR 831.108).

Bei sehr starken Schwankungen kann dieser Zeitraum auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.<sup>49</sup>

## **KV**

Der geschilderte Sachverhalt hat keine Auswirkungen auf die Krankenversicherung nach KVG.

## **Familienlasten**

Frau Spät hat ihr erstes Kind im Alter von 29 Jahren geboren, das zweite mit 31. Das heisst, dass die Kinder in der aktuellen Lebensphase beide 16 Jahre alt werden. Der Anspruch auf die Kinderzulagen endet nach Ablauf des Monats, in welchem das entsprechende Kind das 16. Altersjahr vollendet (Art. 3 Abs. 1 lit. a FamZG).

Da die Kinder von Frau Spät im Alter von 16 Jahren noch in Ausbildung sind, erhält sie ab Beendigung des Anspruchs auf Kinderzulage Ausbildungszulagen (Art. 3 Abs. 1 lit. b FamZG). Die Zulagen betragen mindestens CHF 250 und werden monatlich ausbezahlt (Art. 5 Abs. 2 FamZG).

## **ALV**

Frau Spät ist als Arbeitnehmerin bei der ALV versichert und beitragspflichtig (Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG).

Für die Bemessung des versicherten Verdienstes und schliesslich auch der Arbeitslosenentschädigung stützt sich die Arbeitslosenkasse entweder auf den Durchschnittslohn der letzten sechs (Art. 37 Abs. 1 AVIV) oder zwölf Beitragsmonate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug, je nach dem, welche Variante für den Versicherten vorteilhafter ist (Art. 37 Abs. 2 AVIV). Bei saisonbedingten und branchenüblichen Lohnschwankungen oder solchen, die in der Art des Arbeitsverhältnisses liegen, ermittelt die Kasse den versicherten Verdienst aufgrund des Einkommens der letzten zwölf Monate, wobei Entschädigungen für Überstunden und Überzeit nicht berücksichtigt werden (Art. 37 Abs. 3<sup>bis</sup> AVIV).

Auch bei der Berechnung einer Kurzarbeitsentschädigung wären Lohnschwankungen zu berücksichtigen, jedoch nur dann, wenn der Lohn des letzten Beitragsmonats mindestens um 10 Prozent vom Durchschnittslohn der letzten drei Monate abweichen würde. In einem solchen Fall würde sich die Kurzarbeitsentschädigung aufgrund dieses Durchschnittslohnes bemessen (Art. 57 AVIV).

## **Schlussfolgerungen**

Ihr schwankendes Einkommen bereitet aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht keine besonderen Schwierigkeiten. Die Lohnschwankungen werden in allen Versicherungszweigen

---

<sup>49</sup> Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission Schaden der UVG-Versicherer Nr. 03/84 vom 18. Juli 1984, <http://www.koordination.ch/fileadmin/files/ad-hoc/1984/03-84.pdf> (zuletzt besucht am: 09.03.2007).

gut berücksichtigt und es entstehen dadurch keine Nachteile. Auch in dieser Phase ist der Sozialhilfanspruch abhängig von der Höhe der Alimente, siehe *Spät/P4/Schlussfolgerungen* und *Klein*.

**Phase 7 (P7):**

**Mit 49 Jahren erhält Frau Spät eine Änderungskündigung: entweder ist sie einverstanden mit einer Reduktion der Jahresarbeitszeit auf 600 Stunden oder sie erhält die Kündigung. Frau Spät stimmt der Reduktion notgedrungen zu. Sie meldet sich für die weggefallenen Stunden bei der Arbeitslosenkasse und bleibt diesbezüglich teilarbeitslos.**

**Allgemeine Annahmen**

Es ist davon auszugehen, dass die Lohnkürzung proportional zur Reduktion der Arbeitszeit erfolgt.

**AHV**

Frau Spät bleibt bei der AHV als Unselbständigerwerbende versichert und beitragspflichtig. Für die durch die Teilarbeitslosigkeit wegfallenden Stunden werden die AHV-Beiträge durch die Arbeitslosenkasse an die Ausgleichskasse überwiesen, wobei der Arbeitnehmerbeitrag von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen wird (Art. 22a Abs. 2 AVIG, i.V.m. Art. 35 Abs. 1 AVIV). Sowohl der Lohn für die Erwerbsarbeit wie auch die Arbeitslosenentschädigung stellen bei der AHV massgebenden Lohn dar (Art. Art. 7 lit. a AHVG und Art. 22a Abs. 1 AVIG).

**IV, EO/MSE**

Auch bei der IV und der EO ändert sich durch die Teilarbeitslosigkeit nur, dass die Beiträge für den Teil des weggefallenen Arbeitspensums während der Arbeitslosigkeit durch die Arbeitslosenkasse an die Ausgleichskasse bezahlt werden. Die Arbeitnehmerbeiträge werden von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen (Art. 3 Abs. 2 IVG und Art. 26 lit. a EOG i.V.m. Art. 22a Abs. 2 AVIG und Art. 35 Abs. 1 AVIV).

**BV**

Frau Spät verdient nach der Änderungskündigung nur noch CHF 14'040 im Jahr. Sie erreicht somit den Mindestlohn von CHF 19'890 nicht und kann deshalb in der beruflichen Vorsorge weder obligatorisch noch freiwillig versichert werden (Art. 7 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 5 BVV2 und Art. 4 Abs. 2 BVG). Weil sie ihr Arbeitspensum aber unfreiwillig reduzieren musste und Teilarbeitslosigkeit vorliegt, besteht die Versicherung für die Risiken Tod und Invalidität weiter fort (Art. 22a Abs. 3 AVIG, vgl. *Spät/P4/BV*).

**KV, Familienlasten**

Bei diesen Versicherungszweigen ergeben sich in dieser Lebensphase keine Besonderheiten.

## UV

Gemäss Art. 8 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV sind Arbeitnehmer nicht nur gegen Berufsunfälle sondern auch gegen Nichtberufsunfälle versichert, wenn sie wöchentlich mindestens acht Stunden arbeiten. Laut Lehre und Rechtsprechung gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie das Arbeitspensum von unregelmässig beschäftigten Teilzeitangestellten zu berechnen ist (U.165/04 Urteil vom 19. Juli 2005, E. 2; BGE 126 V 353, E. 3). Maurer (1989) schlägt vor, das Pensum für jede Woche separat zu bestimmen.<sup>50</sup> Diese Variante ist insofern unvorteilhaft, als dass bei Arbeit auf Abruf zu Beginn einer Woche noch unklar ist, ob der Arbeitgeber die acht Stunden pro Woche erreichen wird. Des Weiteren wird eine alternative Unfallddeckung durch eine Krankenversicherung unmöglich, da der Deckungsumfang im Voraus nicht bekannt ist. Ragg (1997) verweist daher auf die Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission Schaden der UVG-Versicherer Nr. 7/87 vom 4. September 1987.<sup>51</sup> Diese errechnen den Deckungsumfang von Teilzeitbeschäftigten anhand des Durchschnitts von drei oder zwölf Monaten, wobei die für den Arbeitnehmer günstigere Variante zählt. Dabei gibt es wiederum zwei Berechnungsmöglichkeiten: Damit der Arbeitnehmer auch gegen Nichtberufsunfälle versichert ist, muss er während dieses Zeitraums entweder durchschnittlich oder mehrheitlich in allen Wochen, in denen er gearbeitet hat, ein Wochenpensum von mindestens acht Stunden erreicht haben.<sup>52</sup> Welche Berechnungsvariante den Vorrang hat, wurde vom Bundesgericht bisher nicht bestimmt.

Mit einer Jahresarbeitszeit von 600 Stunden arbeitet Frau Spät durchschnittlich 11,5 Stunden pro Woche. Bei Anwendung der Durchschnittsvariante auf zwölf Monate betrachtet, erfüllt sie somit die Voraussetzung der wöchentlichen acht Stunden und ist daher auch gegen Nichtberufsunfälle obligatorisch gemäss UVG versichert.

## ALV

Frau Spät ist teilweise arbeitslos gemäss Art. 10 Abs. 2 lit. b AVIG (im Umfange der durch die Änderungskündigung erlittenen Reduktion von 1000 auf 600 Jahresarbeitsstunden, d.h. von 40%); dafür steht ihr ein Anspruch von max. 400 Taggeldern zu (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG) - unter der Bedingung, dass sämtliche vom Gesetz dafür aufgestellten Voraussetzungen (Art. 8 AVIG, vgl. Phase 4) erfüllt sind. Insbesondere muss Frau Spät bereit sein, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes eine Arbeit zu suchen (Art. 15 ff.) und auch ausserhäusliche Arbeit anzunehmen (Art. 14 Abs. 2 AVIV). Im Anschluss an die Änderungskündigung wird die Tätigkeit von Frau Spät beim Marktforschungsinstitut als Zwischenverdienst angerechnet, da ihre Lohnkürzung proportional zur Reduktion der Arbeitszeit vorgenommen wird und die Institution der Kompensationszahlungen bei Zwischenverdienst im vorliegenden Fall nicht zur Lohnsubventionierung missbraucht wird (Art. 24 Abs. 1-3<sup>bis</sup> AVIG i.V.m. Art. 41a Abs. 3 AVIV,

---

<sup>50</sup> Maurer (1989), S. 117 N 196a.

<sup>51</sup> Ragg (1997), S. 60 ff.

<sup>52</sup> Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission Schaden der UVG-Versicherer Nr. 7/87 vom 4. September 1987, <http://www.koordination.ch/fileadmin/files/ad-hoc/1987/07-87.pdf> (zuletzt besucht am: 16.01.2007) S. 1.

vgl. auch Botschaft zu einem revidierten Arbeitslosenversicherungsgesetz<sup>53</sup>). Weil sie bereits über 45 Jahre alt ist, besteht ihr Anspruch auf Kompensationszahlungen während maximal zweier Jahre (Art. 24 Abs. 1 und 4 AVIG). Verdient sie also während der Kontrollperiode einen Lohn, der unter ihrem versicherten Verdienst liegt, wird ihr gemäss Art. 24 Abs. 3 AVIG die Differenz ersetzt. Gemäss Art. 24 Abs. 1 erhält Frau Spät auf der Differenz zwischen dem Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst Kompensationszahlungen zum gleichen Ansatz wie bei der Arbeitslosenentschädigung (Art. 22 Abs. 1 AVIG, d.h. 80%). Das Arbeitslosentaggeld beträgt folglich CHF 28.75<sup>54</sup> (CHF 624 pro Monat). Gesamthaft gesehen erzielt Frau Spät somit ein höheres Einkommen, als wenn sie nur Arbeitslosenentschädigung erhalten würde.

Während des Zwischenverdienstes ergeben sich für Frau Spät weitere Vorteile, denn einerseits hat sie nur alle zwei Monate zu den Beratungs- und Kontrollgesprächen beim RAV zu erscheinen (Art. 22 Abs. 3 AVIV), andererseits kann sie mit Hilfe des Zwischenverdienstes das Erfüllen einer weiteren Rahmenfrist für die Beitragszeit gemäss Art. 9 Abs. 3 AVIG erreichen, wobei die Kompensationszahlungen zum versicherten Verdienst hinzugerechnet werden (Art. 23 Abs. 4 AVIG).

### Schlussfolgerungen

Die unfreiwillige Reduktion des Arbeitspensums hat für Frau Spät keine sozialversicherungsrechtlichen Nachteile zur Folge. Betreffend den Sozialhilfeanspruch ergeben sich keine Änderungen zur vorherigen Phase.

#### Phase 8 (P8):

**Im Rahmen einer Massenentlassung wird Frau Spät im Alter von 50 Jahren gekündigt. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit mit kleineren Zwischenverdiensten und einer von der Arbeitslosenkasse geförderten Weiterbildung in der Arbeit mit Büro-Software erhält sie zunächst eine auf vier Monate befristete Anstellung zu 50% im Sekretariat einer Detailhandelskette, danach folgt die Festanstellung zu 50% (52 – 56).**

#### AHV, IV, EO/MSE

Während der Arbeitslosigkeit werden die Beiträge von Frau Spät durch die Arbeitslosenkasse (vgl. *Spät/P4/AHV*) und die einzelnen Arbeitgeber der Zwischenverdienste entrichtet. Die Arbeitnehmeranteile werden vom Lohn respektive von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen.

Was die viermonatige befristete Anstellung im Umfang von 50% anbelangt, ergeben sich keine Besonderheiten, d.h. es kommen die obligatorischen Versicherungen voll zum Tragen (vgl. *Spät/P1*)

<sup>53</sup> Botschaft zu einem revidierten Arbeitslosenversicherungsgesetz (01.019), BBl 2001 2245, S. 2282 f.

<sup>54</sup> Entspricht  $(CHF\ 23'400 - 14'040) \times 0.8 / 12 / 21.7$ .



**BV**

Solange Frau Spät Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezieht, bleibt sie für die Risiken Tod und Invalidität versichert, mit dem Alterssparen wird jedoch ausgesetzt (Art. 22a Abs. 3 AVIG und Art. 1 Abs. 1 BVAL, vgl. *Spät/P4/BV*). Ist der Taggeldanspruch nach Art. 22 Abs. 2 lit. a AVIG aufgebraucht, besteht kein Versicherungsschutz mehr, sofern Frau Spät nicht in einem Arbeitsverhältnis steht und einen Zwischenverdienst erzielt, wodurch sich ihre Anspruchsdauer auf zwei Jahre verlängern würde (Art. 24 Abs. 4 AVIG). Sobald Frau Spät durch ihre Erwerbstätigkeit wieder ein Jahreseinkommen von mindestens CHF 19'890 erzielt, ist sie in der beruflichen Vorsorge wieder voll versichert. Das heisst, dass sie nicht nur für die Risiken Tod und Invalidität versichert ist, sondern auch das Alterssparen wieder aufgenommen wird (Art. 7 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 5 BVV2).

**UV**

Während der Arbeitslosigkeit ist Frau Spät bei der SUVA obligatorisch versichert (Art. 2 UVAL).

Während des Zwischenverdienstes ist Frau Spät gegen Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle an Arbeitstagen beim Versicherer des Arbeitgebers versichert (Art. 6 Abs. 1 und 2 UVAL). An den arbeitsfreien Tagen erbringt die SUVA die Leistungen bei Nichtberufsunfällen (Art. 99 Abs. 2 UVV ist gem. Art. 6 Abs. 2 UVAL nicht anwendbar).

Ab dem Tag, an dem Frau Spät ihre Arbeit bei der Detailhandelskette antritt, ist sie vollständig beim Versicherer dieses Arbeitgebers versichert (Art. 3 Abs. 1 UVG). Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf Berufs- und Nichtberufsunfälle (Art. 8 Abs. 2 UVG, Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV).

**KV**

Bei der Krankenversicherung ergeben sich in diesem Lebensabschnitt keine Besonderheiten.

**Familienlasten**

Während dieser Lebensphase vollenden beide Kinder von Frau Spät das 25. Altersjahr. Dies führt dazu, dass ab Ende des Monats der Vollendung des 25. Altersjahres für das entsprechende Kind keine Ausbildungszulagen mehr entrichtet werden (Art. 3 Abs. 1 lit. b FamZG).

**ALV**

In dem Jahr, in welchem Frau Spät auch noch die restlichen Stunden ihrer Arbeit verliert, hat sie immer noch Anspruch auf Arbeitslosentaggelder und Kompensationszahlungen für die kleineren Zwischenverdienste, da die Anzahl Taggelder in der vorherigen Phase noch nicht

aufgebraucht wurde (siehe oben, *Spät/P7/ALV*). Diese Taggelder betragen im vorliegenden Fall CHF 56.55<sup>55</sup> (CHF 1'227 pro Monat).

Daneben hat sie Anspruch auf arbeitsmarktliche Massnahmen nach Art. 59 ff. AVIG. Der Weiterbildungskurs im Bereich Büro-Software zählt zu den Bildungsmassnahmen gemäss Art. 60 ff. AVIG. Während der Zeit, in welcher Frau Spät an der von der Arbeitslosenkasse verfügbaren Weiterbildungsmassnahme teilnimmt, laufen die Taggeldzahlungen weiter (Art. 59b Abs. 1 AVIG).

Frau Spät erhält lediglich 400 Taggelder (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG), unabhängig davon, ob die Arbeitslosenkasse ein ganzes Taggeld oder nur Kompensationszahlungen zu erbringen hat. Die Leistungsdauer wird durch die aufgrund der Zwischenverdienste reduzierten Leistungen nicht verlängert und die in Phase 7 bezogenen Kompensationszahlungen werden wie volle Taggelder angerechnet (Grundsatz „Zeitmaxima, nicht Geldmaxima“<sup>56</sup>). Ist die Anspruchsdauer abgelaufen, hat Frau Spät abzuwarten, bis die Rahmenfrist für den Leistungsbezug von zwei Jahren abgelaufen ist (Art. 9 Abs. 1 AVIG), bevor sie bei erneutem Erfüllen aller Voraussetzungen neue Taggelder beziehen kann. Erst dann könnte eine neue Rahmenfrist eröffnet werden (Art. 9 Abs. 4 AVIG).

Nun hat Frau Spät das 45. Altersjahr aber bereits überschritten und somit gemäss Art. 24 Abs. 4 AVIG während der Dauer ihrer Zwischenverdienste während bis zu zwei Jahren Anspruch auf den Ersatz des Verdienstausfalles. In jedem Falle besteht der Anspruch auf Kompensationszahlungen aber nur so lange, wie der Anspruch auf Arbeitslosentaggeld besteht. Die Verlängerung der Zeit für Kompensationszahlungen auf zwei Jahre kommt somit nur dann zum Zuge, wenn Frau Spät die zustehenden Taggelder über mehr als 400 Tage verteilt ausbezahlt würden dank hoher, nicht zu Kompensationszahlungen berechtigender Zwischenverdienste. Dies ist jedoch bei Frau Spät nicht der Fall, weshalb sie nach 400 Tagen ihren ordentlichen Taggeldanspruch bereits aufgebraucht hat. Von den umgerechnet 18,4 Monaten Taggeld<sup>57</sup> hat Frau Spät bereits in der vorherigen Phase zwölf Monate beansprucht. Sie wird daher nach weiteren 6,4 Monaten ausgesteuert und gilt nicht mehr als Arbeitslose. In den verbleibenden 5,6 Monaten bis zum Antritt ihrer neuen Stelle bei der Detailhandelskette ist sie auf Gelegenheitsjobs, auf die Alimente und gegebenenfalls auf Sozialhilfe angewiesen.

### Schlussfolgerungen

Der sozialversicherungsrechtliche Schutz von Frau Spät ist in dieser Lebensphase relativ gut. Noch besser wäre er, wenn der Taggeldanspruch bei der Arbeitslosenversicherung als Geld- und nicht als Zeitmaximum definiert wäre und sich die Dauer ihres Leistungsanspruches bei bloss teilweisem Taggeldbezug (bei Zwischenverdienst) proportional verlängern würde, bis

---

<sup>55</sup> Entspricht  $(\text{CHF } 23'400 \text{ versicherter Verdienst} - 5'000 \text{ Zwischenverdienste}) \times 0.8 / 12 / 21.7$ .

<sup>56</sup> So könnte man diesen Grundsatz in Anknüpfung an die arbeitsrechtlichen Bezeichnungen betr. Art. 324a OR (dort ist allerdings von „Zeit-/Geldminima“ die Rede) benennen.

<sup>57</sup> Entspricht  $\text{CHF } 400 / 21.7$ .

die Geldsumme, die 400 vollen Taggeldern entsprechen würde, aufgebraucht wäre. Ob sie Anrecht auf Sozialhilfe hat, ist von der Höhe ihrer Alimente abhängig (vgl. vorherige Phasen).

**Phase 9 (P9):**

**Ab dem Alter von 57 Jahren kann Frau Spät ihr Pensum auf 80% erhöhen, ab 59 Jahren arbeitet sie gar 100%.**

**AHV, IV, BV, UV, KV, EO/MSE, Erwerbsausfall infolge Krankheit, Familienlasten**

Aus Sicht dieser Versicherungszweige ergeben sich in diesem Lebensabschnitt keine Besonderheiten.

**ALV**

Gemäss Sachverhalt ergeben sich in dieser Lebensphase auch bei der ALV keine Besonderheiten. Würde Frau Spät jedoch erneut ihre Stelle verlieren, hätte sie zunächst Anspruch auf maximal 520 Taggelder, da ihr Alter über 55 läge und sie eine Beitragszeit von mindestens 18 Monaten nachweisen kann (Art. 27 Abs. 2 lit. b AVIG). In den letzten vier Jahren vor Erreichen des AHV-Rentenalters würde sich ihr Anspruch um weitere 120 Taggelder erhöhen (Art. 27 Abs. 3 AVIG).

**Schlussfolgerungen**

In dieser Lebensphase gibt es keine Ereignisse, welche besondere Auswirkungen auf den sozialversicherungsrechtlichen Schutz von Frau Spät hätten. Es ist aber anzumerken, dass ihre finanzielle Absicherung vor Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren der Erwerbstätigkeit deutlich besser wird.

**Phase 10 (P10):**

**Frau Spät geht mit 65 Jahren in Pension.**

**Allgemeine Annahmen**

Frau Spät lässt sich exakt an ihrem 65. Geburtstag pensionieren, sie arbeitet nicht über dieses Datum hinaus. Es wird angenommen, dass das Rentenalter für Mann und Frau zu diesem Zeitpunkt gleichermassen 65 Jahre beträgt und es sich somit um eine ordentliche Pensionierung handelt.

Das Vermögen von Frau Spät ist aufgebraucht, da sie mit dem Lohn der letzten Jahre ihre Schulden begleichen musste.

**AHV**

Frau Spät ist gemäss Art. 18 Abs. 1 AHVG rentenberechtigt. Da sie während mehr als 44 Jahren Beiträge an die AHV entrichtet hat und ihr während dieser Zeit Einkommen und teilweise auch Erziehungsgutschriften angerechnet wurden, gehört sie zum Bezügerkreis der ordentlichen Altersrente (Art. 29 Abs. 1 AHVG). Der Anspruch auf die AHV-Rente entsteht

am ersten Tag des Folgemonats nach Frau Spät's 65. Geburtstag und erlischt mit ihrem Tod (Art. 21 Abs. 2 AHVG). Weil Frau Spät stets Beiträge an die AHV entrichtet hat (auch als Arbeitslose via Arbeitslosenversicherung sowie als Nichterwerbstätige) und keine Beitragslücken bestehen, werden die ordentlichen Renten als Vollrenten ausgerichtet (Art. 29 Abs. 2 lit. a AHVG i.V.m. Art. 29<sup>ter</sup> Abs. 1).

Die Höhe der AHV-Altersrente wird aus den Beitragsjahren, dem durchschnittlichen Jahreseinkommen (vgl. Art. 29<sup>quater</sup> AHVG) und den Erziehungsgutschriften<sup>58</sup> berechnet, wobei aber nur die Zeit zwischen dem 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres und dem 31. Dezember vor Erreichen des Rentenalters berücksichtigt wird (Art. 29<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVG). Gemäss Art. 51 Abs. 2 AHVV werden die bei der Scheidung durch das Splitting angerechneten Einkommen zur Berechnung des durchschnittlichen Jahreseinkommens mitgezählt, denn gemäss Art. 50h AHVV sind diese Einkommensteile wie eigenes Erwerbseinkommen zu behandeln.

Die AHV-Altersrente beträgt in casu CHF 1'786<sup>59</sup>. Die Berechnung richtet sich nach Art. 34 AHVG und den entsprechenden Verordnungsbestimmungen in Art. 50 ff. AHVV.

#### IV

Die Entstehung eines Anspruchs auf eine AHV-Altersrente schliesst einen Anspruch auf Invalidenrenten der IV aus (Art. 30 IVG); bereits laufende Invalidenrenten würden in AHV-Altersrenten umgewandelt werden (Art. 33<sup>bis</sup> AHVG).

#### EL

Frau Spät hat Anspruch auf Ergänzungsleistungen, sofern ihre anerkannten Ausgaben die anrechenbaren Einnahmen übersteigen (Art. 2 Abs. 1 ELG). Welche Posten zu diesen Ausgaben und Einnahmen zählen, wird in Art. 3b und c ELG bestimmt.

Es wird angenommen, dass Frau Spät die übrigen Bedingungen von Art. 2 Abs. 1 ELG erfüllt, das heisst, dass sie Schweizer Bürgerin ist und ihren Wohnsitz sowie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Schweiz hat. Als Bezügerin einer Altersrente (Art. 2a ELG) erfüllt sie des Weiteren auch eine der Voraussetzungen nach Art. 2a – 2d ELG. Der Anspruch auf Ergänzungsleistungen beträgt CHF 280<sup>60</sup> pro Monat.

---

<sup>58</sup> Gemäss Art. 29<sup>sexies</sup> AHVG i.V.m. Art. 34 AHVG entspricht die Gutschrift dem Betrag der dreifachen minimalen jährlichen Altersrente im Zeitpunkt der Entstehung des Rentenanspruchs. Es erfolgt für jedes Jahr, in welchem Frau Spät anspruchsberechtigte Kinder unter 16 Jahren hatte, eine halbe (während der Ehejahre) oder eine ganze (ab dem Scheidungsjahr, da sie das Sorgerecht erhalten hat) Erziehungsgutschrift, wobei das Geburtsjahr des ersten Kindes nicht berücksichtigt wird. Die Höhe der Erziehungsgutschriften ist unabhängig von der Anzahl Kinder und dem Einkommen der Eltern. Auch spielt es keine Rolle, ob sich Frau Spät selbst ganztags um die Kinder gekümmert hat, oder ob sie (zumindest teilweise) erwerbstätig war.

<sup>59</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

<sup>60</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

**BV**

Mit Vollendung ihres 65. Altersjahrs hat Frau Spät Anspruch auf Altersleistungen gemäss BVG (Art. 13 Abs. 1 lit. b, wobei auch hier vom ordentlichen Rentenalter 65 für Mann und Frau ausgegangen wird). In der Regel werden die Altersleistungen des BVG als monatliche Rente ausbezahlt (Art. 37 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 38 BVG). Es ist Frau Spät jedoch vorbehalten, zu verlangen, dass ihr ein Viertel ihres Altersguthabens als einmalige Kapitalabfindung ausgerichtet wird (Art. 37 Abs. 2 BVG). Erreicht ihre Altersrente weniger als 10 Prozent der Mindestaltersrente der AHV, kann die Vorsorgeeinrichtung von sich aus an Stelle einer Rente eine Kapitalabfindung ausrichten (Art. 37 Abs. 3 BVG).

Das Altersguthaben von Frau Spät wird gemäss Art. 15 Abs. 1 BVG wie folgt berechnet und beträgt im vorliegenden Fall CHF 556<sup>61</sup> pro Monat.

$$\frac{(\text{Altersgutschriften} + \text{Zinsen}) \cdot \text{Umwandlungssatz}}{100}$$

Normalerweise werden die Austrittsleistungen bei einer Ehescheidung geteilt (Art. 22 FZG); da Herr Spät sich bei seinem Schritt in die Selbständigkeit die BVG-Austrittsleistung auszahlen lässt (Art. 5 Abs. 1 lit. b), erhält Frau Spät bei der Scheidung von ihrem Ehegatten jedoch nichts (von der güterrechtlichen Auseinandersetzung abgesehen) – umgekehrt verliert sie durch die Teilung die Hälfte ihrer Austrittsleistung an ihren Ex-Ehemann. Die BVG-Altersrente von Frau Spät wird dadurch in erheblichem Masse geschmälert.

**EO/MSE, Familienlasten**

Diese Versicherungszweige haben in der aktuellen Lebensphase keine Relevanz.

**UV**

Bei der Unfallversicherung spielt es keine Rolle, wenn Frau Spät eventuell erst einige Monate nach ihrem 65. Geburtstag pensioniert wird. Als Arbeitnehmerin bliebe sie in der obligatorischen Unfallversicherung weiterhin versichert (Art. 1a Abs. 1 UVG). Versicherungsschutz besteht auch noch bis zum 30. Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 3 Abs. 3 UVG). Nach Aufgabe der Erwerbstätigkeit hat sie sich privat gegen Unfälle versichern zu lassen.

Eventuell laufende Renten des UVG werden auch im Pensionsalter ausbezahlt, da darauf ein lebenslanger Anspruch besteht. Der UVG-Versicherer würde in einem solchen Fall jedoch nur eine Komplementärrente entrichten, weil die Leistungen der AHV und die des UVG 90% des versicherten Verdienstes nicht übersteigen dürfen (Art. 20 Abs. 2 UVG).

---

<sup>61</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

**KV**

Der Abschluss einer freiwilligen Krankentaggeldversicherung nach KVG ist ab dem Alter 65 nicht mehr möglich (Art. 67 Abs. 1 KVG). Bei der Krankenpflegeversicherung ändert sich nichts, ausser dass sie bei der Krankenkasse die Unfalldeckung wieder einschliessen lassen muss.

**ALV**

Da Frau Spät mit Erreichen des Rentenalters in Pension geht, gibt es bei der Arbeitslosenversicherung nichts zu beachten. Anders wäre es, wenn Frau Spät über ihren 65. Geburtstag hinaus arbeiten würde. Dann wäre Frau Spät nicht mehr gegen Arbeitslosigkeit versichert (Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG).

**Schlussfolgerungen**

Frau Spät hat Anspruch auf Altersrenten der AHV und der beruflichen Vorsorge, sowie auf Ergänzungsleistungen. Da Frau Spät ihre Erwerbstätigkeit zum ordentlichen Zeitpunkt aufgibt und nicht über das Rentenalter hinaus erwerbstätig bleibt, stellen sich aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht keine Probleme.

**2.2 Frau Spät Variante „bleibt erwerbstätig“****a) Die Erwerbsbiographie Variante von Frau Spät (bleibt erwerbstätig)**

Frau Spät absolviert eine KV-Lehre und arbeitet anschliessend während sieben Jahren als kaufmännische Angestellte (im Alter von 19 bis 26 Jahren). Nach der Heirat reduziert sie ihr Pensum auf 40% (26 – 29), nach dem ersten Kind auf 20% (29 – 31) und nach dem zweiten Kind gibt sie die Erwerbstätigkeit ganz auf (ab 31).

Nach weiteren fünf Jahren gründet ihr Ehemann einen eigenen Gewerbebetrieb, Frau Spät unterstützt ihn dabei administrativ zu durchschnittlich 10%. Parallel dazu erledigt sie Korrespondenz- und Buchhaltungsaufgaben für drei weitere Gewerbebetriebe an ihrem Wohnort (Betrieb A: durchschnittlich zwei Stunden pro Woche, Betrieb B: durchschnittlich drei Stunden pro Woche, Betrieb C: durchschnittlich eine Stunde pro Woche), ohne dass Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet würden (ab 36).

Im Alter von 39 lassen sich Herr und Frau Spät scheiden, danach ist sie allein erziehende Mutter und erhält wenige Alimentenzahlungen. Sie ist zu einem Pensum von 50% bei einem Marktforschungsinstitut fest angestellt.

Ab dem Alter von 57 Jahren kann Frau Spät ihr Pensum auf 80% erhöhen, ab 59 Jahren arbeitet sie gar 100%, bis sie mit 65 Jahren in Pension geht.

**b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)**

Frau Spät verdient einen Jahreslohn, der in jeder Altersstufe (Ausnahmen werden als solche gekennzeichnet) dem mittleren Jahressalär der Salärempfehlungen 2006 des KV Schweiz (Kaufmännische Angestellte, Stufe C) entspricht. Anpassungen an die Teuerung werden keine vorgenommen. Bei Teilzeiterwerbstätigkeit wird der Lohn entsprechend gekürzt. Dass Frauen und insbesondere Teilzeitangestellte in der Praxis eher weniger verdienen, als Männer bzw. Frauen in Vollzeitbeschäftigungen, wird hier der Einfachheit halber vernachlässigt. Des Weiteren wird in den Berechnungen von einer 40-Stundenwoche ausgegangen.

Der Ehemann von Frau Spät ist drei Jahre älter und arbeitet als Angestellter im Verkauf. Frau Spät gebiert ihre zwei Kinder mit 29 und mit 31 Jahren.

**Tabelle 2-2: Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Spät – Variante „bleibt erwerbstätig“<sup>62</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann
0	16	9'490	Kaufmännische Lehre	
	17	12'090		
	18	18'850		
1	19	46'800	Lehrabgänger	
	20	51'413	KV-Durchschnittslohn, 100%	
	21	53'286		
	22	55'159		
	23	57'032		
	24	58'905		
	25	60'779		
2	26	24'922	Heirat und Reduktion auf 40%	50'400 (Heirat)
	27	25'533	40%	50'800
	28	26'144		51'000
	29	13'377 + 6'689	Geburt des ersten Kindes Anfang Juli, Reduktion auf 20%	51'300
	30	13'695	20%	51'400
	31	9622	Geburt des zweiten Kindes Ende Juni, vollständige Erwerbsaufgabe	51'600
	32	0	Kinderbetreuung	51'800
	33	0		52'100
	34	0		52'200
35	0	52'300		
3	36	10'907	3'635.60+5'453.40+1'817.80	45'000 (selbständig)
	37	10'985	3'660.50+5'490.75+1'830.25	50'000 (selbständig)
	38	11'056	3'685.45+5'528.20+1'842.70	55'000 (selbständig)
	39	11'131	3'710.40+5'565.60+1'855.20	60'000 (Scheidung)
4	40	30000	50%	Nach Scheidung
5	41			
	42			
6	43			
	45			
	46			

<sup>62</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen, Krankentaggeldversicherung und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt (siehe dazu Kapitel 4 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz" bei Variantenberechnung).

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann
7	47			
	48			
	49			
8	50			
	51			
	52			
	53			
	54			
9	55	61710	80%	
	56			
	57			
10	58	61'728		
	59	77'180	Erhöhung auf 100%	
	60	77'200	100%	
	61	77'200		
	62	77'200		
	63	77'200		
	64	77'200		
	65		Altersrenten (kein Vermögen)	

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".



## 3 Fallbeschreibung Herr Blass

### 3.1 Grundvariante

#### a) *Atypische Arbeitsformen in dieser Erwerbsbiographie*

- Altersarbeit
- Befristetes Arbeitsverhältnis
- Kettenarbeitsverträge
- Neue Selbständigkeit<sup>63</sup>
- Scheinselbständigkeit
- Teilzeitarbeit
- Zwischenverdienst

#### b) *Unsicherheitssituationen in dieser Erwerbsbiographie*

- Arbeitslosigkeit
- Geringfügiges Einkommen
- Kleines Pensum
- Krankheit
- Langzeitarbeitslosigkeit
- Scheidung
- Teilinvalidität

#### c) *Die Erwerbsbiographie von Herrn Blass*

Herr Blass absolvierte ein Architekturstudium und arbeitete mehrere Jahre in diesem Beruf. Im Alter von 33 Jahren wagt er den Quereinstieg in die IT-Branche und ist 16 Jahre lang als IT-Supporter eines mittelgrossen Unternehmens tätig (ohne spezielle berufliche Weiterbildung).

---

<sup>63</sup> Dieser Begriff wird in einem Teil der Fachliteratur erst in jüngerer Zeit verwendet und stellt – im Unterschied zur „Scheinselbständigkeit“ – keinen juristischen Terminus, sondern eine sozialwissenschaftliche Beschreibung einer seit den 90er im flexibilisierten Arbeitsmarkt vermehrt beobachtbaren atypischen Erwerbsform dar. Damit bezeichnen wir jene (echten oder nur scheinbaren) Selbständigerwerbenden, die mehr aus wirtschaftlicher Not und vom Staat propagiert und unterstützt eine selbständige Erwerbstätigkeit aufbauen und als Einpersonen-Unternehmen („Solo-Unternehmer“) eine Dienstleistung anbieten, die herkömmlicherweise von Arbeitnehmenden im Rahmen eines Arbeitsvertrags erbracht wird. Dazu gesellt sich, dass der Staat – gewissermassen als Teil seiner auf Aktivierung gerichteten Arbeitsmarktpolitik – diesen Aufbau der selbständigen Erwerbstätigkeit propagiert (z.B. mit Kampagnen zur Förderung des Jungunternehmertums) und im Rahmen der Arbeitslosenversicherung Arbeitslose in der Planung einer selbständigen Erwerbstätigkeit finanziell unterstützt. Der Begriff wird allerdings in der Literatur weder immer klar noch einheitlich verwendet.

Im Alter von 49 Jahren erhält Herr Blass infolge eines Outsourcings des IT-Supports die Kündigung. Zu diesem Zeitpunkt ist er in zweiter Ehe Vater eines gemeinsamen schulpflichtigen Kindes (neunjährig). Herr Blass ist 14 Monate lang arbeitslos. In dieser Zeit hat er zwei Zwischenverdienste (einmal drei Monate lang im Umfang von 60%, einmal vier Monate lang 30%).

Mit 51 Jahren baut sich Herr Blass eine von der Arbeitslosenversicherung unterstützte selbstständige Erwerbstätigkeit auf (Einmannbetrieb im IT-Bereich, mit welchem Herr Blass PC-Support anbietet). Zu diesem Zweck lässt er sich seine BVG-Austrittsleistung auszahlen. Die selbstständige Erwerbstätigkeit als Einmannbetrieb übt Herr Blass acht Jahre lang aus. Lange Zeit hat Herr Blass viele kleinere Aufträge von mehreren Auftraggebern; dann aber werden es immer weniger. Manchmal arbeitet er nun nur noch für ein bis zwei Auftraggeber und verfügt über ein relativ geringes und schwankendes Einkommen, weshalb seine Ehefrau eine Teilzeitbeschäftigung (30-50%) in einer Buchhandlung aufnehmen muss.

Nach diesen Jahren selbstausbeuterischer Arbeit mit geringem Verdienst erleidet Herr Blass ein Burnout, das Depressionen mit einer 100%igen Arbeitsunfähigkeit während sieben Monaten zur Folge hat. Danach ist Herr Blass wieder zu 50% arbeitsfähig, sieht sich aber zur Geschäftsaufgabe gezwungen (Alter: 59). Zuerst erhält er während eines Monats den Lohn von seinem Arbeitgeber weiterbezahlt, danach Taggelder der betrieblichen Krankentaggeldversicherung. Nach seiner Geschäftsaufgabe arbeitet er als Arbeitnehmer für einen ehemaligen „Auftraggeber“ weiter und erhält nach dem Wartejahr eine halbe IV-Rente. Aufgrund seiner nachgelassenen Leistungen und seiner depressiven Phasen wird ihm schliesslich die Arbeitsstelle gekündigt. Nach neun Monaten Arbeitslosigkeit (für 50% Arbeitsfähigkeit) geht Herr Blass mit einem Detailhandelsgeschäft für EDV- und HiFi-Geräte ein auf drei Monate befristetes Arbeitsverhältnis ein (40%).

Mit dem Ablauf der befristeten Anstellung fällt Herr Blass für vier Monate wieder in die Arbeitslosigkeit, um dann beim letzten Arbeitgeber erneut für drei Monate befristet tätig zu sein. Danach hat Herr Blass immer wieder zwei- bis dreimonatige 20-40%-Anstellungen bei der gleichen Unternehmung; dazwischen ist er arbeitslos.

Trotz Erreichens seines AHV-Alters muss Herr Blass aus finanziellen Gründen weiterarbeiten; er nimmt deshalb bei seinem letzten Arbeitgeber jeweils kurze befristete Anstellungen an (20-40%).

#### **d) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)**

Herr Blass hat während seiner Studienzzeit jeweils Sozialversicherungsbeiträge als Nichterwerbstätiger entrichtet. Er heiratet im Alter von 27 Jahren seine erste Frau; diese ist im Zeitpunkt der Hochzeit 25 Jahre alt und arbeitet als kaufmännische Angestellte (bis zur Scheidung). Seine zweite Frau heiratet Herr Blass, als diese 30 Jahre alt und demnach zehn Jahre jünger ist; in demselben Jahr wird auch ihr gemeinsamer Sohn geboren. Seine zweite Ehefrau absolvierte eine zweijährige Verkaufslehre und arbeitet bis zur Heirat in einer Buchhandlung.

Tabelle 3-1: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Blass – Grundvariante<sup>64</sup>

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehefrauen	
				1. Ehefrau	2. Ehefrau
0	-26	0	Studium	Vor Heirat	9'490
1	27	73'400	Unselbständiger Architekt, 100%	55'000 (Heirat)	12'090
	28	75'100		57'000	42'900
	29	76'900		58'500	45'000
	30	78'700		59'500 (Scheidung Ende Dez,	45'000
	31	79'600		Nach Scheidung	45'500
	32	80'500			46'000
	33	70'000			46'900
	34	71'000			47'700
	35	72'000			48'600
	36	79'000			49'000
	37	79'500		49'500	
	38	80'000		50'000	
	39	80'500		50'300	
	40	81'000	Unselbständige Tätigkeit in der IT-Branche, 100%	0 (Heirat und Geburt Sohn)	
	41	81'500			
	42	82'000			
	43	82'500			
	44	83'000			
	45	83'500			
46	84'000				
47	84'500				
48	85'000				
2	49	70'800	Kündigung per Ende Oktober, 2 Mt arbeitslos	0 (Haushalts- und Kinderbetreuung)	
3	50	17'500	Weitere 12 Mt arbeitslos mit Zwischenverdiensten		
4/5	51	70'000	Selbständigkeit im IT-Bereich		
	52	75'000			
	53	80'000			
	54	75'000			
	55	70'000			
	56	60'000			
6	58	15'000	Burnout (7 Mt Arbeitsunfähigkeit; 1 Mt Lohnfortzahlung: 2'500); 5 Mt Teilzeitanstellung (12'500), Geschäftsaufgabe	22'240 (30-50%)	
7	59-60	6'000	9 Mt Arbeitslosigkeit, 3 Mt Zwischenverdienst (40%), 4 Mt Arbeitslosigkeit, 3 Mt Zwischenverdienst (40%), 5 Mt Arbeitslosigkeit		
8	61	10'600	[Kommentar zu Annahmen Lohn im Alter von 60 – 70: wechselnd, aber der Einfachheit halber insgesamt im Durchschnitt CHF 10'600 plus jährlich 100 mehr]		
	62	10'700			
	63	10'800			
	64	10'900			
9	65	11'000			0 (Haushaltsbetreuung)
	66	11'100			

<sup>64</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen, Krankentaggeldversicherung und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt (siehe dazu Kapitel 4 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz" bei Variantenberechnung).

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehefrauen	
				1. Ehefrau	2. Ehefrau
	67	11'200			
	68	11'300			
	69	11'400			
	70	11'500			
	71		Ruhestand, Altersrenten, keine Ersparnisse, keine 3. Säule		
	72				
	73				
	74				
	75				Altersrente

### e) Phasenbeschreibung

#### Phase 1 (P1):

Herr Blass absolvierte ein Architekturstudium und arbeitete mehrere Jahre in diesem Beruf. Im Alter von 33 Jahren wagt er den Quereinstieg in die IT-Branche und ist 16 Jahre lang als IT-Supporter eines mittelgrossen Unternehmens tätig (ohne spezielle berufliche Weiterbildung).

Nach Abschluss des Studiums steht Herr Blass zunächst in einem Normalarbeitsverhältnis. Da das Sozialversicherungsrecht auf Arbeitsverhältnisse dieser Art ausgerichtet ist, ergeben sich keine Besonderheiten. Es ist auf die Ausführungen in *Spät/P1* zu verweisen.

#### Phase 2 (P2):

Im Alter von 49 Jahren erhält Herr Blass infolge eines Outsourcings des IT-Supports die Kündigung. Zu diesem Zeitpunkt ist er in zweiter Ehe Vater eines gemeinsamen schulpflichtigen Kindes (neunjährig). Er ist in dieser Phase zwei Monate arbeitslos.

#### Allgemeine Annahmen

Es wird angenommen, dass Herr Blass zuvor zu 100% erwerbstätig war und im Jahr vor der Kündigung ein Einkommen von CHF 85'000 erzielte.

#### AHV, IV, EO

Während der Arbeitslosigkeit werden die Beiträge durch die Arbeitslosenkasse an die Ausgleichskasse entrichtet, wobei die Arbeitnehmerbeiträge Herrn Blass von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen werden (vgl. *Spät/P4/AHV*).

Herr Blass hat in dieser Phase Anspruch auf Erziehungsgutschriften, da sein Sohn das 16. Altersjahr noch nicht erreicht hat (Art. 29<sup>sexies</sup> AHVG, siehe *Spät/P2/AHV*).

#### MV

Die Militärversicherung gewährt gemäss Art. 1a i.V.m. Art. 3 Abs. 3 MVG Angehörigen der Armee und des Zivilschutzes Versicherungsschutz während des Militär- oder Zivildienstes sowie auf der Hin- und Rückreise vom Dienstesatz. Solange der Militärversicherungsschutz

gilt, ruhen die anderen Sozialversicherungen.<sup>65</sup> Bei der Militärversicherung wird nicht unterschieden zwischen selbständig und unselbständig Erwerbenden oder Teilzeit- und Vollzeit-Angestellten. Sie ist einkommensunabhängig und wird gemäss Art. 82 Abs. 1 MVG vom Bund finanziert. Versichert sind gemäss Art. 4 MVG alle Gesundheitsschäden, die auf einen Unfall oder eine Krankheit während des Dienstes zurückzuführen sind. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des Verdienstaufschlags bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit (Art. 28 Abs. 2 MVG). Die Selbständigerwerbenden enthalten unter bestimmten Voraussetzungen gemäss Art. 32 MVG zusätzliche Beiträge oder Entschädigungen.

Wir gehen davon aus, dass Herr Blass Angehöriger der Armee ist. Da Herr Blass in jeder Lebensphase gegen Schäden mit militärischer Ursache versichert ist, wird im Folgenden nur noch auf Besonderheiten eingegangen.

#### **BV**

Die Versicherung wird für die Risiken Tod und Invalidität fortgeführt, da Herr Blass auch mit dem Arbeitslosentaggeld (CHF 328.10, siehe *P2/ALV*) über dem minimalen Tageslohn von CHF 76.38 liegt (Art. 1 Abs. 1 BVAL). Herr Blass und die Arbeitslosenkasse haben die Beiträge je zur Hälfte zu übernehmen (Art. 9 Abs. 1 BVAL). Wir verweisen des Weiteren auf unsere Ausführungen zum BVG in *Spät/P4/BVG*.

#### **UV**

Herr Blass ist auch als Arbeitsloser UVG-versichert, dies jedoch in jedem Falle bei der SUVA, unabhängig davon, wo er zuvor versichert war (vgl. *Spät/P4/UVG*).

#### **KV**

Es ergeben sich keine Besonderheiten. Die Krankenkassenprämien bezahlt Herr Blass selbst und die Pflegeleistungen sind einkommensunabhängig, weshalb die Ereignisse des hier geschilderten Sachverhaltes keine Auswirkungen zeigen.

#### **Familienlasten (Kinder- und Ausbildungszulagen)**

Herr Blass erhält eine Arbeitslosenentschädigung, welche als Erwerbseinkommen betrachtet wird. Daher hat er Anspruch auf Kinderzulagen (vgl. *Spät/P4/Familienlasten*), solange seine Ehefrau nicht erwerbstätig ist und das höhere AHV-pflichtige Einkommen erzielt (gemäss den Sachverhaltsangaben bei *Blass/P5* ist sie zurzeit nicht erwerbstätig). Zu Höhe und Anspruchsvoraussetzungen der Kinderzulagen verweisen wir auf *Spät/P2/Familienlasten*.

#### **ALV**

Nach Ablauf der fünftägigen Wartefrist (Art. 18 Abs. 1 AVIG) erhält Herr Blass maximal 400 Taggelder (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG) in der Höhe von 80% seines versicherten Verdien-

---

<sup>65</sup> Widmer (2005), S. 277.

tes (Art. 22 Abs. 1 AVIG), da Herr Blass eine Unterstützungspflicht im Sinne von Art. 22 Abs. 2 lit. a AVIG hat. Herr Blass hat Anspruch auf ein Taggeld in der Höhe von CHF 261.15<sup>66</sup> (CHF 5'667 pro Monat).

### Schlussfolgerungen

Bei Arbeitslosigkeit im Anschluss an ein Normalarbeitsverhältnis, mit dem die Voraussetzungen der Arbeitslosenentschädigung gem. AVIG erfüllt werden, ergeben sich keine Besonderheiten.

#### Phase 3 (P3):

**Herr Blass ist weitere 12 Monate lang arbeitslos. In dieser Zeit hat er zwei Zwischenverdienste (einmal drei Monate lang im Umfang von 60%, einmal vier Monate lang 30%).**

#### AHV, IV, EO, UV, KV, Familienlasten

Im Vergleich zum vorhergehenden Lebensabschnitt ergeben sich keine Veränderungen.

#### BV

Herr Blass bleibt wie in der vorhergehenden Lebensphase (vgl. *Blass/P2/BV*) über die Arbeitslosenkasse für die Risiken Tod und Invalidität versichert. Gemäss Art. 4 Abs. 1 BVAL ist jeweils der koordinierte Tageslohn zu versichern. Bei Zwischenverdiensten richtet sich dessen Berechnung in der Regel nach Art. 5 Abs. 1 der gleichen Verordnung.<sup>67</sup>

Erfüllt Herr Blass aber die Voraussetzungen für die obligatorische Versicherung nach Art. 2 Abs. 1 BVG, ist ihm vom koordinierten Tageslohn der koordinierte Tageslohn aus Zwischenverdienst abzuziehen, da dieser bereits durch den Arbeitgeber des Zwischenverdienstes versichert ist (Art. 5 Abs. 2 BVAL). Zur Bestimmung der Versicherungsunterstellung nach Art. 2 Abs. 1 BVG sind die Grenzbeträge nach Art. 2, 7 und 8 BVG durch 260,4 zu teilen. Der Tagessgrenzbetrag für den Minimallohn beträgt somit CHF 76.38.

Während des ersten Zwischenverdienstes muss der Arbeitgeber Herrn Blass aber nicht versichern, da es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, das nur drei Monate dauert (Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV 2). Folglich kommt die erste Berechnungsvariante von Art. 5 Abs. 1 BVAL zum Zug.

Im zweiten Zwischenverdienst gehen wir davon aus, dass Herr Blass auf einen Tageslohn aus Zwischenverdienst von CHF 80.65<sup>68</sup> kommt. Herr Blass erfüllt folglich hier die Voraussetzungen nach Art. 2 Abs. 1 BVG, i.V.m. Art. 3 Abs. 1 BVAL, weshalb ihn der betreffende

<sup>66</sup> Entspricht  $\text{CHF } 85'000 \times 0.8 / 12 / 21.7$ .

<sup>67</sup> Die Formel lautet wie folgt:  $\text{Koordinierter Tageslohn} = \text{Zwischenverdienst} / \text{Anzahl kontrollierter Tage} + \text{entschädigungsberechtigter Verdienstaussfall} / \text{Anzahl kontrollierter Tage} - \text{Koordinationsabzug} / 12 / 21.7$ .

<sup>68</sup> Entspricht  $70'000 * 0.3 / 260.4$

Arbeitgeber im Rahmen der obligatorischen beruflichen Vorsorge nach BVG zu versichern hat. Hier wird somit die zweite Berechnungsvariante von Art. 5 Abs. 2 BVAL angewendet.

Somit werden im ersten Zwischenverdienst die Beiträge von Herrn Blass und der Arbeitslosenkasse je hälftig getragen (Art. 9 Abs. 1 BVAL), wobei der Arbeitgebende keine Beiträge zu entrichten hat. Im zweiten Zwischenverdienst werden die Beiträge auf dem Zwischenverdienst je hälftig vom Arbeitgebenden und Herrn Blass und die Beiträge auf den Kompensationszahlungen je hälftig von der Arbeitslosenkasse und Herrn Blass bezahlt.

### ALV

Während der Zeit ohne Zwischenverdienste ändert sich im Vergleich zur vorhergehenden Lebensphase nichts. Die Arbeitslosenentschädigung beträgt in den Monaten ohne Zwischenverdienste 261.15 pro Tag (vgl. *Blass/P2/ALV*). Da aber Herr Blass bereits 49 Jahre alt ist, hat er gemäss Art. 24 Abs. 4 AVIG während der Dauer seiner Zwischenverdienste während bis zu zwei Jahren Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalles (vgl. *Spät/P8/ALV*). Während des dreimonatigen Zwischenverdienstes erhält er Kompensationszahlungen in der Höhe von CHF 133<sup>69</sup> pro Tag (monatlich CHF 2'866), während des viermonatigen Zwischenverdienstes betragen die Kompensationszahlungen täglich CHF 196.65<sup>70</sup> (CHF 4'267 pro Monat). Dank Zwischenverdiensten und Kompensationszahlungen erzielt Herr Blass gesamthaft gerechnet ein höheres Einkommen, als wenn er - ohne Zwischenverdienste - lediglich Arbeitslosenentschädigung beziehen würde (s. dazu und weiteren, mit Zwischenverdiensten zusammenhängenden Vorteilen *Spät/P7/ALV*).

### Schlussfolgerungen

Im Vergleich zur vorhergehenden Lebensphase findet sich nur der Unterschied, dass Herr Blass verschiedene Zwischenverdienste erzielt. Den entschädigungsberechtigten Verdienstausfall erhält er während dieser Zeit von der Arbeitslosenkasse kompensiert, obwohl er wieder einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Herr Blass wird während der ganzen 14 Monate von der Arbeitslosenversicherung unterstützt und erzielt in den Phasen der Zwischenverdienste ein Gesamteinkommen, das über der Arbeitslosenentschädigung ohne Zwischenverdienste liegt.

#### Phase 4 (P4):

**Mit 51 Jahren baut sich Herr Blass eine von der Arbeitslosenversicherung unterstützte selbständige Erwerbstätigkeit auf (Einmannbetrieb im IT-Bereich, der PC-Support anbietet). Zu diesem Zweck verlangt Herr Blass die Barauszahlung seiner BVG-Austrittsleistung.**

<sup>69</sup>  $(7'085 \text{ versicherter Verdienst pro Monat} - 3'500 \text{ Zwischenverdienst pro Monat}) \times 0.8 / 21.7.$

<sup>70</sup>  $(7'085 \text{ versicherter Verdienst pro Monat} - 1'750 \text{ Zwischenverdienst pro Monat}) \times 0.8 / 21.7.$

## Allgemeine Annahmen

Der Aufbau der Selbständigkeit wurde von der Arbeitslosenversicherung mit sog. Planungstaggeldern unterstützt. Zudem hat Herr Blass die Barauszahlung seiner Austrittsleistung verlangt und auch erhalten, da es sich, davon gehen wir im Folgenden aus, um eine echte selbständige Erwerbstätigkeit handelt.

## AHV

Herr Blass muss sich als Selbständigerwerbender zu Beginn seiner Geschäftstätigkeit bei der AHV-Ausgleichskasse anmelden, damit er als solcher Beiträge entrichten kann. Er profitiert mit Aufnahme seiner Selbständigkeit nicht mehr von der paritätischen Prämienteilung, dafür hat er nur 7,8 Prozent des massgebenden Lohnes als Beiträge an die AHV abzuliefern (Art. 8 Abs. 1 AHVG), was im Vergleich zur gesamten Beitragszahlung für Unselbständigerwerbende (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zusammen) weniger ist (vgl. Art. 5 Abs. 1 und Art. 13 AHVG). Falls Herr Blass mindestens CHF 8'900 aber maximal CHF 53'100 pro Jahr verdient, würden die Beiträge gemäss der sinkenden Beitragsskala in Art. 21 Abs. 1 AHVV berechnet; so könnten sie bis auf 4,2 Prozent (und somit auf die Höhe der Arbeitnehmerbeiträge von Unselbständigerwerbenden) sinken. Würde das Einkommen weniger als CHF 8'900 betragen, wäre der Mindestbeitrag von CHF 370 pro Jahr zu entrichten (Art. 8 Abs. 2 AHVG). Konkret liegen aber die Einkommen von Herrn Blass bereits im ersten Jahr seiner selbständigen Erwerbstätigkeit über dem oberen Grenzbetrag, weshalb er nicht von tieferen Beitragsätzen profitiert.

Gegen Ende dieser Phase verliert Herr Blass seinen Anspruch auf Anrechnung von Erziehungsgutschriften der AHV, weil sein Sohn das 16. Altersjahr erreicht (Art. 29<sup>sexies</sup> Abs. 1 AHVG).

## IV

Herr Blass ist gegen Invalidität versichert. Als Selbständiger hat er ebenfalls einen Beitrag von 1,4 Prozent des massgebenden Lohnes abzuliefern. Was vorher unter dem Titel AHV zur sinkenden Beitragsskala erläutert wurde, gälte für die IV in gleicher Weise (Art. 3 Abs.1 IVG, i.V.m. Art. 1<sup>bis</sup> Abs. 1 IVV).

## BV

Gemäss Art. 2 FZG haben Versicherte, welche die Vorsorgeeinrichtung vor Eintritt eines Vorsorgefalles verlassen (Freizügigkeitsfall), Anspruch auf eine Austrittsleistung. Wenn folglich Herr Blass in die Selbständigkeit wechselt, muss er beim Austritt aus der Pensionskasse bekannt geben, wohin das angesparte Alterskapital überwiesen werden soll. Herr Blass wählt die Barauszahlung aus der Pensionskasse, welche sich nach Art. 5 Abs. 1 lit. b FZG richtet und auf Verlangen des Versicherten erfolgt.

Grundsätzlich sind gemäss Art. 2 BVG nur Arbeitnehmende und Arbeitslose nach BVG versichert. Selbständigerwerbende können entweder auf Antrag ihrer Berufsverbände obligato-



risch dem BVG unterstellt werden (Art. 3 BVG) oder sie können sich freiwillig versichern lassen (Art. 4 BVG). Von der ersten Möglichkeit (Art. 3 BVG) hat bis jetzt noch kein Berufsverband Gebrauch gemacht und ein Gesuch eingereicht.<sup>71</sup> Bei der freiwilligen Versicherung gelten dieselben Bestimmungen wie bei der obligatorischen. Das versicherbare Einkommen der Selbständigerwerbenden wäre auf den zehnfachen oberen Grenzbetrag nach Art. 8 Abs. 1 BVG beschränkt und würde somit CHF 795'600 pro Jahr betragen (Art. 79c i.V.m. Art. 8 Abs. 1 BVG).

Da Herr Blass mehrere Auftraggeber hat, kann er sich gemäss Art. 46 BVG entweder bei der Auffangeinrichtung oder bei einer Vorsorgeeinrichtung eines seiner Auftraggeber versichern lassen. Wir gehen aber aufgrund der Sachverhaltsdarstellung davon aus, dass Herr Blass sich wegen Geldmangels nicht freiwillig versichern lässt.

## **EO**

Unbeachtlich seiner Selbständigkeit ist Herr Blass für Erwerbsersatz versichert, gemäss Art. 1a EOG. Die Beiträge werden gemäss Art. 26 lit. a EOG zusammen mit den AHV- und IV-Beiträgen erhoben, Er hat jedoch den Betrag (0,3% des Erwerbseinkommens), welchen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei einem unselbständigen Arbeitsverhältnis teilen, alleine zu bezahlen. Doch auch bei den Erwerbsersatz-Beiträgen gibt es eine sinkende Beitragsskala für Selbständigerwerbende, wobei wiederum Selbständigerwerbende mit einem jährlichen Einkommen zwischen CHF 8'900 und CHF 53'100 zu tieferen Beiträgen berechtigt sind. Bei geringem Einkommen können die Beiträge bis auf 0,162 Prozent sinken (Art. 36 Abs. 1 EOV) (s. dazu vorne unter AHV).

## **UV**

Selbständig Erwerbende sind nicht obligatorisch gegen Unfall versichert. Gemäss Art. 4 UVG können Selbständigerwerbende sich jedoch für ihren Verdienst von mindestens CHF 53'400 und höchstens CHF 106'800 freiwillig versichern. In einem solchen Fall gelten die Bestimmungen der obligatorischen Unfallversicherung sinngemäss (Art. 5 UVG).

## **KV**

Falls sich Herr Blass nicht freiwillig nach UVG gegen Unfall versichern lässt, bleibt er gegen dieses Risiko nach KVG obligatorisch versichert (Art. 1a Abs. 2 lit. b und Art. 8 KVG). Des Weiteren ist er obligatorisch für die Krankenpflege zu versichern (Art. 3 Abs. 1 KVG).

## **Familienlasten**

Als nicht als Landwirt tätiger Selbständigerwerbender hat Herr Blass keinen Anspruch mehr auf Kinderzulagen (vgl. dazu auch *Spät/P3/Familienlasten*). Da seine Frau Nichterwerbstätige ist (siehe Sachverhaltsangaben zu *Blass/P5*), erhält sie die Kinderzulagen ausbezahlt (Art. 13 Abs. 1 FamZG und 19 Abs. 1 FamZG).

---

<sup>71</sup> Bundesamt für Kultur (2007), Soziale Sicherheit der Kulturschaffenden in der Schweiz, S. 12.

**ALV**

Wir nehmen an, dass Herr Blass trotz intensiver Suche keine neue Arbeitsstelle gefunden hat. Er beschliesst darum, sich selbständig zu machen, die Arbeitslosenkasse unterstützt ihn dabei. Gemäss Art. 71a Abs. 1 AVIG kann die Arbeitslosenkasse Herrn Blass während der Planungsphase seines Projektes bis zu 90 Taggelder ausrichten. Da Herr Blass das Mindestalter von 20 Jahren erreicht hat und ohne sein Verschulden arbeitslos ist, hat er gemäss Art. 71b Abs. 1 AVIG Anspruch auf entsprechende Fördergelder, sofern er ein Grobprojekt zur Aufnahme einer wirtschaftlich tragfähigen und dauerhaften selbständigen Erwerbstätigkeit vorweisen kann. Die Planungstaggelder werden grundsätzlich nur während der Planungsphase entrichtet, d.h. im Sinne von Art. 71a AVIG i.V.m. Art. 95a AVIV während des Zeitraums, welchen die versicherte Person zur Planung und Vorbereitung der selbständigen Erwerbstätigkeit benötigt – ein Unterstützungsanspruch besteht also nur, wenn sich der Gesuchsteller noch in der „allerersten Phase des Beginns der Selbständigkeit“ befindet.<sup>72</sup> Anhaltspunkte dafür, dass diese Planungsphase zum Zeitpunkt des Taggeldantrags bereits abgeschlossen ist und kein Anspruch mehr auf ein Taggeld besteht, sind gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung insbesondere das Vorhandensein einer wesentlichen Infrastruktur oder bereits geschaffene Kontakte mit potentiellen Kunden und Geschäftspartnern.<sup>73</sup>

In casu ist unstrittig, dass Herr Blass sich erst mit den Grundlagen seiner möglichen selbständigen Geschäftstätigkeit beschäftigt und noch am Anfang der Planungsphase steht. Ob Herr Blass seine selbständige Erwerbstätigkeit tatsächlich aufnimmt, muss er der Arbeitslosenkasse spätestens mit dem Bezug des letzten Planungstaggeldes mitteilen (Art. 71d Abs. 1 AVIG).

Neben der Ausrichtung von Planungstaggeldern ist auch die Gewährung einer Verlustrisikodeckung einer Bürgschaft möglich (Art. 71a Abs. 2 AVIG i.V.m. Art. 95d AVIV). Die Verlustrisikodeckung beträgt 20 Prozent des Verlustrisikos, jedoch maximal CHF 36'000.<sup>74</sup> Herr Blass muss hierfür der kantonalen Amtsstelle innert der ersten 19 Wochen kontrollierter Arbeitslosigkeit ein Gesuch einreichen, welches ein Grobprojekt zur selbständigen Erwerbstätigkeit enthält. Nach dem positiven Entscheid der Amtsstelle hat Herr Blass der Bürgschaftsgenossenschaft ein ausgearbeitetes Projekt zur Aufnahme einer wirtschaftlich tragfähigen und dauerhaften Erwerbstätigkeit vorzulegen (Art. 71b Abs. 2 AVIG i.V.m. Art. 95d AVIV).<sup>75</sup> Die Mitteilung, ob am Ende der Planungsphase eine selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, hat dann durch die Bürgschaftsgenossenschaft zu erfolgen (Art. 71d Abs. 1 AVIG).

Während der Planungsphase seiner Selbständigkeit muss Herr Blass gemäss Art. 71b Abs. 3 AVIG nicht mehr vermittlungsfähig sein; demzufolge ist er auch nicht mehr verpflichtet, die Kontrollvorschriften und die übrigen Pflichten gemäss Art. 17 AVIG zu erfüllen.

---

<sup>72</sup> EVG C 118/03, Urteil vom 13.02.2004 E. 3.2.

<sup>73</sup> EVG C 160/02, Urteil vom 7.03.2003 E. 3.4.

<sup>74</sup> SECO (2006), Kreisschreiben über die Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), K20.

<sup>75</sup> SECO (2006), Kreisschreiben über die Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), K62 ff..

Nach Aufnahme seiner selbständigen Erwerbstätigkeit kann sich Herr Blass gemäss Art. 2 AVIG e contrario nicht mehr gegen Arbeitslosigkeit versichern. Auch ein freiwilliger Versicherungsschutz ist bei der Arbeitslosenversicherung nicht möglich.

### Schlussfolgerungen

Die Gewährung von Planungstaggeldern seitens der Arbeitslosenkasse (bei gleichzeitiger Entlastung von Stellensuch- und Kontrollpflichten) und die Auszahlung des angesparten BVG-Alterskapitals ermöglichen Herrn Blass den Aufbau seiner selbständigen Erwerbstätigkeit (möglich wäre alternativ oder kumulativ auch die Verlustrisikodeckung einer Bürgschaft). Eine weitere, Herrn Blass wegen seines guten Einkommens allerdings nicht zukommende Erleichterung des Aufbaus selbständiger Erwerbstätigkeit besteht darin, dass die Beiträge an AHV, IV und EO dank einkommensabhängiger sinkender Beitragsskala bei bescheidenem Einkommen relativ tief sind und u.U. sogar gleich niedrig anfallen wie bei einem Arbeitnehmer. Diesen Vorteilen steht allerdings der schwerwiegende Nachteil gegenüber, dass die Absicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität wegen der Auszahlung der Pensionskassengelder entsprechend schlechter ausfällt. Da bisher noch keine Selbständigerwerbende auf Antrag ihres Berufsverbands dem BVG obligatorisch unterstellt wurden, bleibt Herrn Blass lediglich – aber immerhin – die Möglichkeit offen, sich auf von der Möglichkeit, sich entweder bei der Auffangeinrichtung oder bei einer Vorsorgeeinrichtung eines seiner Auftraggeber freiwillig versichern zu lassen (was aber entsprechende finanzielle Mittel voraussetzt). Vorteilhaft wirkt sich aus, dass Selbständigerwerbende bei ihrer Krankenversicherung obligatorisch gegen das Risiko Unfall versichert sind, sollten sie sich nicht freiwillig dem UVG unterstellt haben.

#### Phase 5 (P5):

**Diese „selbständige Erwerbstätigkeit“ als Einmannbetrieb übt Herr Blass sieben Jahre lang aus. Lange Zeit hat Herr Blass viele kleinere Aufträge von mehreren Auftraggebern; dann aber werden es immer weniger. Manchmal arbeitet er nun nur noch für ein bis zwei Auftraggeber und verfügt über ein relativ geringes und schwankendes Einkommen, weshalb seine Ehefrau eine Teilzeitbeschäftigung (30-50%) in einer Buchhandlung aufnehmen muss.**

### Allgemeine Annahmen

Genauere Abklärungen bei Herrn Blass ergeben, dass sein Geschäft während der ersten fünf Jahre sehr gut lief. Er hatte ein eigenes, mit Computern ausgestattetes Büro, in welchem er Aufträge erledigte. Erst im sechsten Geschäftsjahr begannen die Schwierigkeiten, weil die Aufträge stetig weniger wurden. Ab dem siebten Geschäftsjahr hatte er durchschnittlich nur noch ein bis zwei „Auftraggebende“ und verfügte nur noch über ein jährliches Einkommen von CHF 30'000. Nun kann er sich die Büromiete nicht mehr leisten und muss deshalb die Räumlichkeiten kündigen. Von da weg arbeitet Herr Blass nur noch vor Ort oder von zu Hause aus. Es ist daher zu prüfen, ob im siebten Geschäftsjahr noch eine selbständige Erwerbstätigkeit vorliegt oder ob das Abhängigkeitsverhältnis zu den übrig gebliebenen „Auftraggebenden“ so gross geworden ist, dass Herr Blass eigentlich als Unselbständigerwerbender zu qualifizieren und somit ein Scheinselbständiger wäre.

Für Ausführungen zur Unterscheidung zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit sei auf die Ausführungen zu *Spät/P3/Allgemeine Annahmen* verwiesen. Demnach gilt – nach der Standardformulierung des BGer. – eine Person aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht als selbständig, wenn sie in betriebswirtschaftlicher bzw. arbeitsorganisatorischer Hinsicht abhängig ist und kein Unternehmerrisiko trägt.

Herr Blass verfügte in den ersten sechs Jahren über ein eigenes, gut ausgestattetes Büro. Er war somit arbeitsorganisatorisch unabhängig und trug ein Unternehmerrisiko, indem er mit dem Kauf des Büroinventars und der Miete der Räumlichkeiten auch eigene Investitionen tätigte. Das Bundesgericht hatte in einem Urteil aus dem Jahre 2000 bei einem vergleichbaren Fall ein ähnlich hohes Unternehmerrisiko zwar als gering eingestuft, die Erwerbstätigkeit aber dennoch als selbständig qualifiziert mit der Begründung, es sei im Dienstleistungssektor ein derart geringes Unternehmerrisiko üblich und daher dem Kriterium der arbeitsorganisatorischen Abhängigkeit mehr Gewicht beizumessen.<sup>76</sup>

Ab dem siebten Jahr führt Herr Blass nun aber – diese Annahme sei hier getroffen – den PC-Support jeweils in den Geschäftsräumen zweier „Auftraggeber“ und zu von diesen vorgegebenen Zeiten durch, ohne dass er noch erhebliche Investitionen zu tätigen hätte. Darin wäre eine deutliche Abhängigkeit von seinen „Auftraggebern“ erkennbar. Das Bundesgericht geht in solchen Fällen „freier“ Mitarbeit im IT-Bereich jeweils von unselbständiger Erwerbstätigkeit aus.<sup>77</sup>

Wenn Herr Blass weiterhin Sozialversicherungsbeiträge wie ein Selbständigerwerbender entrichtet, ist er als Scheinselbständiger zu qualifizieren. Scheinselbständigkeit ist eine Form von Schwarzarbeit, welche mit dem BGSA verstärkt bekämpft werden soll (siehe *Spät/P5/Allgemeine Annahmen*). Da strafrechtliche Sanktionen grundsätzlich Vorsatz bedingen<sup>78</sup> und ein solcher nicht anzunehmen ist, müssen Herr Blass und seine Arbeitgeber lediglich die fehlenden Beiträge nachzahlen. Näheres dazu im Folgenden bei den einzelnen Sozialversicherungszweigen.

#### AHV, IV, EO

Herr Blass hat für die ersten sechs Jahre Beiträge als Selbständigerwerbender zu bezahlen (vgl. *Blass/P4*). Ab dem siebten Jahr müssen er und seine als Arbeitgeber zu qualifizierenden „Auftraggeber“ die Beiträge gemeinsam entrichten, da Herr Blass ab dann (zumindest sozialversicherungsrechtlich) als Unselbständigerwerbender betrachtet wird (vgl. *Spät/P1*).

Die Ausgleichskasse kann die geschuldeten Beiträge inklusive Verzugszinsen noch bis fünf Jahre nach Fälligkeit nachfordern (Art. 16 Abs. 1 AHVG und Art. 41<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVV i.V.m. Art. 3 Abs. 2 IVG und Art. 27 Abs. 3 EOG).

<sup>76</sup> H 30/99 E. 6 (Urteil vom 14.08.2000); ähnlich: ZAK 1953 463 f. (selbständiger Buchhalter).

<sup>77</sup> Kieser (2005) Rz. 52 zu Art. 5; AHI-Praxis 1995 S. 138 E. 3; AHI-Praxis 1996 S. 122; AHI-Praxis 1993 S. 14.

<sup>78</sup> Art. 12 StGB; Art. 87 ff. AHVG, Art. 70 IVG, Art. 75 ff. BVG, Art. 25 EOG, Art. 112 f. UVG (Busse bei Fahrlässigkeit gem. Art. 113 Abs. 2 UVG), Art. 92 ff KVG, Art. 23 FamZG, Art. 105 ff. AVIG.

**BV**

In den ersten sechs Jahren ändert sich nichts zur vorherigen Lebensphase (*Blass/P4*).

Danach verfügt Herr Blass über ein jährliches Einkommen von CHF 30'000. Er hat teilweise zwei Arbeitgeber, wobei er beim ersten CHF 20'000 und beim zweiten CHF 10'000 verdient. Gemäss Art. 2 Abs. 1 BVG ist Herr Blass beim ersten Arbeitgeber obligatorisch nach BVG versichert, da er das Mindesteinkommen von CHF 19'890 überschreitet und länger als drei Monate für diesen Arbeitgeber angestellt ist (Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV2). Für das weitere Einkommen kann er sich, da der aus den parallelen Arbeitsverhältnissen gesamthaft erzielte Jahreslohn den von Art. 46 Abs. 2 BVG erforderlichen Mindestlohn von CHF 19'890 übersteigt, entweder bei der Auffangeinrichtung oder – falls es das jeweilige Reglement vorsieht bzw. zulässt – auch bei der Vorsorgeeinrichtung des ersten Arbeitgebers freiwillig versichern lassen (Art. 46 Abs. 2 BVG) (vgl. auch *Spät/P3/BV*).

Wegen der Falschdeklaration als Selbständigerwerbender kann die Vorsorgeeinrichtung die Beiträge noch bis fünf Jahre nach deren Fälligkeit vom Arbeitgeber nachfordern; sie kann zudem entsprechende Verzugszinsen verlangen (Art. 66 Abs. 2 i.V.m. 41 Abs. 2 BVG).

**UV**

Es ist anzunehmen, dass die Arbeitgeber von Herrn Blass ab dem Zeitpunkt, in welchem Herr Blass als Unselbständigerwerbender zu qualifizieren ist, keine Beiträge für seine Unfallversicherung bezahlen. Da Herr Blass aber obligatorisch versichert ist, haben die Arbeitgeber nach Art. 95 Abs. 1 UVG Ersatzprämien zu bezahlen, siehe *Spät/P3/UV*.

Wir gehen davon aus, dass Herr Blass zumindest bei einem Arbeitgeber mindestens acht Wochenstunden arbeitet, folglich ist er gemäss Art. 8 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV gegen Nichtberufsunfälle versichert (vgl. auch *Spät/P2/UV*).

**KV**

Für den Zeitraum, in welchem er selbständig ist, hat sich Herr Blass entweder nach UVG oder KVG gegen Unfall versichern zu lassen (siehe *Blass/P4/UV und KV*). Ansonsten ergeben sich in dieser Lebensphase in Bezug auf die Krankenversicherung keine Besonderheiten.

**Familienlasten**

Als Selbständigerwerbender hat Herr Blass weiterhin keinen Anspruch auf Kinderzulagen (bereits in *Spät/P3/Familienlasten* behandelt).<sup>79</sup> Frau Blass erhält die Kinderzulagen jedoch ausbezahlt, zunächst weil sie Nichterwerbstätige ist (Art. 19 Abs. 1 FamZG), dann aufgrund ihres Status als Arbeitnehmerin (Art. 13 Abs. 1 FamZG). Sobald auch Herr Blass wieder als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist, erhält derjenige Ehepartner die Kinderzulagen ausbezahlt,

---

<sup>79</sup> Die Kantone können jedoch auch für Selbständigerwerbende Leistungen vorsehen.

der im Wohnsitzkanton des Kindes arbeitet oder falls dies auf beide zutrifft, derjenige Elternteil, der das höhere Erwerbseinkommen erzielt (Art. 7 Abs. 1 lit. d und e FamZG).

Die Beiträge, welche die Arbeitgebenden von Herrn Blass der Ausgleichskasse schulden, sind noch bis fünf Jahre nach Fälligkeit inklusive Verzugszinsen zu bezahlen.<sup>80</sup>

### ALV

Während der Ausübung der selbständigen Erwerbstätigkeit ist Herr Blass bei der ALV nicht versichert; und die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung bei der Arbeitslosenversicherung ist nach Schweizer Recht nicht gegeben (siehe oben, *P4/ALV*).

Für die Zeit als Unselbständigerwerbender haben Herr Blass und seine Arbeitgebenden Beiträge an die Arbeitslosenversicherung zu bezahlen; es kann diesbezüglich auf die Ausführungen unter *Spät/P3/ALV* verwiesen werden.

Herr Blass würde gerne mehr arbeiten. Er kann für sein fehlendes Pensum aber nur Arbeitslosenentschädigung beanspruchen, wenn er die minimale Beitragszeit von mindestens zwölf Monaten aus unselbständiger Erwerbstätigkeit erfüllt (Art. 14 Abs. 2 AVIG). Diese Beitragszeit muss laut Art. 71d Abs. 2 AVIG in den vier Jahren erreicht worden sein, die vor der Arbeitslosigkeit liegen. Herr Blass war zuvor während sechs Jahren selbständigerwerbend, weshalb er die für die Arbeitslosenentschädigung vorausgesetzte Beitragszeit nicht erfüllt; ein Anspruch auf ein Arbeitslosentaggeld steht ihm deshalb nicht zu.

Erst wenn Herr Blass die Beitragszeit von zwölf Monaten erfüllte (Art. 13 Abs. 1 AVIG) und auch sein bescheidenes verbleibendes Arbeitspensum (zumindest teilweise) verloren hätte, könnte er für den dadurch erlittenen Arbeits- und Verdienstaufschlag arbeitslosenversicherungsrechtliche Ansprüche stellen – natürlich nur, falls auch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen gem. Art. 8 ff. AVIG erfüllt wären.

### Schlussfolgerungen

Als Selbständiger ist Herr Blass nicht mehr gegen Arbeitslosigkeit versichert; und auch freiwillig kann er sich nicht unter dem AVIG versichern lassen – das ist ein ganz gewichtiger Nachteil in der sozialen Absicherung. Sobald aber das Abhängigkeitsverhältnis zu den Auftraggebern zu gross wird, liegt sozialversicherungsrechtlich eine unselbständige Erwerbstätigkeit vor – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Qualifizierung. Für Herrn Blass ist es vorteilhaft, als Unselbständigerwerbender betrachtet zu werden, da er dadurch wieder im Rahmen des AVIG, des UVG und des BVG versichert ist – ebenso vorteilhaft ist für ihn letztlich, dass die Sozialversicherungen die ausgebliebenen Sozialversicherungsbeiträge auf fünf Jahre zurück nachfordern können (s.a. die Schlussfolgerungen zum Fall *Spät*) und mit dem neuen BGSA die Schwarzarbeit verstärkt bekämpft werden soll. Im Übrigen liesse es die Höhe der

---

<sup>80</sup> Zu den Verzugszinsen Art. 25 lit. e FamZG, i.V.m. Art. 41<sup>bis</sup> AHVV; Verjährung mangels Verweis im FamZG auf Art. 16 Abs. AHVG nach Art. 24 Abs. 1 ATSG, wobei z. B. Art. 10 Abs. 4 des Berner Gesetzes über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch auf die AHV-Bestimmungen verweist. Des Weiteren vgl. auch *Blass/P5/AHV, IV, EO*.

mit den parallelen Arbeitsverhältnissen gesamthaft erzielten Einkommen ab dem 7. Jahr zu, dass Herr Blass sich im Rahmen des BVG freiwillig versichern könnte.

**Phase 6 (P6):**

**Nach diesen Jahren selbstausbeuterischer Arbeit mit geringem Verdienst erleidet Herr Blass ein Burnout, das Depressionen mit einer 100%igen Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Herr Blass erhält Krankentaggelder und ist nach sieben Monaten wieder zu 50% arbeitsfähig. Schliesslich sieht er sich zur Geschäftsaufgabe<sup>81</sup> gezwungen (Alter: 58).**

**Allgemeine Annahmen**

Herr Blass ist faktisch nur noch für einen „Auftraggeber“ tätig; rechtlich, d.h. aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht wäre er schon gegen Ende der Erwerbsphase 5 als Unselbständigerwerbender zu qualifizieren (vgl. die allgemeinen Annahmen zur vorherigen Phase 5). Und auch nach den arbeitsrechtlichen Kriterien – insbes. dem entscheidenden Kriterium der Subordination (starke betriebliche Eingliederung und Weisungsunterworfenheit) – ist er nicht als (selbständiger) Auftragnehmer, sondern als Arbeitnehmer zu qualifizieren, was ihn dem sozialen Schutz des Arbeitsrechts unterstellt. Dementsprechend steht ihm u. A. ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit gemäss Art. 324a OR zu; diese beträgt nach der auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechtsprechung vier Wochen (sog. Berner Skala), konkret: CHF 2'500. Nach diesen vier Wochen zahlt ihm die betriebliche Krankentaggeldversicherung sechs Monate lang ein Taggeld von 80% des versicherten Verdienstes aus.

Herr Blass gesteht sich auch subjektiv ein, dass er seine Geschäftstätigkeit nicht mehr weiterführen kann. Sein Arbeitgeber, d.h. der letzte „Auftraggeber“ ist aber zum Glück bereit, ihn im Umfang seiner 50-prozentigen Restarbeitsfähigkeit als Arbeitnehmer zum bisherigen Lohn weiter zu beschäftigen. Für die Arbeitsunfähigkeit von 50% erhält er via betriebliche Krankentaggeldversicherung weiterhin ein Taggeld von 80% ausbezahlt.

Mit dem Lohn, der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers und den Krankentaggeldern steht Herrn Blass insgesamt die Summe von CHF 30'000 zur Verfügung, d.h. gleich viel wie vor dem Burnout.

**AHV, IV, EO**

Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers für den Lohnausfall infolge Unfalles oder Krankheit zählt gemäss Art. 7 lit. m AHVV zum massgebenden Lohn, auf welchem somit Sozialversicherungsabgaben zu leisten sind. Hingegen stellen Krankentaggelder Versicherungsleistungen und also kein abgabepflichtiges Erwerbseinkommen dar (Art. 6 Abs. 2 lit. b AHVV).

Das IVG und das AVIG beziehen sich bei der Beitragsbemessung auf das AHVG (Art. 3 Abs. 1 IVG und Art. 3 Abs. 1 AVIG), d.h. dass IV- und ALV-Beiträge geschuldet sind, falls gemäss AHVG Beiträge abgeliefert werden müssen,

---

<sup>81</sup> Zuvor wäre Herr Blass bereits aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht als Unselbständigerwerbender zu qualifizieren. Nun gibt er auch selber – nach eigener Auffassung – seine Selbständigkeit auf.

Trotz lang andauernder Arbeitsunfähigkeit infolge Burnouts und Depressionen hat Herr Blass noch keinen Anspruch auf eine Invalidenrente, da er das dafür vorausgesetzte Wartejahr noch nicht absolviert hat (Art. 29 Abs. 1 lit. b IVG).

## **BV**

Solange Herr Blass von der Invalidenversicherung noch keine IV-Rente zugesprochen bekommt, steht ihm auch noch kein Anspruch auf eine Invalidenrente nach BVG zu (s. den vorherigen Abschnitt zu AHV/IV/EO).

Laut Art. 7 Abs. 2 BVG entspricht der für die BVG-Versicherung zu berücksichtigende Lohn dem massgebenden Lohn gemäss AHVG. Während der Lohnfortzahlung bezahlen Herr Blass und sein Arbeitgeber somit weiterhin BVG-Beiträge. Da das Krankentaggeld jedoch nicht zum massgebenden Einkommen gemäss AHVG zählt (Art. 6 Abs. 2 lit. b AHVV), verfügt Herr Blass während des Erhalts dieses Taggeldes über kein Einkommen mehr, auf welchem Beiträge abzuliefern wären. Die Pensionskasse muss jedoch das Alterskonto eines Invaliden für den Fall eines Wiedereintrittes in das Erwerbsleben bis zum Rentenalter weiterführen (Art. 14 Abs. 1 BVV2). Die Versicherten werden aber im Umfang ihrer Erwerbsunfähigkeit beitragsbefreit<sup>82</sup>

## **UV**

Weil der Arbeitsausfall von Herrn Blass krankheitsbedingt (vgl. Art. 3 Abs. 1 ATSG) und nicht unfallverursacht ist (vgl. Art. 4 ATSG), kann Herr Blass keine Leistungen der Unfallversicherung beziehen (Art. 6 Abs. 1 UVG), obwohl er als Arbeitnehmer gegen Unfall versichert ist (Art. 1a Abs. 1 UVG).

## **KV**

Die Kosten für die Behandlung des Leidens werden durch die Krankenversicherung bezahlt, soweit sie über die jährliche Franchise und den Selbstbehalt hinausgehen (vgl. Art. 25 und 32 KVG).

Der Arbeitgeber von Herrn Blass hat für alle seine Arbeitnehmer eine überobligatorische Krankentaggeldversicherung nach VVG abgeschlossen, von welcher man bei Krankheit nach Beendigung der Lohnfortzahlung bis zum Erhalt der IV-Renten während maximal 720 Tagen einen Anspruch auf ein Taggeld in der Höhe von 80% des versicherten Verdienstes hat.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> BGer. B.70/05 Urteil vom 12.06.2007, E. 3.2 u. 4.2; BGer. B.114/2003 Urteil vom 10.05.2005, E. 1.3; BGE 130 V 369 E. 6.2; BGer. 4C.147/2001 Urteil vom 28.03.2002, E. 2b; BGer. 4C.35/1999; BGer. B.33/99 Urteil vom 15.03.2000, E. 5.

<sup>83</sup> Die Taggeldversicherung nach VVG untersteht nur dem Privatrecht, dadurch besteht freie Gestaltungsmöglichkeit. Verbreitet ist jedoch eine Taggelddauer von 720 oder 730 Tagen (Streiff/von Kaenel (2006), N 13 zu Art. 324a/b OR).



### Familienlasten

Der Anspruch auf Kinderzulagen endet am Ende des Monats, in welchem das Kind das 16. Altersjahr vollendet (Art. 3 Abs. 1 lit. a FamZG). Da sein Sohn bereits 19 Jahre alt ist, erhält Herr Blass keine Kinderzulagen mehr. Dieser hat zudem seine Ausbildung bereits beendet, weshalb Herr Blass auch keine Ausbildungszulagen mehr zustehen (Art. 3 Abs. 1 lit. b FamZG).

### ALV

Da Herr Blass im letzten Jahr seiner Geschäftstätigkeit als Unselbständigerwerbender Beiträge bezahlt hat, würde er die Beitragsdauer von zwölf Monaten als eine Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erfüllen (Art. 8 Abs. 1 lit. e AVIG). Seine Vermittlungsfähigkeit ist jedoch fraglich und wäre weiter abzuklären (Art. 8 Abs. 1 lit. f. AVIG, i.V.m. Art. 15 AVIG). Weil Herr Blass trotz seiner 50%igen Arbeitsunfähigkeit von seinen Arbeitgebenden für seine verbleibende Arbeitsfähigkeit zum gleichen Lohn wie bis anhin weiterbeschäftigt wird, liegt aber kein anrechenbarer Arbeitsausfall und somit keine Arbeitslosigkeit vor (Art. 8 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 10 AVIG und Art. 8 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 11 Abs. 1 AVIG); auf weitere Abklärungen kann daher verzichtet werden.

### Schlussfolgerungen

Wegen seiner Krankheit ist Herr Blass nur noch zu 50% arbeitsfähig. Dank seines Arbeitgebers verfügt Herr Blass über eine Krankentaggeldversicherung, die ihm während der Zeit bis zum Einsetzen einer IV-Rente den Lohnausfall deckt. Das bedeutet einen grossen Vorteil, von dem – das muss betont werden – in der Praxis Scheinselbständige wohl selten profitieren können, weshalb ihnen, sollten sie nicht noch über genügend Vermögen verfügen, nur noch der Gang zur Sozialhilfe bliebe.

Dass auf den Taggeldern als Versicherungsleistungen keine AHV-, IV-Beiträge erhoben werden, schmälert letztlich das für die Rentenberechnung angesparte Kapital; diesen Nachteil wiegt aber der Vorteil auf, dass entsprechende Sozialversicherungsabzüge das ohnehin schon reduzierte Einkommen (in casu: Taggeld 80% des Erwerbseinkommens) nicht noch zusätzlich schmälern.

#### **Phase 7 (P7):**

**Nach einem Wartejahr steht eine Teilinvalidität aus psychischen Gründen fest, Herr Blass erhält eine halbe IV-Rente zugesprochen. Er verliert jedoch seine Arbeitsstelle. Nach neun Monaten Arbeitslosigkeit (für 50% Arbeits- und Vermittlungsfähigkeit) geht Herr Blass ein auf drei Monate befristetes Arbeitsverhältnis (40%) in einem Detailhandelsgeschäft für EDV- und HiFi-Geräte ein. Danach ist er während vier Monaten wieder arbeitslos. Anschliessend arbeitet er bei demselben Arbeitgeber erneut für drei Monate befristet, um dann wieder während fünf Monaten arbeitslos zu sein.**

### Allgemeine Annahmen

Herr Blass hat fünf Monate nach der Geschäftsaufgabe auch seine Teilzeitanstellung verloren, weil sich die depressiven Phasen negativ auf seine Leistungen auswirkten und ihm der Arbeitgeber deshalb gekündigt hat. Danach ist Herr Blass während neun Monaten arbeitslos und meldet sich für die 50% Restarbeitsfähigkeit bei der Arbeitslosenkasse. Seine privaten Ersparnisse hat er aufgebraucht.

### AHV, EO

Herr Blass muss für die bezogenen Arbeitslosenentschädigungen Sozialversicherungsbeiträge abliefern, die Arbeitslosenkasse die entsprechenden Arbeitgeberbeiträge (siehe *Spät/P4/AHV*). Auf der IV-Rente werden keine Beiträge erhoben (siehe *Blass/P7/IV*). Während der befristeten Anstellung werden seine Beiträge durch den Arbeitgeber zusammen mit dessen Beiträgen abgerechnet (siehe *Spät/P1/AHV, IV* und *EO*).

### IV

Falls Massnahmen notwendig sind, um die Erwerbsfähigkeit von Herrn Blass wiederherzustellen, zu verbessern oder zumindest zu erhalten, hätte er Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen (Art. 8 Abs. 1 IVG). Zu diesen Eingliederungsmassnahmen zählten gemäss Art. 8 Abs. 3 IVG medizinische und berufliche Massnahmen, die besondere Schulung, Hilfsmittel und Taggelder. Das Taggeld würde ihm gem. Art. 22 Abs. 1 IVG während der Eingliederung ausbezahlt, weil Herr Blass in seiner gewohnten Tätigkeit zu mindestens 50 Prozent arbeitsunfähig ist. Es entschädigte grundsätzlich 80% des Verdienstaufalles und betrüge mindestens CHF 88 (Art. 23 Abs. 1 IVG, i.V.m. Art. 24 Abs. 1 IVG und Art. 22 Abs. 1 UVV). Wegen seines zuvor unregelmässigen Einkommens wäre auf den Durchschnittslohn der letzten drei Monate vor Eintritt der gesundheitlichen Einschränkung abzustellen (Art. 21<sup>ter</sup> Abs. 1 IVV).

Berufliche Weiterbildungsmassnahmen im bisherigen oder in einem anderen Berufsfeld würden Herrn Blass gemäss Art. 8 Abs. 2<sup>bis</sup> i.V.m. Art. 16 Abs. 2 lit. c IVG seine Teilerwerbsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Reisekosten, die durch die Teilnahme an Eingliederungsmassnahmen entstünden, würden durch die IV ersetzt (Art. 51 Abs. 1 IVG).

Offenbar hat Herr Blass wegen seiner psychischen Erkrankung seine Erwerbsmöglichkeit auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt teilweise eingebüsst. Somit liegt Erwerbsunfähigkeit nach Art. 7 ATSG und, da seine Erwerbsunfähigkeit aufgrund des stabilen Gesundheitszustandes bleibender Natur ist, Invalidität gem. Art. 8 Abs. 1 ATSG vor.<sup>84</sup> Eine Invalidität löst einen Rentenanspruch aus, wenn der Invaliditätsgrad mindestens 40% beträgt (Art. 28 Abs. 1 IVG).

---

<sup>84</sup> Kieser (2003), Rz. 7 zu Art. 8 ATSG.

Grundsätzlich wird für die Berechnung des Invaliditätsgrades das hypothetische Valideneinkommen mit dem hypothetischen Invalideneinkommen verglichen (Art. 16 ATSG).<sup>85</sup> Üblicherweise wäre die bisherige Tätigkeit im Gesundheitsfall weitergeführt worden, daher wird für die Berechnung grundsätzlich auf den zuletzt erzielten Verdienst abgestellt.<sup>86</sup> Gemäss Kreisschreiben KSIH des BSV gilt „als hypothetisches Valideneinkommen ... das Einkommen, das die versicherte Person unter Berücksichtigung der gesamten Umstände wahrscheinlich erzielen würde, wenn sie nicht invalid geworden wäre“<sup>87</sup>; und dasselbe Kreisschreiben legt in Rz. 3024 fest, dass „bei ganz oder teilweise arbeitslosen Versicherten als hypothetisches Valideneinkommen dasjenige Einkommen zu verstehen (sei), das bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage ohne Arbeitslosigkeit wahrscheinlich verdient würde“. Das „Invalideneinkommen“ ist das Erwerbseinkommen, das nach Durchführung allfälliger Eingliederungsmassnahmen mit einer objektiv und subjektiv zumutbaren Tätigkeit bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage noch erzielt werden könnte<sup>88</sup>.

Herr Blass verdient nach dem Burnout gleich viel wie vorher und würde daher eigentlich nicht über einen anspruchrelevanten Invaliditätsgrad verfügen. Er arbeitete aber vor dem Burnout, d.h. in Phase 5 unfreiwillig zu einem geringen Pensum und hätte Arbeitslosenentschädigung beanspruchen können, wenn er die Beitragszeit erfüllt hätte (vgl. *Blass/P5/ALV*). Es ist daher anzunehmen, dass er eine höhere Entlohnung hätte erreichen können.<sup>89</sup>

Was die konkrete Berechnung des Invaliditätsgrades anbelangt, gehen die folgenden Darlegungen angesichts der Lohnentwicklung in den Jahren vor der Invalidität von der Annahme aus, dass Herr Blass vor dem Burnout einen hypothetischen Lohn von CHF 60'000 hätte verdienen können. Nach dem Burnout beträgt sein Erwerbseinkommen CHF 30'000. Der Invaliditätsgrad läge somit bei 50%. Unter der weiteren Annahme, dass das von Herrn Blass tatsächlich erzielte Erwerbseinkommen dem ihm auf einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt dauerhaft zumutbaren Einkommen entspricht, stünde ihm ein Anspruch auf eine halbe Invalidenrente gemäss Art. 28 Abs. 1 IVG zu<sup>90</sup>.

Der Rentenanspruch entsteht, wenn nach Ablauf eines Jahres ersichtlich ist, dass Herr Blass ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens zu 40% arbeitsunfähig war (Art. 29 Abs. 1 IVG). Die Invalidenrenten entsprechen in ihrer betragsmässigen Höhe den Altersrenten der AHV (Art. 37 Abs. 1 IVG). Die halbe Invalidenrente beträgt in casu demnach CHF 1'043/Monat<sup>91</sup>.

---

<sup>85</sup> Der Invaliditätsgrad entspricht  $(\text{Valideneinkommen} - \text{Invalideneinkommen}) \times 100 / \text{Valideneinkommen}$ .

<sup>86</sup> Vgl. BGer. U.66/2002, Urteil vom 02.11.2004, E. 4.1.1; BGE 129 V 222 E. 4.3.1; Mosimann (2007), S. 14.

<sup>87</sup> Kreisschreiben über Invalidität und Hilflosigkeit in der Invalidenversicherung (KSIH), BSV 1. Januar 2004, Rz. 3021 m.w.N.

<sup>88</sup> KSIH (s. vorherige FN) Rz. 3044 ff.

<sup>89</sup> BGer. U 83/03, Urteil vom 22.1.2004, E. 3.2.

<sup>90</sup> KSIH (s. FN 191) Rz. 3060.

<sup>91</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

Zusätzlich zur Invalidenrente erhielt Herr Blass eine Kinderrente gem. Art. 35 IVG, sofern sein Sohn im Falle des Todes von Herrn Blass eine Waisenrente zugesprochen würde. Der Sohn ist in dieser Phase 20 Jahre alt. Wir nehmen an, dass er seine Lehre beendet hat und nicht mehr in Ausbildung steht. Da der Anspruch auf eine Waisenrente mit Vollendung des 18. Altersjahres erlischt (und nur dann bis zum vollendeten 25. Altersjahr andauert, wenn das Kind noch in Ausbildung ist), steht Herrn Blass keine IV-Kinderrente zu (Art. 35 Abs. 1 IVG i.V.m. Art. 25 Abs. 4 und 5 AHVG).

Die Auszahlung der Renten (und Taggelder) richtet sich im Übrigen nach Art. 47 IVG.

Wenn Herr Blass von der Invalidenversicherung ein Taggeld erhielte, müssten Beiträge an die AHV/IV und EO entrichtet werden (Art. 25 Abs. 1 IVG). Da Herr Blass Arbeitnehmer ist, müsste er zusätzlich noch Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlen, da er gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG bei dieser beitragspflichtig wäre.

Hingegen zählen die Invalidenrenten zu den Versicherungsleistungen, welche nicht zum Erwerbseinkommen gehören; somit müssen darauf auch keine AHV-Beiträge entrichtet werden (Art. 6 Abs. 2 lit. b AHVV). Und da das IVG und AVIG sich bezüglich Beitragsbemessung auf das AHVG (Art. 3 Abs. 1 IVG und Art. 3 Abs. 1 AVIG) beziehen, werden auf einer Invalidenrente auch keine IV- und ALV-Beiträge fällig.

## **EL**

Herr Blass erhält für den Lohnausfall bei Invalidität lediglich Leistungen der ersten Säule und bescheidene Leistungen aus der zweiten Säule (s. nachher), da er – das sei hier angenommen – nicht über eine freiwillige dritte Säule verfügt. Weil seine anerkannten Ausgaben (Art. 3b ELG) – so nehmen wir an – die anrechenbaren Einnahmen (Art. 3c ELG) übersteigen, steht ihm ein Anspruch auf Ergänzungsleistungen zu (Art. 2 Abs. 1 ELG), dies jedoch erst ab dem Zeitpunkt, in dem er eine IV-Rente erhält (Art. 2c lit. a ELG) oder seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen Taggelder der IV bezogen hat (Art. 2c lit. d ELG). Die Art und Höhe der Ergänzungsleistungen richten sich nach Art. 3 ff. ELG.

## **BV**

Da die Krankheit, welche zur Invalidität (50%) führte, eingetreten ist, nachdem Herr Blass als Unselbständiger qualifiziert worden war und daher bereits wieder BVG-Beiträge bezahlt hatte, besteht Anspruch auf Invalidenleistungen im Sinne von Art. 23 Abs. 1 lit. a BVG. Gemäss Art. 24 Abs. 1 lit. c BVG erhält er eine halbe Rente. Die Vorsorgeeinrichtung führt das Alterskonto im Verhältnis zum weggefallenen Erwerbseinkommen weiter (Art. 15 i.V.m. Art. 14 Abs. 1 BVV 2), die verbleibende Erwerbsfähigkeit wird hingegen normal über den Arbeitgeber versichert. Für die obligatorische Versicherung muss das Einkommen von Herrn Blass gemäss Art. 4 BVV 2 eine der Invalidität angepasste Mindestgrenze überschreiten. Da Herr Blass eine halbe Rente erhält, wird der Grenzbetrag auch um die Hälfte auf CHF 9'945 gekürzt. Mit einem jährlichen Lohn von CHF 30'000 ist Herr Blass somit auch bei seinem Arbeitgeber BVG-versichert.

Die Invalidenrente wird nach dem gleichen Umwandlungssatz berechnet wie die Altersrente im 65. Altersjahr von Herrn Blass. Gemäss Art. 14 Abs. 2 i.V.m. Art. 24 Abs. 3 BVG beträgt der Mindestumwandlungssatz 6,8 Prozent des Altersguthabens, welches der Versicherte bis zu Beginn des Leistungsanspruchs erworben hat, und der Summe der Altersgutschriften für die bis zum ordentlichen Rentenalter fehlenden Jahre (ohne Zinsen). Da Herr Blass vor dem Burnout erst seit einem Jahr wieder Beiträge leistete, ist seine bisherige Altersgutschrift sehr bescheiden. Die Summe der Altersgutschriften für die bis zum ordentlichen Rentenalter fehlenden Jahre werden laut Art. 24 Abs. 3 lit. b BVG aber auch hinzugerechnet – das bessert die Invalidenrente etwas auf.

Die Altersgutschriften werden auf dem koordinierten Lohn während seines letzten Versicherungsjahres berechnet (Art. 24 Abs. 4 BVG). Für Herrn Blass dient somit der koordinierte Lohn von CHF 6'795<sup>92</sup> (Art. 8 BVG) als Berechnungsgrundlage. Ihm steht daher eine BVG-Invalidenrente in der Höhe von CHF 507<sup>93</sup> zu, unabhängig davon, ob er für die restlichen 50% seiner Arbeits- und Erwerbsfähigkeit arbeitslos ist bzw. Zwischenverdienst erzielt.<sup>94</sup>

Herr Blass steht in der hier erläuterten Erwerbsphase 7 zwei Mal in einem auf bloss drei Monate befristeten Arbeitsverhältnis. Bei der beruflichen Vorsorge hat dies zur Folge, dass er der obligatorischen Versicherung nicht unterstellt ist (Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV 2). Diese Bestimmung bezweckt die Vermeidung von übermässigem Administrativaufwand seitens der Vorsorgeeinrichtungen (vgl. auch Botschaft zur 1. BVG-Revision (2000), BBI 2000 2671). Personen wie Herr Blass, die in entsprechend kurzen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, werden dadurch wesentlich benachteiligt (insbesondere auch in der nachfolgenden Lebensphase), da sie kein Altersguthaben ansparen können. Zur Situation mehrerer kürzerer befristeter Arbeitsverhältnisse (sog. Kettenarbeitsverhältnis) s. die Ausführungen zur nächsten Erwerbsphase (*Blass/P8/BVG*).

Während der Arbeitslosigkeit ist Herr Blass durch die Arbeitslosenkasse für Invalidität und Tod gem. BVG versichert, da er mit seinem Arbeitslosentaggeld den minimalen, dem Invalidenrentenanspruch angepassten Tageslohn von CHF 38.19 erzielt, siehe unten unter *Blass/P7/ALV* (Art. 1 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 3 Abs. 1 BVAL).

## UV

Herr Blass ist als Arbeitsloser bei der SUVA UVG-versichert (vgl. *Spät/P4/UVG*). Die Versicherung erstreckt sich aufgrund seines 40%-Pensums sowohl auf Betriebs- als auch auf Nichtbetriebsunfälle (vgl. *Spät/P7/UV*).

---

<sup>92</sup> Entspricht CHF 30'000 - 23'205.

<sup>93</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

<sup>94</sup> Gemäss Art. 24 Abs. 1 und 2 BVV 2 könnte die Rente von Herr Blass aber gekürzt werden, wenn sie zusammen mit dem Zwischenverdienst 90 Prozent des mutmasslich entgangenen Verdienstes übersteigen würde.

### Familienlasten

Es ergeben sich keine Änderungen, und auch wenn noch ein Anspruch auf Ausbildungszulagen bestünde, würde dieser enden, sobald Herr Blass Ergänzungsleistungen beziehen kann (Art. 19 Abs. 2 FamZG).

### KV

Auch dann, wenn die Invalidenversicherung eine Rente ausspricht, werden die Kosten für die Behandlung des Leidens an sich weiterhin durch die Krankenversicherung bezahlt (vgl. Art. 25 und 32 KVG). Die IV übernimmt nur die medizinischen Massnahmen, die unmittelbar auf die Eingliederung ins Erwerbsleben gerichtet und geeignet sind, die Erwerbsfähigkeit von Herrn Blass dauernd und wesentlich zu verbessern oder vor wesentlicher Beeinträchtigung zu bewahren (Art. 12 Abs. 1 IVG).

Herr Blass erhält nur solange Krankentaggelder, bis die IV ihm ein Taggeld entrichtet, daher endet sein Taggeldanspruch in dieser Phase.

### ALV

Gemäss Art. 9 Abs. 1 AVIG gelten für den Leistungsbezug und die Beitragszeit jeweils eine Rahmenfrist von zwei Jahren. Während der Rahmenfrist für die Beitragszeit sind über mindestens zwölf Monate hinweg Beiträge an die ALV zu bezahlen (Art. 13 Abs. 1 AVIG). Da Herr Blass im Jahr vor dem Burnout und während fünf Monaten danach als Unselbständiger Beiträge bezahlt hat, erfüllt er die Voraussetzungen für den Taggeldanspruch von maximal 400 Tagen (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG).

Weil Herr Blass das 55. Altersjahr bereits zurückgelegt hat – aber auch als Bezüger einer Invalidenrente –, stehen ihm sogar 520 Taggelder zu, falls er eine Beitragszeit von mindestens 18 Monaten nachweisen kann (Art. 27 Abs. 2 lit. b oder c AVIG). Er hat während 17 Monaten Beiträge auf seinem normalen Lohn geleistet, danach erhielt er während eines Monats eine Lohnfortzahlung, welche ebenfalls beitragspflichtig war. Und auch die restliche Krankheitsabsenz ohne Lohnfortzahlung des Arbeitgebers wird ihm nach Art. 13 Abs. 2 lit. c AVIG als Beitragszeit angerechnet. Herr Blass erfüllt somit die Beitragszeit für 520 anstatt nur die üblichen 400 Taggelder.

Für die Berechnung des Taggeldes wird auf den Durchschnittslohn der letzten sechs oder zwölf Monate der Beitragszeit abgestützt, je nach dem, welcher Zeitraum den höheren Betrag ergibt (Art. 37 Abs. 1 und 2 AVIV). Gemäss Art. 39 AVIV ist für Zeiten, welche gemäss Art. 13 Abs. 2 lit. c AVIG als Beitragszeiten angerechnet werden, derjenige Lohn massgebend, den der Versicherte normalerweise erzielt hätte. Herr Blass verdiente sowohl vor als auch nach dem Burnout CHF 30'000 pro Jahr, was demnach als versicherter Verdienst heranzuziehen ist; daraus ergibt sich ein Arbeitslosentaggeld von CHF 92.15<sup>95</sup> (CHF 2'000 pro Monat).<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Entspricht CHF 30'000 / 12 / 21.7 x 0.8.

Wir gehen davon aus, dass der Zwischenverdienst beim Detailhandelsgeschäft monatlich CHF 2'000 beträgt. Herr Blass hat während dieser Zeit entsprechend Anspruch auf Kompensationszahlungen für den Verdienstaufschlag während zweier Jahre, da er schon über 45 Jahre alt ist (Art. 24 Abs. 4 AVIG). Siehe wiederum *Blass/P3/ALV* oder *Spät/P4 und 8/ALV*. Seine Kompensationszahlungen betragen jeweils CHF 18.45 pro Tag (CHF 400 pro Monat).

In den restlichen fünf Monaten dieser Erwerbsphase ist Herr Blass wieder arbeitslos. Danach sind seine 520 Taggelder – dem Grundsatz „Zeitmaxima“ (s. *Spät/P8/ALV*) folgend – aufgebraucht; die zweijährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug wäre aber ohnehin abgelaufen.

### Schlussfolgerungen

Herrn Blass kommt zugute, dass sein Invaliditätsgrad 50% beträgt; wäre er etwas geringer, so stünde ihm statt einer halben nur eine Viertelrente zu; läge er gar unter 40%, so käme ihm gar kein Rentenanspruch zu. Das erhellt, wie entscheidend die Einschätzung des hypothetischen Validen-, aber auch des hypothetischen Invalideneinkommens ist. Dass diese Beurteilung bei flexibler Erwerbsarbeit mit schwankendem Einkommen bzw. bei sich stark verändernden („unruhigen“) Erwerbsbiographien unsicherer ist als beim klassischen Normalarbeitsverhältnis mit Beständigkeit und relativ linearer Einkommensentwicklung, ist offensichtlich. Umgekehrt profitiert Herr Blass davon, dass sich bei Arbeitslosigkeit das hypothetische Valideneinkommen nach dem wahrscheinlichen Einkommen ohne Arbeitslosigkeit berechnet.

Schlecht fällt für Herrn Blass die Invaliden-Rente nach BVG aus, weil er sich früher die BVG-Austrittsleistung hatte bar auszahlen lassen, um seine selbständige Erwerbstätigkeit aufzubauen – das ist ein deutlicher Nachteil im System sozialer Absicherung, wurde bisher aber dem unternehmerischen Risiko zugerechnet.

Im Übrigen erfüllt Herr Blass glücklicherweise die Beitragszeit, um während 520 Tagen Arbeitslosenentschädigung beziehen zu können – eine Erleichterung für ältere Arbeitnehmende, die auch aus Sicht des Flexicurity-Konzepts positiv hervorzuheben ist. Das ihm zustehende Taggeld fällt allerdings sehr bescheiden aus, da der ihm zugrunde liegende versicherte Verdienst sich nach dem letzten Lohn richtet, der bei ihm eben relativ niedrig war. Dass bei schwankendem Lohn eine Durchschnittsberechnung auf Grundlage der letzten sechs oder gar zwölf Beitragsmonate möglich ist, wirkt sich bei Arbeitsverhältnissen mit schwankendem bzw. sich veränderndem Lohn für den betroffenen Arbeitnehmer positiv aus; noch besser wäre es für Herrn Blass, wenn ein weiterer Zeitraum als nur das letzte Jahr als Basis für die Durchschnittsberechnung dienen könnte, da er früher deutlich mehr verdient hatte. Auch hier kann eine flexible Erwerbsbiographie mit starken Einkommensschwankungen gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis benachteiligt sein. Schliesslich käme ihm (wie schon Frau Spät) zugute, wenn die Kompensationszahlungen bei Zwischenverdiensten nach dem Grundsatz „Geldmaxima“ statt „Zeitmaxima“ angerechnet würden mit der Folge, dass ihm entsprechend länger solche Kompensationszahlungen zustünden.

---

<sup>96</sup> Würde Herr Blass ein volles Taggeld von über CHF 140 erreichen und wäre er nicht invalid, würde die Taggelddhöhe lediglich 70 Prozent des versicherten Verdienstes betragen (Art. 22 Abs. 2 AVIG).

**Phase 8 (P8):**

**Herr Blass hat immer wieder zwei- bis dreimonatige 20-40%-Anstellungen bei der gleichen Unternehmung; dazwischen ist er ohne Arbeit.**

**Allgemeine Annahmen**

In den 20-40%-Anstellungen ist Herr Blass insgesamt während durchschnittlich fünf Monaten pro Jahr beschäftigt. Betreffend die Problematik des Kettenarbeitsverhältnisses wird auf die vorherige Phase verwiesen.

**AHV, IV, EL, EO, UV, KV, Familienlasten**

Es ergeben sich keine Änderungen oder Besonderheiten. Selbst mit einem Arbeitspensum von 20% ist Herr Blass noch gegen Nichtberufsunfälle versichert, da er mindestens acht Stunden pro Woche arbeitet (vgl. *Spät/P7/UV*). Die halbe Invalidenrente gemäss IVG und BVG beträgt insgesamt ebenfalls unverändert CHF 1'559<sup>97</sup>; dazu erhält Herr Blass – unter den in Phase 7 bereits erwähnten Annahmen – Ergänzungsleistungen.

**BV**

Was im Zusammenhang mit dem BVG die kleinen Einkommen aus den kurz befristeten Anstellungen anbelangt, profitiert Herr Blass von zwei Regeln: Zum einen von der Rechtsprechung betr. Kettenarbeitsverhältnissen, wonach die (unterbrochene oder ununterbrochene) Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei demselben Arbeitgeber arbeitsrechtlich nur zulässig ist, sofern dafür eine sachliche Rechtfertigung besteht – andernfalls werden die Kettenarbeitsverträge in ein einziges unbefristetes Arbeitsverhältnis uminterpretiert; via den Bezug von Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV 2 auf das Arbeitsvertragsrecht kommt diese vor Missbräuchen schützende Regel des Arbeitsprivatrechts auch im Bereich des BVG zur Anwendung<sup>98</sup> – was dann zur Rechtsfolge hat, dass das BVG-Obligatorium greift, obwohl die einzelnen Kettenarbeitsverhältnisse alle max. drei Monate dauerten. Zum andern kommt Herrn Blass zugute, dass gem. Art. 4 BVV 2 der versicherte BVG-Mindestlohn dem Invaliditätsgrad entsprechend halbiert wird und demnach lediglich CHF 9'945 beträgt – die jährlichen Einkommenssummen (CHF 10'600 – 10'900, s. die Tabelle unter 3.1.d) fallen so gerade noch unter das BVG-Obligatorium.

Im übrigen sei hier auf die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung nach Art. 1j Abs. 4 BVV 2 i.V.m. Art. 46 BVG verwiesen; das ist zwar im Falle von Herrn Blass nicht relevant, aber aus Sicht des Flexicurity-Ansatzes doch positiv zu werten, da so bei mehreren kürzer befristeten Arbeitsverträgen (von je bis zu drei Monaten) eine BVG-Versicherung ermöglicht wird, falls das gesamthaft erzielte jährliche Einkommen den versicherten BVG-Mindestlohn erreicht (Art. 46 Abs. 1 BVG). Nach einem Urteil des Bundesgerichts kann ein Arbeitnehmer auch rückwirkend für das laufende Jahr eine Aufnahme in die freiwillige Versicherung beantragen,

<sup>97</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

<sup>98</sup> Ebs. Franz Waldner (2000), S. 1220, Leuzinger-Naef (1996), S. 104 f., und Stauffer (2005), Rz. 473 ff.



wenn sich erst im Verlaufe des Jahres herausstellen sollte, dass der Mindestlohn dank verschiedener Erwerbsverhältnisse insgesamt doch erreicht wäre (BGE 127 V 24).

### ALV

Mit dieser Phase beginnt eine neue zweijährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu laufen (Art. 9 Abs. 4 AVIG). Ihm stünden erneut max. 520 Taggelder zu, falls er eine Beitragszeit von mindestens 18 Monaten nachweisen könnte (Art. 27 Abs. 2 lit. b oder c AVIG). Herr Blass hat allerdings in der vorherigen Phase bzw. der zweijährigen Beitrags-Rahmenfrist nur während insgesamt sechs Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt (zwei Zwischenverdienste zu je drei Monaten). Ihm steht folglich kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und – bei Zwischenverdienst – Kompensationszahlungen mehr zu (vgl. Blass/P3/ALV).

Für eine erneute Anspruchsberechtigung müsste er warten, bis eine weitere zweijährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug abgelaufen ist, und danach erneut innerhalb einer zweijährigen Beitrags-Rahmenfrist während mindestens zwölf Monaten Beiträge geleistet haben (Art. 9 AVIG). Mit seinen durchschnittlich fünf Monaten pro Jahr schafft er dies allerdings nicht. (vgl. *Spät/P7/ALV*).

### Schlussfolgerungen

Herr Blass erhält auch in dieser Lebensphase weiterhin sein Ersatzeinkommen von der IV und der BV, zudem Ergänzungsleistungen. Hingegen steht ihm kein Anspruch auf Leistungen der ALV mehr zu.

Hingegen fällt für Herrn Blass und seine atypische Beschäftigung in kurz befristeten Arbeitsverhältnissen positiv in's Gewicht, dass diese in ein unbefristetes uminterpretiert und der versicherte BVG-Mindestlohn dem Invaliditätsgrad entsprechend reduziert werden, womit die jährlichen Gesamteinkommen letztlich doch noch unter das BVG-Obligatorium fallen.

#### **Phase 9 (P9):**

**Nach Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitet Herr Blass weiter. Er hat jeweils kurze befristete Anstellungen (20-40%) bei derselben Unternehmung.**

### Allgemeine Annahmen

Herr Blass verfügt über keine Ersparnisse und auch über keine private berufliche Vorsorge („Dritte Säule“ der Alterssicherung). Ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung besteht in der Zwischenzeit keiner mehr.

## AHV

Im Alter von 65 Jahren wird Herr Blass seine AHV-Altersrente in der Höhe von CHF 1'998<sup>99</sup> beziehen, obwohl er weiterhin erwerbstätig bleibt. Finanzielle Gründe zwingen ihn zu diesem Schritt, denn beim Erreichen des Rentenalters endet sein Anspruch auf eine IV-Rente (vgl. *Blass/P9/IV*); und finanzielle Gründe verunmöglichen es ihm, seine AHV-Altersrente um ein bis fünf Jahre aufzuschieben (vgl. Art. 39 Abs. 1 AHVG), um von Zuschlägen zwischen 5.2 und 31.5 Prozent zur aufgeschobenen Rente zu profitieren (Art. 55<sup>ter</sup> Abs. 1 AHVV).

Auf dem Einkommen, das erwerbstätige Altersrentner durch Altersarbeit erzielen, haben sie weiterhin AHV-Beiträge zu entrichten (Art. 3 Abs. 1 AHVG). Diese Beiträge haben aber keine rentenbildende Wirkung mehr (Art. 29<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVG). Auch wenn Beitragslücken bestehen würden, könnten diese zwar mit den Jugendjahren (Art. 52b AHVV), nicht aber mit der Altersarbeit aufgefüllt werden (Ausnahme Art. 52c AHVV). Schon Schlauri (1992) hatte diese Tatsache kritisiert und verlangt, dass die AHV auch im Alter noch „versicherungsmässig fortgeführt und verbessert werden“ können sollte.<sup>100</sup> Altersarbeitende haben jedoch gemäss Art. 6<sup>quater</sup> Abs. 1 AHVV auf ihrem Lohn einen Freibetrag von monatlich CHF 1'400 bzw. jährlich CHF 16'800, auf welchem sie keine Beiträge entrichten müssen. Somit hat Herr Blass mit einem Einkommen von durchschnittlich CHF 11'000-11'500 pro Jahr keine AHV-Beiträge zu bezahlen. Nach dem Vorschlag des Bundesrates sollen aber im Rahmen der 11. AHV-Revision der Fehlbetrag abgeschafft, gleichzeitig jedoch die Beitragszahlungen auf dem im Rentenalter erzielten Erwerbseinkommen rentenbildend werden.<sup>101</sup>

## IV

Der Anspruch auf eine Rente der IV erlischt, sobald ein Anspruch auf eine Altersrente der AHV entsteht (Art. 30 IVG). Im Rentenalter kann folglich keine versicherbare Invalidität mehr bestehen. Das Invaliditätsrisiko wird durch das Risiko Alter überdeckt und versicherungstechnisch abgelöst. Alle bis dahin laufenden IV-Leistungen erlöschen und werden von der AHV aufgefangen.<sup>102</sup> Problematisch würde dies für Herrn Blass erst dann werden, wenn er seine Resterwerbsfähigkeit auch noch verlieren würde und er die verbleibende Arbeitskraft nicht mehr einsetzen könnte, obwohl er nach wie vor aus finanziellen Gründen darauf angewiesen wäre. In diesem Fall würde keine obligatorische Sozialversicherung mehr für seinen Erwerbsausfall aufkommen.

Im Übrigen sind die IV-Beiträge bei Altersarbeit wie in der AHV reine Solidaritätsbeiträge, wobei die Freigrenze gemäss Art. 6<sup>quater</sup> Abs. 1 AHVV auch für die IV-Beiträge gilt, siehe obiges Kapitel zur AHV.<sup>103</sup>

---

<sup>99</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

<sup>100</sup> Schlauri (1992), Teil 1, S. 36.

<sup>101</sup> Botschaft 05.093 vom 21.12.2005 zur 11. AHV-Revision (Neufassung), S. 1959.

<sup>102</sup> Schlauri (1992), Teil 1, S. 38.

<sup>103</sup> Informationsstelle AHV/IV und BSV (2007): Merkblatt 2.01, Lohnbeiträge an die AHV, die IV und die EO, S. 10.

## EL

Herr Blass erhält nun nicht mehr nur die IV-Rente für seine Teilinvalidität, sondern eine AHV-Altersrente für seine gesamte Arbeitskraft. Da er daneben aber noch arbeitet, sind seine Einnahmen zu hoch, als dass ihm ein Anspruch auf Ergänzungsleistungen zustünde. Erst nach Aufgabe der Altersarbeit übersteigen seine anerkannten Ausgaben (Art. 3b Abs. 1 ELG) die Einnahmen (Art. 3c Abs. 1 ELG), könnte er also Ergänzungsleistungen in der Höhe von CHF 141<sup>104</sup> beanspruchen.

Sobald Herr Blass Ergänzungsleistungen beansprucht, steht ihm keine Sozialhilfe mehr zu; denn die Ergänzungsleistungen haben gemäss Art. 112 Abs. 6 i.V.m. Art. 196 Ziff. 10 BV bereits den Zweck, den Existenzbedarf des Versicherten zu decken.<sup>105</sup>

## BV

Bei der beruflichen Vorsorge endet die Versicherungspflicht gemäss Art. 10 Abs. 2 lit. a BVG mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach Art. 13 Abs. 1 BVG. Dieses beträgt 65 Jahre (Art. 13 Abs. 1 lit. a BVG). Im Rahmen der obligatorischen Versicherung nach BVG kann Herr Blass nicht mehr weiter versichert werden, auch wenn er mit seiner Altersarbeit den Mindestjahreslohn von CHF 19'890 (Art. 7 Abs. 1, i.V.m. Art. 5 BVV 2) erreicht.

Die BVG-Invalidenrente wird – anders als die IV-Rente – nicht durch eine Altersrente abgelöst, sondern ist eine lebenslängliche Rente (Art. 26 Abs. 3 BVG). Da Herr Blass jedoch nur Anspruch auf eine halbe BVG-Invalidenrente hat, wird ihm gemäss Art. 15 Abs. 1 BVV 2 zusätzlich auch noch eine halbe Altersrente ausbezahlt, die aber wegen des Vorbezugs für den Aufbau der selbständigen Erwerbstätigkeit und dem geringen und teilweise fehlenden Alterssparen relativ tief ausfällt. Die BVG-Invalidenrente beträgt weiterhin CHF 507, die BVG-Altersrente CHF 510.<sup>106</sup>

## EO

Der Kreis der beitragspflichtigen Personen bei der EO entspricht demjenigen der AHV. Wir verweisen daher diesbezüglich auf unsere Ausführungen in *Blass/P9/AHV*.

Auf der Leistungsseite hat das Erreichen des AHV-Rentenalters keine Auswirkungen. Würde sich Herr Blass z.B. noch beim Roten Kreuz engagieren, hätte er nach wie vor Anspruch auf die Grundentschädigung der EO (Art. 4 EOG).

---

<sup>104</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

<sup>105</sup> Müller (2006), N 98.

<sup>106</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

**MV**

Bei der Militärversicherung spielt das Rentenalter keine Rolle. Denn einzige „Voraussetzung ist Erkrankung oder Unfall wegen eines militärversicherten Risikos. Es kann sich um Spätfolgen früherer Dienstleistungen während der Berufsaktivität handeln, oder aber um – eher seltene – Fälle, da ein Altersaktiver (beispielsweise Zivilschutz) noch militärversicherte Risiken eingeht.“<sup>107</sup>

**UV**

Das Rentenalter ist für die Unfallversicherung weder bei der Bestimmung der versicherten Personen, noch für die Beitragspflicht von Bedeutung. Die UV versichert alle Arbeitnehmer in der Schweiz und erhebt ihre Prämien auf der gesamten Lohnsumme (ohne Altersgrenzen, Freibeträge oder dergleichen). Nur auf der Leistungsseite müssen die AHV-Altersrenten berücksichtigt werden. Treffen UVG-Renten mit den Leistungen der ersten Säule zusammen, sind sie auf 90% des versicherten Verdienstes zu koordinieren (Art. 20 Abs. 2 UVG).

**KV**

Die obligatorische Krankenpflegeversicherung ist unabhängig von Alter und Erwerbssituation einer Person obligatorisch (Art. 3 Abs. 1 KVG). Es ergeben sich diesbezüglich auch in diesem Lebensabschnitt keine Änderungen. Hingegen ist das Alter des Versicherten bei der freiwilligen Krankentaggeldversicherung nach KVG durchaus von Bedeutung. Personen, die das 65. Altersjahr zurückgelegt haben, können keiner solchen Krankentaggeldversicherung mehr beitreten (Art. 67 Abs. 1 KVG).

**Familienlasten**

Es ergeben sich keine Änderungen.

**ALV**

Arbeitslosenentschädigung darf nur verlangen, wer das Rentenalter der AHV noch nicht erreicht hat und auch keine vorzeitige Altersrente der AHV bezieht (Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG). Altersaktive, wie Herr Blass, die über das offizielle AHV-Rentenalter hinaus beschäftigt bleiben, geniessen gegen die finanziellen Folgen der Arbeitslosigkeit keinen Versicherungsschutz mehr.

Im Gegensatz zur AHV, IV und EO besteht aber bei der ALV im Rentenalter auch keine Beitragspflicht mehr; sie endet gemäss Art. 2 Abs. 2 lit. c AVIG am Ende des Monats, in welchem das für den AHV-Leistungsanspruch massgebende Altersjahr zurückgelegt wurde.

Herr Blass ist bei der ALV demnach weder versichert noch beitragspflichtig.

---

<sup>107</sup> Schlauri (1992), Teil 2, S. 93.

### **Schlussfolgerungen**

Die Altersleistungen von Herrn Blass fallen relativ bescheiden aus. Das liegt v.a. am Vorbezug seiner BVG-Altersleistungen für den Aufbau seiner selbständigen Erwerbstätigkeit, dem zunehmenden Misserfolg dieser Tätigkeit sowie den langen Phasen von Arbeitslosigkeit und geringen bzw. nur relativ kurz befristeten Arbeitsverhältnissen. Herr Blass ist deshalb darauf angewiesen, nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters weiterhin erwerbstätig zu sein (Altersarbeit). Ein erneuter Stellenverlust oder die Ausweitung seiner Invalidität (ausser diese sei durch einen Unfall bedingt) hätten für ihn fatale Folgen. Seine Restarbeitskraft bleibt nur bei der Unfallversicherung und der Militärversicherung ausreichend versichert. Seine Krankenversicherung läuft ebenfalls weiter, da diese ohnehin von jeder Person mit Wohnsitz in der Schweiz abgeschlossen werden muss.

Speziell aufmerksam zu machen ist auf die fehlende rentenbildende Wirkung der Sozialversicherungsabgaben während der Altersarbeit: die Versicherungsleistungen fallen nicht besser aus, als wenn er sich hätte ordentlich pensionieren lassen. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht „lohnt“ sich die Altersarbeit für Herrn Blass also nicht.

## **3.2 Herr Blass Variante „bleibt arbeitslos“**

### ***a) Die Erwerbsbiographie Variante 1 von Herr Blass (bleibt arbeitslos)***

Herr Blass absolvierte ein Architekturstudium und arbeitete mehrere Jahre in diesem Beruf. Im Alter von 33 Jahren wagt er den Quereinstieg in die IT-Branche und ist 16 Jahre lang als IT-Supporter eines mittelgrossen Unternehmens tätig (ohne spezielle berufliche Weiterbildung).

Im Alter von 49 Jahren erhält Herr Blass infolge eines Outsourcings des IT-Supports die Kündigung. Zu diesem Zeitpunkt ist er in zweiter Ehe Vater eines gemeinsamen schulpflichtigen Kindes (neunjährig). Herr Blass bleibt bis zu seinem Rentenalter arbeitslos und hat keine Zwischenverdienste. Im Alter von 58 erleidet er eine psychische Erkrankung, die ihn zu 50% arbeitsunfähig macht.

### ***b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)***

Herr Blass hat während seiner Studienzeit jeweils Sozialversicherungsbeiträge als Nichterwerbstätiger entrichtet. Er heiratet im Alter von 27 Jahren seine erste Frau, als diese 25 Jahre alt ist. Sie arbeitet als kaufmännische Angestellte. Seine zweite Frau ist bei der Heirat 30 Jahre alt, sie ist zehn Jahre jünger als Herr Blass. Im Hochzeitsjahr wird auch der Sohn geboren. Die zweite Ehefrau absolvierte eine zweijährige Verkaufslehre und arbeitet bis zur Heirat in einer Buchhandlung.

Tabelle 3-2: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Blass – Variante „bleibt arbeitslos“<sup>108</sup>

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehefrauen	
				1. Ehefrau	2. Ehefrau
0	-26	0	Studium	Vor Heirat	9'490
1	27	73'400	Unselbständiger Architekt, 100%	55'000 (Heirat)	12'090
	28	75'100		57'000	42'900
	29	76'900		58'500	45'000
	30	78'700		59'500 (Scheidung Ende Dez,	45'000
	31	79'600			45'500
	32	80'500			46'000
	33	70'000	Unselbständige Tätigkeit in der IT-Branche, 100%		46'900
	34	71'000			47'700
	35	72'000			48'600
	36	79'000			49'000
	37	79'500			49'500
	38	80'000			50'000
	39	80'500			50'300
	40	81'000			0 (Heirat und Geburt Sohn Anfang Jan)
	41	81'500			
	42	82'000			
	43	82'500			
	44	83'000			
45	83'500				
46	84'000				
47	84'500				
48	85'000		Nach Scheidung	0 (Haushalts- und Kinderbetreuung)	
2	49	70'800	Kündigung per Ende Oktober, arbeitslos		
3	50		Ohne Arbeit		
4/5	51				
	52				
	53				
	54				
	55				
	56				
57					
6	58				
7	59				
8	60		Invaliditätseintritt, zu 50% arbeitsfähig		22'240 (30-50%)
	61				
	62				
	63				
	64				
9	65		Altersrente		0 (Haushaltsbe-

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".

<sup>108</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen, Krankentaggeldversicherung und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt (siehe dazu Kapitel 4 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz" bei Variantenberechnung).

### 3.3 Herr Blass Variante „Frühpensionierung“ mit 62

#### **a) Die Erwerbsbiographie Variante 2 von Herr Blass (Frühpensionierung)**

Herr Blass absolvierte ein Architekturstudium und arbeitete mehrere Jahre in diesem Beruf. Im Alter von 33 Jahren wagt er den Quereinstieg in die IT-Branche und ist 16 Jahre lang als IT-Supporter eines mittelgrossen Unternehmens tätig (ohne spezielle berufliche Weiterbildung).

Im Alter von 49 Jahren erhält Herr Blass infolge eines Outsourcings des IT-Supports die Kündigung. Zu diesem Zeitpunkt ist er in zweiter Ehe Vater eines gemeinsamen schulpflichtigen Kindes (neunjährig). Herr Blass ist 14 Monate lang arbeitslos. In dieser Zeit hat er zwei Zwischenverdienste (einmal drei Monate lang im Umfang von 60%, einmal vier Monate lang 30%).

Mit 51 Jahren baut sich Herr Blass eine von der Arbeitslosenversicherung unterstützte selbständige Erwerbstätigkeit auf (Einmannbetrieb im IT-Bereich, mit welchem Herr Blass PC-Support anbietet). Zu diesem Zweck verlangt er die Barauszahlung seiner BVG-Austrittsleistung, die er auch erhält. Diese selbständige Erwerbstätigkeit als Einmannbetrieb übt Herr Blass acht Jahre lang aus. Lange Zeit hat Herr Blass viele kleinere Aufträge von mehreren Auftraggebern; dann aber werden es immer weniger. Manchmal arbeitet er nun nur noch für ein bis zwei Auftraggeber und verfügt über ein relativ geringes und schwankendes Einkommen, weshalb seine Ehefrau eine Teilzeitbeschäftigung (30-50%) in einer Buchhandlung aufnehmen muss.

Nach diesen Jahren selbstausbeuterischer Arbeit mit geringem Verdienst erleidet Herr Blass ein Burnout, das Depressionen mit einer 100%igen Arbeitsunfähigkeit während sieben Monaten zur Folge hat. Danach ist Herr Blass wieder zu 50% arbeitsfähig sieht sich aber zur Geschäftsaufgabe gezwungen (Alter: 59). Nach der einmonatigen Lohnfortzahlung erhält er ein Krankentaggeld. Er arbeitet nach der Geschäftsaufgabe zunächst noch als Arbeitnehmer für einen ehemaligen Auftraggeber. Nach dem Wartejahr erhält Herr Blass eine halbe IV-Rente. Aufgrund seiner nachgelassenen Leistungen und seiner depressiven Phasen wird ihm jedoch die Arbeitsstelle gekündigt. Nach neun Monaten Arbeitslosigkeit (für 50% Arbeitsfähigkeit) geht Herr Blass ein auf drei Monate befristetes Arbeitsverhältnis (40%) in einem Detailhandelsgeschäft für EDV- und HiFi-Geräte ein. Dann ist er während vier Monaten erneut arbeitslos, um dann bei demselben Arbeitgeber erneut für drei Monate befristet tätig sein zu können. Danach hat Herr Blass immer wieder zwei- bis dreimonatige 20-40%-Anstellungen bei der gleichen Unternehmung; dazwischen ist er arbeitslos.

Im Alter von 62 Jahren lässt sich Herr Blass vorzeitig Pensionieren.

#### **b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)**

Herr Blass hat während seiner Studienzeit jeweils Sozialversicherungsbeiträge als Nichterwerbstätiger entrichtet. Er heiratet im Alter von 27 Jahren seine erste Frau, als diese 25 Jahre alt ist. Sie arbeitet als kaufmännische Angestellte. Seine zweite Frau ist bei der Heirat 30

Jahre alt, sie ist zehn Jahre jünger als Herr Blass. Im Hochzeitsjahr wird auch der Sohn geboren. Die zweite Ehefrau absolvierte eine zweijährige Verkaufslehre und arbeitet bis zur Heirat in einer Buchhandlung.

**Tabelle 3-3: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Blass – Variante „Frühpensionierung“<sup>109</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehefrauen		
				1. Ehefrau	2. Ehefrau	
0	-26	0	Studium	Vor Heirat	9'490	
1	27	73'400	Unselbständiger Architekt, 100%	55'000 (Heirat)	12'090	
	28	75'100		57'000	42'900	
	29	76'900		58'500	45'000	
	30	78'700		59'500 (Scheidung Ende)	45'000	
	31	79'600		Nach Scheidung	45'500	
	32	80'500			46'000	
	33	70'000			46'900	
	34	71'000			47'700	
	35	72'000			48'600	
	36	79'000			49'000	
	37	79'500			49'500	
	38	80'000			50'000	
	39	80'500			50'300	
	40	81'000		Unselbständige Tätigkeit in der IT-Branche, 100%	0 (Heirat und Geburt Sohn, Anfang Jan)	
	41	81'500				
	42	82'000				
	43	82'500				
	44	83'000				
45	83'500					
46	84'000					
47	84'500					
48	85'000					
2	49	70'800	Kündigung per Ende Oktober, 2 Mt arbeitslos		0 (Haushalts- und Kinderbetreuung)	
3	50	17'500	Weitere 12 Mt arbeitslos mit Zwischenverdiensten (70'000/12x3x0.6)			
4/5	51	70'000	Von Arbeitslosenkasse unterstützte Selbständigkeit im IT-Bereich			
	52	75'000				
	53	80'000				
	54	75'000				
	55	70'000				
	56	60'000				
	57	30'000	Scheinselbständigkeit im IT-Bereich		22'240 (30-50%)	
6	58	15'000	Burnout (7 Mt Arbeitsunfähigkeit; 1 Mt Lohnfortzahlung: 2'500); 5 Mt Teilzeitanstellung (12'500), Geschäftsaufgabe			
7	59-60	6'000	9 Mt Arbeitslosigkeit, 3 Mt Zwischenverdienst (40%), 4 Mt Arbeitslosigkeit, 3 Mt Zwischenverdienst (40%), 5 Mt Arbeitslosigkeit			

<sup>109</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen, Krankentaggeldversicherung und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt (siehe dazu Kapitel 4 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz" bei Variantenberechnung).



Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehefrauen	
				1. Ehefrau	2. Ehefrau
8	61	10'600	Kurze befristete Anstellungen während 6 Mt/Jahr durchschnittlich 30%		
	62				
	63				
	64				
9	65		Frühzeitiger Ruhestand, Altersrenten, keine Ersparnisse, keine 3. Säule		0 (Haushaltsbetreuung)
	66				
	67				
	68				
	69				
	70				
	71				
	72				
	73				
	74				
	75				

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".



## 4 Fallbeschreibung Herr Klein

### 4.1 Grundvariante

#### a) *Atypische Arbeitsformen in dieser Erwerbsbiographie*

- Teilzeitarbeit
- Unentgeltliche Arbeit als Sozialhilfeempfänger

#### b) *Unsicherheitssituationen in dieser Erwerbsbiographie*

- Arbeitslosigkeit
- Aussteuerung
- Langzeitarbeitslosigkeit
- Sozialhilfeabhängigkeit

#### c) *Die Erwerbsbiographie von Herrn Klein*

Herr Klein ist als Feinmechaniker stets in Normalarbeitsverhältnissen tätig, bis er im Alter von 39 Jahren arbeitslos wird. Leider gelingt es ihm nicht, eine neue Stelle zu finden. Er wird ausgesteuert und muss sich deshalb ans Sozialamt wenden.

Das Sozialamt möchte ihn für Gemeindearbeiten einsetzen und macht seinen Leistungsanspruch von seiner Leistungsbereitschaft abhängig. Die erste zugewiesene Arbeit im Forstdienst lehnt Herr Klein mit Verweis auf einen früheren Bandscheibenvorfall ab. Das Sozialamt droht mit Leistungskürzungen und bietet ihm als Alternative eine Arbeit in der Recyclingstelle der Gemeinde an. Herr Klein arbeitet dort unentgeltlich, um einer Kürzung der Sozialhilfegelder zu entgehen.

Im Alter von 44 Jahren erhält Herr Klein das Angebot, bei der Recyclingstelle fest angestellt zu werden, um dort in einem Pensum von 50% zu arbeiten. Herr Klein sagt zu. Nach zwei Jahren wird das Arbeitspensum auf 100% erhöht.

Herr Klein bleibt dort erwerbstätig, bis er im Alter von 65 Jahren ordentlich pensioniert wird.

#### d) *Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)*

Herr Klein bleibt ledig und kinderlos.

**Tabelle 4-1: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Klein – Grundvariante<sup>110</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
1	16	7'800	Lehre als Feinmechaniker
	17	9'100	
	18	11'700	
	19	16'900	
	20	48'800	Lehrabgänger
	21		100%
	22	51'000	
	23		
	24		
	25		
	26	53'400	
	27		
	28		
	29		
	30	58'500	
	31		
	32		
	33		
	34		
	35		
36			
37			
38			
39		arbeitslos, Aussteuerung	
40			
2	41		Gemeindearbeit
	42		
	43		
3	44	29'250	Recyclingstelle, 50%
	45		Recyclingstelle, 100%
	46		
	47		
	48		
	49		
	50		
	51		
	52		
	53		
	54	58'500	
	55		
	56		
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65		Altersrenten (Vermögen: CHF 43'000)	

<sup>110</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.

### e) *Phasenbeschreibung*

#### **Phase 1 (P1):**

**Herr Klein ist als Feinmechaniker stets in Normalarbeitsverhältnissen tätig, bis er im Alter von 39 Jahren arbeitslos wird. Leider gelingt es ihm nicht, eine neue Stelle zu finden. Nach Bezug aller ihm zustehenden Arbeitslosentaggelder wird er ausgesteuert. Danach wendet er sich an das Sozialamt.**

#### **Allgemeine Annahmen**

Bezüglich der Situation während der Lehrzeit genügt ein Hinweis auf die Ausführungen in *Spät/P0*. Davon abweichend gilt für die Militärversicherung während der Lehre Folgendes: Für den Zeitraum der Lehre ist Herr Klein ebenfalls als Angehöriger der Armee oder des Zivilschutzes im Militär- oder Zivildienst sowie auf der Hin- und Rückreise vom Dienstesatz durch die Militärversicherung versichert, siehe *Blass/P2/MV*. Wenn wegen einer versicherten Gesundheitsschädigung sich die Berufsausbildung verzögerte und nach Ablauf der üblichen Lehr- oder Ausbildungszeit noch eine Arbeitsunfähigkeit bestünde, so hätte der Versicherte Anspruch auf ein Taggeld, welches sich nach den Verdienstverhältnissen bei abgeschlossener Ausbildung berechnete (Art. 28 Abs. 7 MVG).

Für den Zeitraum, in welchem Herr Klein in Normalarbeitsverhältnissen tätig ist, verweisen wir auf *Spät/P1*, da sich diesbezüglich keine Besonderheiten ergeben.

Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung während der Arbeitslosigkeit von Herrn Klein ist vergleichbar mit dem Schutz, welchen Frau Spät in Phase 4 genoss (*Spät/P4*). **Im Folgenden wird somit lediglich die Zeit nach der Aussteuerung beleuchtet.**

Gemäss Nussbaumer (2007) gelten Personen als ausgesteuert, wenn sie die Bezugsberechtigung bei der Arbeitslosenversicherung erschöpft haben.<sup>111</sup>

#### **AHV, IV, EO**

Herr Klein leistet nach seiner Aussteuerung als Nichterwerbstätiger weiterhin AHV-, IV- und EO-Mindestbeiträge und bleibt daher versichert, vgl. *Spät/P2*.

Die Annahme ist wohl plausibel, das Vermögen von Herrn Klein sei geringer als CHF 300'000. Er hat daher jährlich CHF 370 AHV-Beiträge zu bezahlen (Art. 10 Abs. 1 AHVG i.V.m. Art. 28 Abs. 1 AHVV). Dieser AHV-Mindestbeitrag bei Nichterwerbstätigkeit kann im Sinne von Art. 11 Abs. 2 AHVG bei Sozialhilfeempfängern von der Sozialfürsorgebehörde übernommen werden.

Bei der IV und der EO gilt dasselbe: Herr Klein hat als Nichterwerbstätiger jährliche Beiträge von CHF 62 für die IV und CHF 13 für die EO zu bezahlen, wenn dies die kommunale Sozialhilfebehörde nicht für ihn übernimmt (Art. 3 Abs. 1<sup>bis</sup> und Abs. 2 IVG und Art. 36 Abs. 2 EO).<sup>111</sup>

---

<sup>111</sup> Nussbaumer (2007), N 147.

**BV**

Bereits bei der Arbeitslosigkeit wird mit dem Alterssparen ausgesetzt. Nach der Aussteuerung bezahlt Herr Klein auch für die Risiken Tod und Invalidität keine BVG-Beiträge mehr, da die Versicherungsunterstellung gleichzeitig mit dem Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung endet (Art. 10 Abs. 2 lit. d BVG).

Herr Klein ist gemäss Art. 4 Abs. 1 FZG verpflichtet, der alten Vorsorgeeinrichtung (im Falle von Herrn Klein ist es die Auffangeinrichtung) mitzuteilen, in welcher zulässigen Form (gem. Art. 10 Abs. 1 FZV stehen ein Freizügigkeitskonto oder eine Freizügigkeitspolice zur Wahl) er seinen Vorsorgeschutz erhalten möchte. Unterlässt er diese Mitteilung, wird die Austrittsleistung von Herrn Klein auf ein Freizügigkeitskonto bei der Auffangeinrichtung überwiesen (Art. 4 Abs. 2 und 3 FZG). Es ist hingegen nicht möglich, dass Herr Klein einen Vorbezug bzw. die Barauszahlung seiner BVG-Gelder verlangen könnte, da diese Optionen nur in einer beschränkten Anzahl gesetzlich genau definierter Situationen bestehen.<sup>112</sup> Trotz seiner finanziellen Notlage bleibt das Geld aus der beruflichen Vorsorge folglich für Herrn Klein unzugänglich; seine Ausrichtung (als Rente oder Kapitalabfindung) ist frühestens fünf Jahre vor Erreichen des Rentenalters zulässig (Art. 37 BVG, i.V.m. Art. 16 Abs. 1 FZV).

Würde Herr Klein in der Zeit, in welcher sein Altersguthaben auf einem Freizügigkeitskonto oder einer Freizügigkeitspolice ruht, von den Risiken Tod oder Invalidität betroffen werden, bestünde nur dann Versicherungsschutz, wenn die Freizügigkeitspolice eine Zusatzversicherung für den Todes- oder Invaliditätsfall enthalten würde (Art. 10 Abs. 2 FZV) oder wenn das Freizügigkeitskonto durch eine entsprechende Versicherung ergänzt worden wäre (Art. 10 Abs. 3 FZV). Besteht keine solche Zusatzversicherung, könnte Herr Klein im Invaliditätsfall gemäss Art. 16 Abs. 2 FZV dennoch die vorzeitige Auszahlung seiner Altersleistungen verlangen, sofern er eine volle Invalidenrente der IV beziehen würde.

**UV, KV**

Herr Klein hat sich privat gegen Unfälle zu versichern, vgl. *Spät/P2/UV*. Bei der Krankenkasse gibt es keine Besonderheiten, es kann ebenfalls auf *Spät/P2/KV* verwiesen werden.

**Familienlasten (Kinder- und Ausbildungszulagen)**

Da Herr Klein keine Kinder hat, erübrigen sich Ausführungen zu diesem Thema, daher wird auch im Folgenden nicht weiter darauf eingegangen.

**ALV**

Die Taggeldhöhe beträgt bei Herrn Klein lediglich 70 Prozent des versicherten Verdienstes, da keine Unterstützungspflicht gegenüber einem Kind besteht, Herr Klein ein volles Taggeld

---

<sup>112</sup> Vorbezug gem. Art. 30c BVG zur Wohneigentumsförderung; Barauszahlung nach Art. 5 Abs. 1 FZG bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit, endgültigem Verlassen der Schweiz und im Fall, dass sich die Austrittsleistung auf weniger als einen Jahresbeitrag beläuft.

von über CHF 140 erreichen würde und er nicht invalid ist (Art. 22 Abs. 2 AVIG). Herr Klein erhält maximal 400 Taggelder (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG) in der Höhe von je CHF 157.30<sup>113</sup> (CHF 3'413 pro Monat). Nach Ablauf dieser 400 Tage gilt Herr Klein nicht mehr als arbeitslos und wird daher ausgesteuert. Er kann sich erst wieder beim Arbeitsamt anmelden, wenn er die Beitragszeit von zwölf Monaten erneut erfüllt hat (Art. 9 Abs. 4 i.V.m. Art. 10 Abs. 3 AVIG).<sup>114</sup> Da Herr Klein in dieser Lebensphase keine neue Stelle findet, kann er diese vorausgesetzte Beitragszeit nicht erfüllen. Er hat somit keinen Anspruch auf Arbeitslosentaggelder (Art. 8 Abs. 1 lit. c).

Als Nichterwerbstätiger hat Herr Klein gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG keine Beiträge an die Arbeitslosenkasse zu bezahlen.

### Sozialhilfe

Als ausgesteuert gilt jemand, wenn er den Bezug auf Arbeitslosenentschädigung erschöpft hat. Die Gemeinden sind ab diesem Zeitpunkt für die Sozialhilfe zuständig, wobei die Kantone die Grundsätze und Ziele festlegen und die Gemeinden unterstützen.

Herr Klein hat Anspruch auf wirtschaftliche Hilfe, wenn er für seinen Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln aufkommen kann. Diese wird üblicherweise in Form einer Geldleistung ausbezahlt und soll das soziale Existenzminimum gewährleisten, das neben den üblichen Aufwendungen für den Lebensunterhalt auch individuelle Bedürfnisse angemessen berücksichtigt (z.B. § 14 ff. SHG ZH oder Art. 30 ff SHG BE, vgl. auch A.6 der SKOS-Richtlinien). Der Sozialhilfeanspruch beträgt in casu rund CHF 2'200 pro Monat. Dieser Betrag wurde anhand der SKOS-Richtlinien berechnet (siehe Bemerkung zu Tabelle 4-8 in Kapitel 4 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz").

### Schlussfolgerungen

Obwohl Herr Klein dringend auf finanzielle Hilfe angewiesen ist, kann er sich das im Rahmen des BVG geäußerte Altersguthaben nicht auszahlen lassen, weil dieses das Risiko Alter und Invalidität absichern soll – diese Barriere, die das BVG nur für wenige, abschliessend aufgezählte Fälle des Vorbezugs öffnet, bildet einen wichtigen Pfeiler des schweizerischen Systems sozialer Sicherheit.

Da er keine Renten aus der AHV oder IV bezieht, hat er keinen Anspruch auf Ergänzungsleistungen. Herr Klein ist auf Sozialhilfe angewiesen und erhält diese auch.

#### Phase 2 (P2):

**Das Sozialamt möchte ihn für Gemeindearbeiten einsetzen und macht seinen Leistungsanspruch von seiner Leistungsbereitschaft abhängig. Die erste zugewiesene Arbeit im Forstdienst weist Herr Klein mit Verweis auf einen früheren Bandscheibenvorfall ab. Das Sozialamt droht mit Leistungskürzungen und bietet ihm als Alternative eine**

<sup>113</sup> 58'500 x 0.7 / 12 / 21.7.

<sup>114</sup> Vgl. BGE 125 V 355 E. 3a.

**Arbeit in der Recyclingstelle der Gemeinde an. Herr Klein arbeitet dort unentgeltlich, um einer Kürzung der Sozialhilfegelder zu entgehen.**

#### AHV, IV, EO, BV, UV, KV, ALV

Es ergeben sich keine Änderungen gegenüber der vorherigen Lebensphase.

#### Sozialhilfe

Gemäss den exemplarisch geprüften Sozialhilfegesetzen der Kantone ZH und BE<sup>115</sup> und Ziff. A.5.2 i.V.m. Ziff. A.8.2 der SKOS-Richtlinien<sup>116</sup> ist ein Sozialhilfeempfänger verpflichtet, als Integrationsmassnahme eine ihm zumutbare Arbeit auszuführen. Demzufolge kann die wirtschaftliche Hilfe an Sozialhilfebezüger gekürzt werden, wenn beispielsweise die Aufnahme einer zumutbaren Arbeit vom Hilfeempfänger verweigert wird. Die Leistungen dürfen jedoch nur soweit gekürzt werden, als dadurch der Lebensunterhalt des Sozialhilfeempfängers nicht gefährdet wird.

Aufgrund des früheren Bandscheibenvorfalles kann von Herrn Klein jedoch nicht verlangt werden, dass er die ihm zugewiesene Arbeit im Forstdienst ausführt. Diese Arbeit ist nicht dem Gesundheitszustand von Herr Klein angepasst. Er hat somit keine Leistungskürzungen zu befürchten. Eine leidensangepasste Tätigkeit muss er aber, wie bereits erwähnt, annehmen. Die Höhe seiner monatlichen Sozialhilfezahlung beträgt wiederum rund CHF 2'200, basierend auf den SKOS-Richtlinien (siehe Bemerkung zu Tabelle 4-8 in Kapitel 4 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz").

#### Schlussfolgerungen

Herr Klein hat die Arbeit auszuführen, welche ihm vom Sozialamt zugeteilt wird und welche ihm mit seinem Gesundheitszustand zumutbar ist, wenn er die Sozialhilfeleistung nicht in gekürzter Form erhalten will.

#### Phase 3 (P3):

**Im Alter von 44 Jahren erhält Herr Klein das Angebot, bei der Recyclingstelle fest angestellt zu werden, um dort in einem Pensum von 50% zu arbeiten. Herr Klein sagt zu. Nach zwei Jahren wird das Arbeitspensum auf 100% erhöht. Herr Klein bleibt dort tätig, bis er im Alter von 65 Jahren ordentlich pensioniert wird.**

#### Allgemeine Annahmen

Die Ersparnisse von Herr Klein belaufen sich beim Eintritt ins Rentenalter auf CHF 43'000.

<sup>115</sup> Kanton BE: Art. 28 Abs. 2 lit. c i.V.m. Art. 36 SHG (860.1); Kanton ZH: § 23 lit. d der Verordnung zum Sozialhilfegesetz (851.11) i.V.m. § 24 des Sozialhilfegesetzes (851.1).

<sup>116</sup> Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2005), [http://www.skos.ch/store/pdf\\_d/richtlinien/richtlinien/RL\\_deutsch.pdf](http://www.skos.ch/store/pdf_d/richtlinien/richtlinien/RL_deutsch.pdf), grundsätzlich haben die Richtlinien Empfehlungscharakter, wobei z.B. sowohl der Kanton Bern als auch der Kanton Zürich sie als verbindlich betrachten, solange das SHG und die Verordnung zum SHG keine andere Regelung vorsehen oder keine begründeten Abweichungen im Einzelfall vorliegen (Art. 8 der Verordnung zum SHG BE und § 17 der Verordnung zum SHG ZH).



**AHV, IV, BV, EO, MV, UV, KV, ALV**

Zum Zeitraum, in welchem Herr Klein zu 50% arbeitet, kann auf die Ausführungen zur 40%-Anstellung von Frau Spät in *Spät/P2* verwiesen werden.

In der Zeit vor der Pensionierung arbeitet Herr Klein in einem Normalarbeitsverhältnis zu 100% und unbefristet. Damit zusammenhängende Besonderheiten der sozialen Absicherung ergeben sich keine. Es wird daher auf *Spät/P1* verwiesen.

Auch im Pensionsalter ergeben sich keine Unterschiede zu *Spät/P10*. Bezüglich der Militärversicherung wird auf die Ausführungen bei *Hess/P9/MV* verwiesen. Seine AHV-Rente beträgt CHF 1'839 pro Monat, dazu erhält er eine BVG-Rente in der Höhe von CHF 848.<sup>117</sup>

**EL**

Herr Klein hat neben seiner Altersrente keinen Anspruch auf Ergänzungsleistungen, da seine anerkannten Ausgaben die Renteneinnahmen nicht übersteigen (Art. 2 Abs. 1 ELG).

**Sozialhilfe**

Herr Klein erhält nur solange Leistungen der Sozialhilfe, wie er für seinen Lebensunterhalt nicht mit eigenen Mitteln aufkommen kann (z.B. § 14 ff. SHG ZH oder Art. 30 ff SHG BE). Daher werden die Leistungen eingestellt, sobald Herr Klein wieder über ein genügend hohes Einkommen verfügt, was in dieser Phase der Fall ist.

Gegebenenfalls muss Herr Klein die erhaltenen Leistungen auch zurückerstatten. Im Kanton Bern beispielsweise sind Sozialhilfeempfänger zur Rückerstattung verpflichtet, wenn sich ihre wirtschaftlichen Verhältnisse wesentlich verbessert haben und eine Rückerstattung zumutbar ist. Soweit Personen aus einem Nachlass einer Person, die Sozialhilfe bezogen hatte, bereichert sind, besteht ebenfalls eine Pflicht zur Rückerstattung (Art. 40 und 42 SHG BE). Im Kanton Zürich kann das Sozialamt von Sozialhilfeempfängern ihre Leistungen zurückfordern, wenn diese aus Erbschaft, Lotteriegewinn oder anderen nicht auf eigene Arbeitsleistung zurückzuführenden Gründen in finanziell günstige Verhältnisse gelangt sind. Dies ist auch im Falle der eigenen Arbeitsleistung möglich, falls es andernfalls unbillig wäre. Wenn ein Sozialhilfeempfänger stirbt, entsteht ein Anspruch auf Rückerstattung gegenüber seinem Nachlass (§ 27 lit. b f. SHG ZH).

Die SKOS-Richtlinien empfehlen in Ziff. D.2-3 jedoch, auf die Rückerstattung derjenigen Leistungen, für welche der Empfänger eine Gegenleistung erbracht hatte, zu verzichten. In Art. 43 Abs. 1 lit. b SHG BE ist denn auch explizit festgehalten, dass Leistungen, welche während einer vertraglich vereinbarten Integrationsmassnahme bezogen wurden, von der Rückerstattungspflicht befreit sind. Ferner ist das Erreichen der wirtschaftlichen Unabhängigkeit ein weiteres Ziel der Sozialhilfe, folglich sollten gemäss Ziff. E.3-1 der SKOS-Richtlinien aus zukünftigem Erwerbseinkommen grundsätzlich keine Rückerstattungen geltend gemacht werden.

---

<sup>117</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass Herr Klein die erhaltenen Leistungen nicht zurückerstatten muss.

### Schlussfolgerungen

Da Herr Klein nun fest angestellt ist, entschärft sich seine finanzielle Notlage und die Sozialhilfeleistungen werden dementsprechend reduziert. Es kann davon ausgegangen werden, dass Herr Klein die erhaltenen Leistungen nicht zurückerstatten muss, da er mit seinem Einkommen nicht in der Lage ist, ein grosses Vermögen anzuhäufen.

## 4.2 Herr Klein Variante „Festanstellung“

### a) Die Erwerbsbiographie Variante 1 von Herr Klein (Festanstellung)

Herr Klein ist als Feinmechaniker stets in Normalarbeitsverhältnissen tätig und bleibt zu 100% erwerbstätig, bis er im Alter von 65 Jahren ordentlich pensioniert wird.

### b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)

Herr Klein bleibt ledig und kinderlos.

Tabelle 4-2: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Klein – Variante Festanstellung<sup>118</sup>

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
1	16	7'800	Lehre als Feinmechaniker
	17	9'100	
	18	11'700	
	19	16'900	
	20	48'800	Lehrabgänger
	21		
	22		100%
	23	51'000	
	24		
	25		
	26		
	27	53'400	
	28		
	29		
	30	58'500	
	31		
	32		
33			
34			
35			
36			
37			

<sup>118</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
	38		
	39		
	40		
2	41		
	42		
	43		
3	44		
	45		
	46		
	47		
	48		
	49		
	50		
	51		
	52		
	53		
	54		
	55		
	56		
	57		
	58		
	59		
	60		
	61		
	62		
	63		
	64		
	65		Altersrenten (Vermögen: CHF 43'000)

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".

### 4.3 Herr Klein Variante „bleibt arbeitslos“

#### a) Die Erwerbsbiographie Variante 2 von Herr Klein (bleibt arbeitslos)

Herr Klein ist als Feinmechaniker stets in Normalarbeitsverhältnissen tätig, bis er im Alter von 39 Jahren arbeitslos wird. Leider gelingt es ihm nicht, eine neue Stelle zu finden. Er wird aus-gesteuert und muss sich deshalb ans Sozialamt wenden.

Das Sozialamt möchte ihn für Gemeindearbeiten einsetzen und macht seinen Leistungsanspruch von seiner entsprechenden Leistungsbereitschaft abhängig. Die erste zugewiesene Arbeit im Forstdienst lehnt Herr Klein mit Verweis auf einen früheren Bandscheibenvorfall ab. Das Sozialamt droht mit Leistungskürzungen und bietet ihm als Alternative eine Arbeit in der Recyclingstelle der Gemeinde an. Herr Klein arbeitet dort unentgeltlich, um einer Kürzung der Sozialhilfegelder zu entgehen.

Nach drei Jahren hat die Recyclingstelle keine Beschäftigung mehr für Herrn Klein. Daraufhin bleibt Herr Klein bis zu seiner Pensionierung arbeitslos.

**b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)**

Herr Klein bleibt ledig und kinderlos.

**Tabelle 4-3: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Klein – Variante „bleibt arbeitslos“<sup>119</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
1	16	7'800	Lehre als Feinmechaniker
	17	9'100	
	18	11'700	
	19	16'900	
	20	48'800	Lehrabgänger
	21		
	22	51'000	100%
	23		
	24		
	25	53'400	
	26		
	27		
	28		
	29		
	30	58'500	
	31		
	32		
	33		
	34		
	35		
36			
37			
38	arbeitslos, Aussteuerung		
39			
40	Gemeindearbeit		
41			
42			
3	43	Ohne Arbeit	
	44		
	45		
	46		
	47		
	48		
	49		
	50		
	51		
	52		
	53		
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			

<sup>119</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
	62		
	63		
	64		
	65		Altersrenten (Vermögen: CHF 43'000)

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".

#### 4.4 Herr Klein Variante „Invalidität“

##### a) Die Erwerbsbiographie Variante 3 von Herr Klein (Invalidität)

Herr Klein ist als Feinmechaniker stets in Normalarbeitsverhältnissen tätig, bis er im Alter von 39 Jahren arbeitslos wird. Leider gelingt es ihm nicht, eine neue Stelle zu finden. Er wird erwerbsunfähig und erhält eine volle Invalidenrente zugesprochen.

Im Alter von 44 Jahren hat sich der Gesundheitszustand von Herrn Klein überraschend wieder verbessert. Er erhält deshalb nur noch eine halbe IV-Rente und kann im übrigen bei der Recyclingstelle seiner Gemeinde mit einem 50%-Pensum arbeiten. Nach weiteren zwei Jahren wird das Arbeitspensum auf 100% erhöht und die IV-Rente entfällt gänzlich.

Herr Klein bleibt dann erwerbstätig, bis er im Alter von 65 Jahren ordentlich pensioniert wird.

##### b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)

Herr Klein bleibt ledig und kinderlos.

Tabelle 4-4: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Klein – Variante „Invalidität“<sup>120</sup>

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
1	16	7'800	Lehre als Feinmechaniker
	17	9'100	
	18	11'700	
	19	16'900	
	20	48'800	Lehrabgänger
	21		
	22	51'000	100%
	23		
	24		
	25		
	26	53'400	
	27		
	28		
29			
30	58'500		

<sup>120</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
	31		
	32		
	33		
	34		
	35		
	36		
	37		
	38		
	39		arbeitslos, Aussteuerung
	40		
2	41		Ganze Invalidenrente
	42		
	43		
3	44	29'250	Recyclingstelle, 50%, halbe Invalidenrente
	45		
	46		
	47		
	48		
	49		
	50		
	51		
	52		
	53		
	54		
	55	58'500	Recyclingstelle, 100%
	56		
	57		
	58		
	59		
	60		
	61		
	62		
	63		
	64		
	65		Altersrenten (Vermögen: CHF 43'000)

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".

## 5 Fallbeschreibung Frau Blanc

### 5.1 Grundvariante

#### **a) *Atypische Arbeitsformen in dieser Erwerbsbiographie***

- Befristetes Arbeitsverhältnis
- Teilzeitarbeit
- Temporärarbeit

#### **b) *Unsicherheitssituationen in dieser Erwerbsbiographie***

- Kinderbetreuung
- Kleines Pensum
- Nichterwerbstätigkeit
- Unfall

#### **c) *Die Erwerbsbiographie von Frau Blanc***

Nachdem ihre Kinder die Ausbildung beendet und das Elternhaus verlassen haben, beschliesst Frau Blanc, jetzt 46 Jahre alt, sich bei einem Arbeitsvermittlungsbüro für Temporärstellen zu melden. Sie wird in der Folge regelmässig während fünf bis zehn Stunden pro Woche zu kleineren Arbeitseinsätzen an Messeständen oder für Promotionen in Warenhäusern vermittelt. Nach rund 19 Monaten solcher Kurzeinsätze (zuletzt allerdings während sieben Wochen lediglich mit fünf Stunden pro Woche; Wochenlohn = CHF 109<sup>121</sup>) verunfallt sie auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz bei einem Sturz von einem Treppenabsatz (Arbeitsunfähigkeit: 100% während fünf Wochen).

Im Alter von 48 Jahren wird Frau Blanc von einem Warenhaus als Verkaufsberaterin übernommen. Sie erhält zunächst für zehn Monate ein befristetes Arbeitsverhältnis (50%), die Arbeitgeberin wandelt ihr dann aber dieses in ein unbefristetes um (drei Jahre 50%, dann fünf Jahre 80%, schliesslich 100%). Frau Blanc bleibt in diesem Warenhaus fest angestellt, bis sie im Alter von 65 Jahren ordentlich pensioniert wird.

#### **d) *Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)***

Frau Blanc verfügt über keine Berufsausbildung, da sie schon früh Mutter wurde. Sie hat drei Kinder (mit 18, mit 21 und mit 25 Jahren). Ihr Ehemann ist gleich alt wie sie und als Elektromonteur tätig.

---

<sup>121</sup> Entspricht CHF 5640 / 52.

Frau Blanc untersteht dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) betreffend der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der temporären Angestellten.<sup>122</sup> In den Einsatzbetrieben, in denen sie als Temporärangestellte arbeitet, kommt kein GAV zur Anwendung (insbes. auch kein allgemeinverbindlich erklärter)

**Tabelle 5-1: Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Blanc – Grundvariante<sup>123</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann
	16	0	Schulbildung	7'800
	17			9'100
	18	0	Heirat und Geburt 1. Kind	11'700
	19			16'900
	20			48'800
	21			
	22			50'700
	23			
	24			
	25			
	26			
	27			53'300
	28			
	29			
	30			
	31			
	32	0	Haushalts- und Kinderbetreuung (2. Kind mit 21 und 3. Kind mit 25 Jahren)	
	33			
	34			58'500
	35			
	36			
	37			
	38			
	39			
	40			
	41			
	42			
	43			60'000
	44			
	45			
1	46	5'640 – 11'280,	Kleinere Promotionseinsätze, 5-10 Std / Woche (47'000x0.12 od. 0.24). 5 Wo arbeitsunfähig wegen Unfall	
2	47			
3	48		10 Mt. befristeter Arbeitsvertrag, 50%,	61'000
	49	23'500	danach unbefristet: 3 Jahre 50%	
	50			
	51			
	52			
	53	37'600	80%	
	54			
	55			
	56			

<sup>122</sup> Der GAV wurde zwischen dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz (VPDS) und dem Kaufmännischen Verband Schweiz (KV Schweiz) am 31.12.2003 geschlossen.

<sup>123</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.



Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann
	57	48'000	100%	
	58			
	59			
	60			
	61			
	62			
	63			
	64			
4	65		Altersrenten (eheliches Vermögen: CHF 120'000)	Altersrenten

### e) Phasenbeschreibung

#### Phase 1 (P1):

Nachdem ihre Kinder die Ausbildung beendet und das Elternhaus verlassen haben, beschliesst Frau Blanc, jetzt 46 Jahre alt, sich bei einem Arbeitsvermittlungsbüro für Temporärstellen zu melden. Sie wird in der Folge regelmässig während fünf bis zehn Stunden pro Woche zu kleineren Arbeitseinsätzen an Messeständen oder für Promotio-  
nen in Warenhäusern vermittelt.

#### Allgemeine Annahmen

Frau Blanc ist zufrieden, wöchentlich lediglich 5 – 10 Stunden abgerufen zu werden, sucht also nicht nach einem grösseren Pensum.

#### AHV, IV, EO/MSE

Gemäss Art. 21 GAV werden Frau Blanc die Arbeitnehmerbeiträge der Sozialversicherungen nach den geltenden Gesetzen abgezogen. Somit bezahlt Frau Blanc wie jede unselbständig erwerbstätige Person Beiträge. Da der Verleihbetrieb die rechtliche Arbeitgeberstellung innehat (so auch Art. 6 GAV), muss das Personalvermittlungsbüro die Arbeitgeberbeiträge entrichten.

Im Zeitraum vor ihrer Temporärstelle hat Frau Blanc Beiträge als Nichterwerbstätige abgeliefert (siehe *Spät/P2/AHV und IV*). Zusätzlich haben sie und ihr Mann Erziehungsgutschriften erhalten, solange ihre Kinder das 16. Altersjahr noch nicht erreicht hatten (siehe *Spät/P2/AHV*).

#### BV

Gemäss Art. 28 GAV müssen sich temporär Angestellte „gemäss den Bestimmungen des AVG ... einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge anschliessen, welche mindestens die gesetzlichen Leistungen zu erbringen hat“, wobei die Aufnahme nach den Bestimmungen der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung zu erfolgen habe – wie genau diese Bestimmung auszulegen ist, bleibt allerdings unklar angesichts dessen, dass weder das AVG einschlägige Bestimmungen enthält noch das BVG den „Anschluss des Arbeitnehmers“ (sondern ausschliesslich den des Arbeitgebers) regelt oder gar vorschreibt.

Seit dem 1.1.2005 legt die BVV 2 in Art. 2 für die Berufliche Vorsorge ausdrücklich fest, was aufgrund des Arbeitsprivatrechts ohnehin schon gilt: die gem. AVG verliehenen Arbeitnehmenden gelten „als Angestellte des verleihenden Unternehmens“. Das BSV hält in einer neueren Weisung<sup>124</sup> dementsprechend fest, dass mehrere, aber von demselben Verleihunternehmen vermittelte Einsätze – auch bei verschiedenen Einsatzbetrieben – zusammengezählt sind mit der Folge, dass diese dem BVG-Obligatorium unterstehen, sobald die Gesamtdauer mehr als drei Monate ausmacht; das gelte auch dann, wenn die verschiedenen Einsätze nicht unmittelbar aufeinander folgten, solange der Unterbruch nicht länger als zwei Wochen dauere (diese Frist gelte aber nicht, wenn die Arbeit wegen Krankheit, Unfall, obligatorischem Militär-, Zivil- oder Zivildienst unterbrochen werde, und bei Mutterschaft betrage die Unterbrechungsfrist 14 Wochen). Diese Regel ist aus Flexicurity-Sicht zu begrüßen. Im Übrigen hat die erwähnte Regel auch den ganz praktischen Vorteil, dass alle von einem Personalverleihunternehmen vermittelten Temporäreinsätze sozialversicherungsrechtlich (und arbeitsrechtlich) via das betreffende Personalverleihunternehmen (den rechtlichen Arbeitgeber) abgewickelt werden können – was deutlich einfacher ist, als wenn sich die temporär beschäftigten Personen jeweils an die einzelnen Einsatzbetriebe richten müssten.

Im Fall von Frau Blanc erreichen die verschiedenen Temporäreinsätze, die nicht durch mehr als zwei Wochen unterbrochen sind, zusammengezählt zwar die geforderte Mindestdauer von mehr als drei Monaten (Art. 1 Abs. 1 Bst. b und Art. 2 BVV 2 in Verbindung mit Art. 19 AVG); hingegen fehlt es am Erreichen des versicherten Mindestlohns von CHF 19'890, denn das aus den einzelnen Einsätzen erzielte Erwerbseinkommen beträgt insgesamt höchstens CHF 11'280 pro Jahr (Art. 7 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 5 BVV 2, siehe *Spät/P2/BV*). Folglich profitiert Frau Blanc nicht vom BVG-Obligatorium.

Frau Blanc kann sich auch nicht freiwillig dem BVG unterstellen lassen, weil dafür ebenfalls ein Mindestverdienst von CHF 19'890 erforderlich wäre (Art. 4 Abs. 2 BVG i.V.m. Art. 8 Abs. 1 und 2 BVG<sup>125</sup>) – abgesehen davon würde ihr geringer Verdienst die betreffenden Kosten wohl kaum zulassen.

## UV

Mit durchschnittlich<sup>126</sup> 7,5 Stunden<sup>127</sup> arbeitet Frau Blanc weniger als die für die Versicherung von Nichtberufsunfällen benötigten acht Stunden pro Woche. Sie wäre somit nur gegen Berufsunfälle obligatorisch versichert, wobei gemäss Art. 7 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 13 UVV in ihrem Fall Unfälle auf dem Arbeitsweg auch zu den Berufsunfällen zählen würden, worauf

---

<sup>124</sup> Weisung 2006-2 vom 31. Mai 2006 „Geltung der BVG-Unterstellung für verliehene Arbeitnehmer; Präzisierung der Weisungen und Erläuterungen AVG (ersetzt die Weisung 2006/1 vom 23. Februar 2006).

<sup>125</sup> Vgl. auch Stauffer (2005), Rz. 494.

<sup>126</sup> Bei der Berechnung der wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeit ist auf die Arbeitszeit der letzten drei oder zwölf Wochen vor dem Unfallereignis abzustellen. Es gilt die für den jeweiligen Versicherten vorteilhaftere Berechnungsvariante. Vgl. dazu *Spät/P7/UV* und *Hess/P4/UV*.

<sup>127</sup> Entspricht  $(5+10) / 2$ .

später näher eingegangen wird. Gegen Nichtberufsunfälle hat Frau Blanc sich privat zu versichern (siehe *Blanc/P1/KV*).

## **KV**

Frau Blanc hat sich bei der Krankenkasse auch gegen Unfälle versichern zu lassen, da sie bei der obligatorischen Unfallversicherung nur gegen Berufsunfälle versichert ist (Vgl. dazu *Spät/P2/KV*).

## **Familienlasten (Kinder- und Ausbildungszulagen)**

Die Kinder von Frau Blanc haben das 25. Altersjahr bereits erreicht, daher werden keine Ausbildungszulagen mehr entrichtet (Art. 3 Abs. 1 lit. b FamZG). Der Anspruch auf Kinderzulagen endete bereits in dem Monat, in welchem das jüngste der Kinder das 16. Altersjahr vollendet hatte (Art. 3 Abs. 1 lit. a FamZG). Somit erhält Frau Blanc keine Familienzulagen mehr.

## **ALV**

Auch als temporär Angestellte ist Frau Blanc gegen Arbeitslosigkeit versichert und hätte bei Erfüllung aller Voraussetzungen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG. Dies gilt unabhängig davon, ob der Rahmenvertrag mit der Temporärunternehmung weiter bestehen bleibt oder nicht<sup>128</sup>; auch in den Zeiten zwischen verschiedenen Arbeitseinsätzen sind Temporärangestellte also gegenüber der Arbeitslosenversicherung anspruchsberechtigt<sup>129</sup> – natürlich nur, wenn sie die allgemeinen Voraussetzungen gem. Art. 8 AVIG erfüllen, was für Temporärbeschäftigte in der Regel nicht einfach ist<sup>130</sup>. Vom Versicherungsschutz grundsätzlich ausgeschlossen sind die Temporärangestellten lediglich bei Kurzarbeit oder Schlechtwetter (Art. 33 Abs. 1 lit. e und Art. 42 ff. AVIG).

Die Frage nach der Leistungsberechtigung stellt sich bei Frau Blanc nicht, da sie mit ihrem relativ tiefen Pensum als Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit zufrieden ist. Aber auch wenn sie in einem höheren Pensum erwerbstätig sein möchte, hätte sie für das fehlende Pensum keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, da nicht alle Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 8 Abs. 1 AVIG erfüllt wären. Ihr Anspruch scheiterte dann bereits daran, dass sie keinen anrechenbaren Arbeitsausfall gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 11 Abs. 1 AVIG erleiden würde, da dieser bei teilweise arbeitslosen Personen innerhalb von zwei Wochen mindestens zwei volle Arbeitstage betragen müsste (Art. 5 AVIV). Auch eine allfällige Befrei-

---

<sup>128</sup> Stauffer (1998), Art. 8 Abs. 1 lit. b und Art. 10 Abs. 1 AVIG; Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (1993/1994) N 9 S. 86 f.; EVG i.S. U.K. vom 29.12.1992 E. 4b.

<sup>129</sup> So ausdrücklich das Kreisschreiben des Seco über die Arbeitslosenentschädigung vom Januar 2007 (KS ALE B107).

<sup>130</sup> So verlangt das Seco in seinem Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung vom Januar 2007 u.A. ganz generell, dass die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG) nur gegeben sei, wenn „die versicherte Person dem Arbeitsmarkt für mindestens 3 Monate zur Verfügung steht“ (im Einzelfall ausnahmsweise auch bei einer kürzeren Dauer) (KS ALE B227). Temporärbeschäftigte im Speziellen müssten dazu „bereit, in der Lage und berechtigt (sein), eine Dauerstelle anzunehmen“ (KS ALE B258 f. m.V. auf BGE 120 V 389 E. 3b. und 391 E. 4c/bb).

ung von der Erfüllung der Beitragszeit (bei welcher es keinen Arbeitsausfall benötigen würde) käme bei Frau Blass nicht in Frage, da sie zuvor nicht aus den in Art. 14 AVIG genannten Gründen nicht erwerbstätig war. Für Ausführungen zur Arbeitslosenentschädigung bei schwankendem Pensum wird auf *Hess* (v.a. *P2/ALV*) verwiesen, für Ausführungen zur Beitragsbefreiung auf *Spät/P4/ALV*.

### Schlussfolgerungen

Frau Blanc geniesst als temporär Angestellte den gleichen, zum Teil ungenügenden Versicherungsschutz wie andere Personen, die zu einem geringen Pensum angestellt sind (v.a. bezügl. obligatorischer beruflicher Vorsorge und Nichtberufsunfällen). Angesichts häufiger Wechsel der Einsatzbetriebe und oft nur kurzer Einsätze ist es für die Temporärangestellten allerdings von Vorteil, dass das Arbeitsverhältnis rechtlich mit der Verleihunternehmung besteht und verschiedene Einsätze zusammengezählt werden und die Arbeitgeberbeiträge vom Personalverleihbetrieb an die Sozialversicherungen abgeliefert werden müssen.

Ebenso vorteilhaft ist die Rechtslage hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung insofern, als es bei Fehlen von Einsatzmöglichkeiten für die Beanspruchung einer Arbeitslosenentschädigung keine Rolle spielt, ob der Rahmenvertrag zwischen der Temporärbeschäftigten und dem Personalverleihunternehmen weiter besteht oder nicht.

#### Phase 2 (P2):

**Nachdem Frau Blanc während rund 19 Monaten in solchen Kurzeinsätzen beschäftigt war (zuletzt allerdings während sieben Wochen lediglich mit fünf Stunden pro Woche), verletzt sie sich auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz bei einem Sturz von einem Treppenabsatz (Arbeitsunfähigkeit: 100% während fünf Wochen).**

### Allgemeine Annahmen

Es ist anzunehmen, dass die einzelnen Kurzeinsätze von Frau Blanc jeweils weniger als drei Monate lang dauerten.

### AHV, IV, EO/MSE

Frau Blanc erhält aufgrund ihres Unfalls Versicherungsleistungen gemäss UVG (siehe unten). Diese Leistungen gehören gemäss Art. 6 Abs. 2 lit. b AHVV jedoch nicht zum Erwerbseinkommen, auf welchem Beiträge für AHV, IV und EO bezahlt werden müssen. Während der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit kann Frau Blanc demnach keine Beiträge als Erwerbstätige im Sinne von Art. 6 Abs. 1 i.V.m. Art. 7 lit. m AHVV entrichten.

Nicht dauernd voll erwerbstätige Arbeitnehmer müssen gemäss Art. 28<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVV die AHV-Beiträge wie eine Nichterwerbstätige leisten, wenn sich die jährlichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge von ihrem Verdienst auf weniger als die Hälfte des in Art. 28 AHVV festgehaltenen Betrags (CHF 370) belaufen. Trotz ihres kleinen Jahreseinkommens übertritt Frau

Blanc jedoch diese Schwelle<sup>131</sup> und zahlt ihre Beiträge wie eine voll Erwerbstätige. Dasselbe gilt sinngemäss betreffend der Beiträge für IV und EO.

### **BV, Familienlasten, ALV**

Es ergeben sich keine Besonderheiten oder Änderungen gegenüber der vorherigen Lebensphase.

### **UV<sup>132</sup>, KV**

Frau Blanc arbeitete gemäss den vorliegenden Sachverhaltsangaben auch in dieser Lebensphase vor dem Unfall durchschnittlich weniger als acht Stunden pro Woche<sup>133</sup>, weshalb sie nur bei Berufsunfällen versichert war. Doch gemäss Art. 7 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 13 UVV gelten – zum Glück für Frau Blanc – Unfälle, die sich auf dem Arbeitsweg ereignen, bei Teilzeitangestellten mit weniger als acht Wochenstunden ebenfalls als Berufsunfälle (siehe oben, *Blanc/P1/UV*). Somit ist der Unfall, welchen Frau Blanc auf ihrem Arbeitsweg erlitten hat, nach UVG versichert. Gemäss Art. 6 i.V.m. Art. 21 GAV bezahlt das Arbeitsvermittlungsbüro als Arbeitgeber die Arbeitgeberbeiträge an die Unfallversicherung.

Als Versicherungsleistungen fallen einerseits Pflegeleistungen und Kostenvergütungen gemäss Art. 10 ff. UVG in Betracht, andererseits Geldleistungen im Sinne von Art. 15 ff. UVG. Frau Blanc erhält folglich beispielsweise Heilbehandlungen, Hilfsmittel oder Transportkosten entschädigt. Zusätzlich hat sie gemäss Art. 16 Abs. 2 UVG Anspruch auf ein Taggeld ab dem dritten Tag nach dem Unfalltag bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit. Dieses wird nach dem versicherten Verdienst berechnet, wobei bei unregelmässig beschäftigten Personen auf einen angemessenen Durchschnittslohn der letzten drei bis zwölf Monate<sup>134</sup> abgestützt wird (Art. 15 UVG i.V.m. Art. 23 Abs. 3 UVV). Es ist in casu anzunehmen, dass Frau Blanc mit ihren wöchentlichen fünf bis zehn Stunden zu den unregelmässig beschäftigten Personen mit Schwankungen gezählt werden kann. Der Einfachheit halber wird daher bei ihr der Beobachtungszeitraum für die Berechnung des Durchschnittslohnes auf zwölf Monate ausgedehnt und folglich ihr jährlicher Durchschnittslohn von CHF 8'460 als versicherter Verdienst verwendet. Da Frau Blanc während fünf Wochen voll arbeitsunfähig ist, erhält sie laut Art. 17 Abs. 1 UVG für diesen Zeitraum 80% des versicherten Verdienstes. Das Taggeld be-

---

<sup>131</sup> Ausgehend von CHF 5'640 pro Jahr: CHF 5'640 x 0.101 (Sozialversicherungsbeiträge für AHV, IV und EO gem. Art. 5 Abs. 1 AHVG, Art. 3 Abs. 1 IVG und Art. 36 Abs. 1 EOV) = CHF 569.65.

<sup>132</sup> Gemäss Art. 26 GAV sind die Angestellten während ihres Einsatzes bei der SUVA gegen Berufsunfälle versichert, des Weiteren gelten die Bestimmungen der SUVA für Nichtberufsunfälle. Der seit 25 Jahren bestehende GAV spricht hier von den „Bestimmungen der SUVA“; heute (i.S. objektiv-geltungszeitlicher Auslegungsmethode) sind darunter wohl die Bestimmungen nach UVG zu verstehen.

<sup>133</sup> Frau Blanc käme nur dann auf die für die NBU-Deckung erforderlichen acht Wochenstunden, wenn sie innerhalb der letzten zwölf Monate (vgl. *Blanc/P1/UV* und *Spät/P7/UV*) sieben Wochen lang fünf Stunden pro Woche und während 45 Wochen durchschnittlich neun Stunden gearbeitet hätte. Gemäss Sachverhalt hat sie während dieser 45 Wochen jedoch im Schnitt nur fünf bis maximal zehn Stunden gearbeitet, weshalb wir bei der Berechnung der Durchschnittsstundenanzahl von 7,5 Wochenstunden ausgegangen sind.

<sup>134</sup> Vgl. *Spät/P6/UV*.

rechnet sich nach Art. 25 UVV i.V.m. Anhang 2 der UVV und beträgt CHF 18.55<sup>135</sup> (total CHF 650 in den fünf Wochen).

Obwohl sich bei der Krankenversicherung im Vergleich zur vorherigen Phase nichts ändert, möchten wir an dieser Stelle auf die beachtlichen Unterschiede zwischen der Versicherung nach UVG und der Versicherung nach KVG hinweisen. Denn wenn sich der Treppensturz von Frau Blass in ihrer Freizeit ereignet hätte, wäre Frau Blanc nicht nach UVG, sondern im Rahmen des KVG gegen Unfälle versichert gewesen. Das KVG sieht bei Unfällen die gleichen Leistungen vor wie bei einer Krankheit (Art. 28 KVG). Die Krankenkasse übernimmt folglich lediglich die Kosten für die Leistungen, die der Diagnose oder Behandlung einer Krankheit und ihrer Folgen dienen (Art. 25 Abs. 1 KVG). Welche Leistungen dies sind, wird in Art. 25 Abs. 2 KVG festgehalten. Der grösste Unterschied bei den Versicherungsleistungen besteht bezüglich des Verdienstausfalls. Während die obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG ab dem dritten Tag nach dem Unfalltag ein Taggeld entrichtet, ist die Taggeldversicherung nach KVG freiwillig (Art. 67 ff. KVG).<sup>136</sup> Ein weiterer finanzieller Unterschied zwischen der Unfalldeckung nach UVG und derjenigen nach KVG findet sich bei der Kostenbeteiligung des Versicherten. Während der UVG-Versicherer die vollen Heilungskosten übernimmt, muss der Versicherte gegenüber der Krankenkasse die Jahresfranchise und den Selbstbehalt von 10% der die Franchise übersteigenden Kosten übernehmen (Art. 64 Abs. 1 und 2 KVG). Gemäss Art. 103 Abs. 1 KVV beträgt die Jahresfranchise mindestens CHF 300; der jährliche Höchstbetrag des Selbstbehaltes ist bei Erwachsenen auf CHF 700 beschränkt (Art. 103 Abs. 2 KVV).

### Schlussfolgerungen

Frau Blanc ist als Teilzeitbeschäftigte mit weniger als acht Wochenstunden auch auf dem Arbeitsweg durch die Berufsunfallversicherung abgesichert – das ist für geringfügig Beschäftigte bezüglich des schwerwiegenden Risikos eines Unfalls von entscheidender Bedeutung. Die Unfallversicherung hat ihr die Heilungskosten zu begleichen und ab dem dritten Tag nach dem Unfall ein Taggeld in der Höhe von 80% ihres versicherten Verdienstes auszurichten; dabei kommt ihr zugute, dass sich der versicherte Verdienst als Durchschnittswert über die letzten drei bis 12 Monate und nicht nach dem letzten, in casu tieferen Lohn berechnet.

Bei einem Nichtberufsunfall wäre Frau Blanc hingegen sehr schlecht abgesichert: Sie wäre zwar bei ihrer Krankenkasse versichert, müsste aber den Lohnausfall (nach Auslaufen der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers) selber tragen, genauso die Franchise und den Selbstbehalt der Krankenkasse.

**Phase 3 (P3):  
Anschliessend wird sie von einem Warenhaus als Verkaufsberaterin übernommen. Sie**

<sup>135</sup> Entspricht CHF 8'460 / 365 \* 0.8.

<sup>136</sup> Im Übrigen kennt die obligatorische Krankenpflegeversicherung auch die weiteren Geldleistungen des UVG (Art. 15 ff.) nicht (Invalidenrente, Integritätsentschädigung, Hilflosenentschädigung und Hinterlassenenrenten).

**erhält zunächst für zehn Monate ein befristetes Arbeitsverhältnis (50%), das dann in ein unbefristetes umgewandelt wird (drei Jahre 50%, dann 5 Jahre 80%, schliesslich 100%).**

In dieser Lebensphase ergeben sich keine Besonderheiten. Sozialversicherungsrechtlich ist es unerheblich, dass Frau Blanc zunächst für zehn Monate befristet und erst danach unbefristet angestellt wird. Sowohl bei einem befristeten wie auch bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag bezahlt Frau Blanc AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge und ist entsprechend versichert, unbeachtlich ihres 50%-Pensums.

Da ihr jährlicher Lohn CHF 19'890 übersteigt und ihr Arbeitsvertrag nicht auf drei Monate oder weniger befristet ist, untersteht Frau Blanc nun auch der obligatorischen Beruflichen Vorsorge gem. BVG (Art. 7 Abs. 1 BVG).

Auch bei der Unfallversicherung ist sie als Arbeitnehmerin versichert, und zwar auch gegen Nichtberufsunfälle, da sie mit ihrem 50%-Pensum das gesetzlich verlangte wöchentliche Minimum von acht Stunden klar überschreitet.

Es kann auf *Spät/P2* verwiesen werden, da Frau Spät in dieser Lebensphase teilweise auch lediglich zu 40% arbeitet.

**Phase 4 (P4):  
Frau Blanc bleibt in diesem Warenhaus fest angestellt, bis sie im Alter von 65 Jahren ordentlich pensioniert wird.**

Bis zur Pensionierung arbeitet Frau Blanc in einem Normalarbeitsverhältnis, d.h. sie ist zu 100% in einem unbefristeten Arbeitsvertrag angestellt. Daher ergeben sich keine Besonderheiten. Es kann auf die Ausführungen in *Spät/P1* verwiesen werden. Die AHV- und BVG-Altersrenten belaufen sich auf CHF 1'658 pro Monat. respektive CHF 280 pro Monat.<sup>137</sup>

Zu den Folgen der Pensionierung (insbesondere dem Vorteil der Erziehungsgutschriften) verweisen wir auf *Spät/P10*.

## 5.2 Frau Blanc „Festanstellung“

### a) Die Erwerbsbiographie Variante 1 von Frau Blanc (Festanstellung)

Nachdem ihre Kinder ihre Ausbildungen beendet und das Elternhaus verlassen haben, beschliesst Frau Blanc, jetzt 46 Jahre alt, sich bei einem Arbeitsvermittlungsbüro für Temporärstellen zu melden. Sie hat Glück und wird von einem Warenhaus als Verkaufsberaterin zu 100% fest angestellt.

Nachdem Frau Blanc während rund 19 Monaten im Warenhaus beschäftigt war, verunfallt sie auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz infolge Sturzes von einem Treppenabsatz (Arbeitsunfähigkeit: 100% während fünf Wochen).

<sup>137</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

Frau Blanc bleibt in diesem Warenhaus angestellt, bis sie im Alter von 65 Jahren ordentlich pensioniert wird.

**b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)**

Frau Blanc verfügt über keine Berufsausbildung, da sie schon früh Mutter wurde. Sie hat drei Kinder (mit 18, mit 21 und mit 25 Jahren). Ihr Ehemann ist gleich alt wie sie und als Elektromonteur tätig.

**Tabelle 5-2: Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Blanc – Variante „Festanstellung“<sup>138</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann		
1	16	0	Schulbildung	7'800		
	17			9'100		
	18	0		Heirat und Geburt 1. Kind	11'700	
	19	0		Haushalts- und Kinderbetreuung (2. Kind mit 21 und 3. Kind mit 25 Jahren)	16'900	
	20				48'800	
	21				50'700	
	22					
	23					
	24					
	25					
	26					
	27					
	28					
	29	53'300				
	30					
	31			0	Haushalts- und Kinderbetreuung (2. Kind mit 21 und 3. Kind mit 25 Jahren)	58'500
	32					
	33					
	34					
	35					
	36					
	37					
	38					
	39	60'000				
	40					
	41					
	42					
	43					
	44					
	45					
	46			47'000	100%	
	2	47		42480	100%, 5 Wo arbeitsunfähig wegen Unfall	
	3	48		47'000	100%	61'000
		49				
		50				
		51				
		52				
		53				
	54					

<sup>138</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.



Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann
	55	48'000		
	56			
	57			
	58			
	59			
	60	49'000		
	61			
	62			
	63			
	64			
4	65		Altersrenten (eheliches Vermögen: CHF 120'000)	

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".

### 5.3 Frau Blanc Variante „Hausfrau ohne Erwerbstätigkeit“

#### a) Die Erwerbsbiographie Variante 2 von Frau Blanc (Hausfrau ohne Erwerbstätigkeit)

Nachdem ihre Kinder ihre Ausbildungen beendet und das Elternhaus verlassen haben, beschliesst Frau Blanc, jetzt 46 Jahre alt, sich bei einem Arbeitsvermittlungsbüro für Temporärstellen zu melden. Aufgrund ihrer fehlenden Berufsausbildung und -erfahrung schafft Frau Blanc den Berufseinstieg jedoch nicht, das Arbeitsvermittlungsbüro kann ihr keine Stelle vermitteln. Sie bleibt weiterhin Hausfrau, ohne die Voraussetzungen für eine Arbeitslosenentschädigung zu erfüllen.

Frau Blanc verunfällt auf dem Weg zum Einkaufen infolge Sturzes von einem Treppenabsatz und ist während fünf Wochen bettlägerig.

Frau Blanc bleibt bis ins Rentenalter nichterwerbstätig.

#### b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)

Frau Blanc verfügt über keine Berufsausbildung, da sie schon früh Mutter wurde. Sie hat drei Kinder (mit 18, mit 21 und mit 25 Jahren). Ihr Ehemann ist gleich alt wie sie und als Elektromonteur tätig.

**Tabelle 5-3: Verlauf Erwerbseinkommen von Frau Blanc – Variante „Hausfrau ohne Erwerbstätigkeit“<sup>139</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann
1	16	0	Schulbildung	7'800
	17			9'100
	18	0	Heirat und Geburt 1. Kind	11'700

<sup>139</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	Lohn Ehemann	
	19			16'900	
	20			48'800	
	21				
	22			50'700	
	23				
	24				
	25				
	26				
	27			53'300	
	28				
	29				
	30				
	31	0	Haushalts- und Kinderbetreuung (2. Kind mit 21 und 3. Kind mit 25 Jahren)		
	32				
	33				
	34				58'500
	35				
	36				
	37				
	38				
	39				
	40				
	41				
	42				
	43				60'000
	44				
	45				
	46				
2	47				
	48				
	49				
	50				
	51				
	52				
	53				
	54				
	55		Haushaltsbetreuung, Unfall (5 Wochen)		
3	56				61'000
	57				
	58				
	59				
	60				
	61				
	62				
	63				
	64				
4	65		Altersrenten (eheliches Vermögen: CHF 120'000)		

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".

## 6 Fallbeschreibung Herr Hess

### 6.1 Grundvariante

#### **a) *Atypische Arbeitsformen in dieser Erwerbsbiographie***

- Arbeit auf Abruf
- Teilzeitarbeit
- Zwischenverdienst

#### **b) *Unsicherheitssituationen in dieser Erwerbsbiographie***

- Arbeitslosigkeit
- Schwankendes Einkommen

#### **c) *Die Erwerbsbiographie von Herrn Hess***

Herr Hess absolviert in der Gastronomie eine Lehre als Servicefachmann. Nach dem Lehrabschluss ist er zunächst in einem Hotel und danach in diversen Restaurants vollzeitlich fest angestellt.

Im Alter von 39 Jahren erhält Herr Hess ein interessantes Jobangebot von einem Restaurant, das im Bereich der Erlebnisgastronomie tätig ist. Herr Hess ist an einer beruflichen Neuausrichtung interessiert und nimmt daher das Angebot an, obwohl es sich um ein Abrufverhältnis mit Entlohnung im Stundenlohn handelt (CHF 21.50 inklusive 8.33% Ferienzuschlags). In den ersten vier Jahren arbeitet er regelmässig und ununterbrochen 30-50 Stunden pro Woche.

Danach nehmen die Arbeitseinsätze schleichend ab. Herr Hess wird immer weniger abgerufen, ohne dass er für den zunehmenden Bereitschaftsdienst eine Entschädigung erhielt. Im Alter von 43 Jahren arbeitet er durchschnittlich noch 37 Stunden pro Woche, mit 44 sind es 35 Stunden und mit 45 Jahren kann er wöchentlich nur noch durchschnittliche 31 Stunden arbeiten. Im Alter von 46 Jahren wird er während drei Monaten überhaupt nicht abgerufen, danach kann er während sechs Monaten rund 20 Stunden pro Woche arbeiten.

Darauf wird sein Arbeitsverhältnis ganz beendet (Kündigung). Herr Hess wird für vier Monate arbeitslos, dann findet er eine Festanstellung und arbeitet für dieses Unternehmen in einem 50%-Pensum bis zu seiner ordentlichen Pensionierung mit 65 Jahren.

#### **d) *Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)***

Herr Hess bleibt ledig und kinderlos.

**Tabelle 6-1: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Hess – Grundvariante**<sup>140</sup>

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen	
1	16	13'260	Servicelehre	
	17	16'900		
	18	20'150		
	19	48'100	Lehrabgänger	
	20			
	21			
	22			
	23			
	24			
	25	52'000	Festanstellungen als Servicefachangestellter, 100%	
	26			
	27	57'200		
	28			
	29			
	30			
	31			
	32			
	33			
34				
35				
36				
37				
38				
2	39	30'961- 51'602		Arbeit auf Abruf, 30-50 Std pro Woche zu CHF 21.50 (33'540/1.0833 und 55'900/1.0833)
	40			
	41			
	42			
3	43	41'366	Arbeit auf Abruf, 37 Std pro Woche zu CHF 21.50 (inkl. Ferienzuschlag)	
	44	39'130	Arbeit auf Abruf, 35 Std pro Woche zu CHF 21.50 (inkl. Ferienzuschlag)	
	45	34'658	Arbeit auf Abruf, 31 Std pro Woche zu CHF 21.50 (inkl. Ferienzuschlag)	
4	46	19'845	Arbeit auf Abruf, 31 Std pro Woche zu CHF 21.50 (3 Mt), dann 3 Mt nichts, danach 20 Std pro Woche zu CHF 21.50 (inkl. Ferienzuschlag, 6 Mt)	
5	47	19'070	4 Mt arbeitslos, danach Festanstellung zu 50%	
	48	28'600	50%	
	49			
	50			
	51			
	52			
	53			
	54			
	55			
	56			
	57			
	58			
	59			
	60			
	61			
62				
63				
64				
65		Altersrente (Vermögen: CHF 15'000)		

<sup>140</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.

### e) *Phasenbeschreibung*

#### **Phase 1 (P1):**

**Herr Hess absolviert in der Gastronomie eine Lehre als Servicefachmann. Nach dem Lehrabschluss ist er zunächst in einem Hotel und danach in diversen Restaurants vollzeitlich fest angestellt (bis zum Alter von 38 Jahren).**

In dieser Lebensphase ergeben sich keine Besonderheiten. Bezüglich der Beschäftigungszeit während der Lehre ist auf die Ausführungen unter *Spät/P0* zu verweisen. Nach dem Lehrabschluss ist Herr Hess in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt, in welchem sich bis dato keine speziellen Fragen stellen, sodass auf die Abhandlungen unter *Spät/P1* verwiesen werden kann. Bezüglich der Militärversicherung verweisen wir für die Lehrzeit auf *Klein/P1/Allgemeine Annahmen* und bezüglich der restlichen Lebensphasen auf *Blass/P2/MV*. Da Herr Hess keine Kinder hat, ist eine Abhandlung zu den Familienzulagen nicht nötig.

#### **Phase 2 (P2):**

**Im Alter von 39 Jahren erhält Herr Hess ein interessantes Jobangebot von einem Restaurant, das im Bereich der Erlebnisgastronomie tätig ist. Herr Hess ist an einer beruflichen Neuausrichtung interessiert und nimmt daher das Angebot an, obwohl es sich um ein Abrufverhältnis mit Entlöhnung im Stundenlohn handelt (CHF 21.50 inklusive 8.33% Ferienzuschlag). In den ersten vier Jahren arbeitet er regelmässig und ununterbrochen 30-50 Stunden pro Woche.**

#### **AHV, IV, EO**

Auch als Arbeitnehmer auf Stundenbasis ist Herr Hess in der AHV obligatorisch versichert, da er die Voraussetzungen gemäss Art. 1a Abs. 1 lit. a und b AHVG erfüllt. Weil Herr Hess demnach zum Versichertenkreis der AHV gehört, gilt er gemäss Art. 1b IVG auch als versicherte Person in der IV. Ebenfalls hat er EO-Beiträge abzuliefern (Art. 27 Abs. 1 EOG). Bezüglich der Modalitäten betreffend der Beitragspflicht und Beitragsabrechnung verweisen wir auf *Spät/P1/AHV, IV, EO*, da es sich auch beim Einkommen aus Arbeit auf Abruf um Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit handelt und daher sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Beiträge von 4,2% (AHV), 0,3% (IV) und 0.15% (EO) vom massgebenden Lohn zu entrichten haben (Art. 5 Abs. 1 i.V.m. Art. 13 AHVG, Art. 2 f. IVG und Art. 27 EOG i.V.m. Art. 36 EOV).

#### **BV**

Herr Hess bleibt auch während seiner Tätigkeit im Abrufverhältnis in der beruflichen Vorsorge obligatorisch versichert, da sein Jahreslohn während dieser Zeitdauer von CHF 30'961 bis CHF 51'602 den BVG-Minimallohn von CHF 19'890 übersteigt (Art. 7 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 5 BVV 2).

**UV**

Herr Hess arbeitet mehr als acht Stunden in der Woche für seinen Arbeitgeber und ist somit in der obligatorischen Unfallversicherung sowohl gegen Berufs- als auch gegen Nichtberufsunfälle versichert (Art. 8 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV). Näheres zur Beitragserhebung ist unter *Spät/P1/UV* zu finden.

**KV**

Die Art des Arbeitsverhältnisses hat grundsätzlich keinen Einfluss auf die Krankenversicherungspflicht, so dass sich Herr Hess weiter einer obligatorischen Krankenpflegeversicherung anschliessen muss (Art. 3 Abs. 1 KVG).

**ALV**

Herr Hess hat sein altes Arbeitsverhältnis gekündigt, um sich freiwillig dem neuen Arbeitgeber für Arbeitseinsätze auf Abruf zur Verfügung zu stellen. Er ist in dieser Phase zufrieden mit seinem Anstellungsverhältnis und mit seinem Pensum, daher macht er keinen Entschädigungsanspruch bei der Arbeitslosenkasse gem. Art 8 Abs. 1 AVIG geltend.

Nach konstanter Rechtsprechung gilt die unregelmässig schwankende Arbeitszeit bei Abrufverhältnissen ohnehin als normal, d.h. dieser Beschäftigungsform immanent. Ein Arbeitslosenentschädigungsanspruch stehe dem Arbeitnehmer deshalb nicht zu, wenn sich wegen stark schwankender Arbeitszeit gar keine Normalarbeitszeit berechnen lasse und also auch kein anrechenbarer Arbeitsausfall im Sinne von Art. 11 Abs. 1 AVIG vorliegen könne.<sup>141</sup> Umgekehrt kann die Rechtslage nach dem BGer. bei „während längerer Zeit im Wesentlichen mehr oder weniger konstant(en)“ Einsätzen sein<sup>142</sup>; das Gericht hält dort fest: „In diesem Fall ist die effektiv absolvierte Arbeitszeit als normal zu betrachten. Nach der Rechtsprechung kann der Beobachtungszeitraum dabei umso kürzer sein, je weniger die Arbeitseinsätze in den einzelnen Monaten schwanken, und er muss länger sein, wenn die Arbeitseinsätze sehr unregelmässig anfallen oder wenn die Arbeitsdauer während der einzelnen Einsätze starken Schwankungen unterworfen ist (BGE 107 V 61 unten f.; ARV 1998 Nr. 20 S. 101 Erw. 2a mit Hinweisen; ...). So hatte das Eidgenössische Versicherungsgericht im nicht publizierten Urteil W. vom 17. Januar 1978 (C 50/77) eine bedarfsorientierte Aushilfstätigkeit zu beurteilen, welche über vier Jahre ausgeübt wurde. Die Schwankungen der abgerufenen Einsätze machten, nach Arbeitstagen/-stunden pro Jahr in beidseitiger Abweichung vom Jahresdurchschnitt gerechnet, höchstens 10% aus. Im Gegensatz dazu konnte in BGE 107 V 59, in welchem sich der Beobachtungszeitraum auf sechs Monate erstreckte und die Abweichungen von der durchschnittlichen Einsatzdauer von monatlich rund 50 Stunden gegen oben über 80% und gegen unten 36% betrugten, keine Normalarbeitszeit abgeleitet werden. Gleich verhielt es

---

<sup>141</sup> BGer. C 9/06, Urteil vom 12.05.2006, E. 1.2. m.V. auf BGE 107 V 59, E. 1; Stauffer (1998), Art. 10 Abs. 1 und Art. 11 Abs. 1 AVIG. Der Fall würde anders beurteilt werden, wenn Herr Hess nicht freiwillig, sondern „der Not gehorchend, um die Arbeitslosigkeit finanziell zu überbrücken“, ein Abrufarbeitsverhältnis eingegangen wäre (Stauffer (1998), Art. 10 Abs. 1 AVIG).

<sup>142</sup> BGer. C 9/06, Urteil vom 12.05.2006, E. 1.3.

sich in dem in ARV 1995 Nr. 9 S. 45 publizierten Urteil, in welchem die Schwankungen ähnlich wie in dem in BGE 107 V 59 beurteilten Fall ausfielen.“

Auch nach dem vom Seco verfassten „Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung“ (KS ALE) vom Januar 2007 kann der Arbeitsausfall ausnahmsweise anrechenbar sein, „wenn die geleistete Arbeitszeit auf Abruf vor dem Beschäftigungseinbruch während längerer Zeit regelmässig und ohne erhebliche Schwankungen war“<sup>143</sup>. Um entscheiden zu können, ob die Arbeitseinsätze „regelmässig“ und „ohne erhebliche Schwankungen“ erfolgten, müsse grundsätzlich auf die letzten zwölf Monate als Beobachtungszeitraum abgestellt werden (bei kürzeren Arbeitsverhältnissen auf die entsprechende Dauer – bei weniger als sechs Monate dauernden Beschäftigungen könne hingegen gar keine Normalarbeitszeit ermittelt werden). Voraussetzung eines anrechenbaren Arbeitsausfalls ist nach dem Seco somit ebenfalls die Feststellbarkeit einer Normalarbeitszeit. Das bedingt zwei miteinander zusammenhängende Rechnungen: zuerst muss der Durchschnitt der geleisteten Arbeitsstunden über den ganzen Beobachtungszeitraum der letzten zwölf Monate ermittelt werden; dann ist zu prüfen, wieweit die stärksten Beschäftigungsschwankungen in den einzelnen Monaten vom Durchschnitt abweichen: nur wenn diese Abweichungen bei einem überjährigen Arbeitsverhältnis höchstens 20% nach oben oder unten betragen, kann nach dem Seco von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden, welche für die Berechnung eines anrechenbaren Arbeitsausfalls und damit – falls die anderen Voraussetzungen auch erfüllt sind – zu einem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung benötigt wird.<sup>144</sup> Bei einem sechsmonatigen Arbeitsverhältnis betrage das Mass maximaler Schwankung 10% nach oben/unten, bei einer Anstellungsdauer zwischen sechs und zwölf Monaten sei „die höchstens zulässige Beschäftigungsschwankung proportional anzupassen, d.h. bei einem Beobachtungszeitraum von z.B. acht Monaten beträgt diese 13%.“<sup>145</sup> Falls auch nur schon in einem Monat des Beobachtungszeitraums die stärkste Schwankung vom Stundendurchschnitt mehr als das zulässige Höchstmass (je nach Beobachtungszeitraum: 10 – 20%) abweicht, „kann nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden, mit der Folge, dass der Arbeits- und Verdienstaufschlag nicht anrechenbar ist.“<sup>146</sup>

Lässt sich aber eine Arbeitszeit feststellen, die „während längerer Zeit regelmässig und ohne erhebliche Schwankungen“ war, dann ist von einer Normalarbeitszeit auszugehen<sup>147</sup> mit der Konsequenz, dass davon nach unten abweichende Schwankungen einen „anrechenbaren Arbeitsausfall“ i.S.v. Art. 8 Abs. 1 lit. b. i.V.m. Art. 11 AVIG darstellen, wenn sie innert zweier Wochen mindestens zwei Arbeitstage ausmachen.

---

<sup>143</sup> Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung (KS ALE) vom Januar 2007, B96, mit zahlreichen Verweisen auf die Rechtsprechung des BGer. in B97.

<sup>144</sup> KS ALE (a.a.O.), B97 i.V.m. B95.

<sup>145</sup> KS ALE (a.a.O.), B97; 13% entspricht  $20 / 12 \times 8$ .

<sup>146</sup> Ebd.

<sup>147</sup> Ebd. B96.

Herr Hess arbeitet wöchentlich 30 bis 50 Stunden, d.h. mit einer wöchentlichen Pensumschwankung von 25%<sup>148</sup> nach oben und nach unten. Würde diese Schwankung auch bei Betrachtung der Monate im Vergleich zum Jahresdurchschnitt monatlich über 20% liegen, wäre keine Normalarbeitszeit i.S. des AVIG und folglich auch kein anrechenbarer Arbeitsausfall gemäss Art. 11 AVIG f bestimmbar.

Falls die Schwankung jedoch ausgeglichen wird und monatlich höchstens 20% beträgt, könnten die durchschnittlich 40 Stunden pro Woche bzw. rund 173 Stunden pro Monat als Normalarbeitszeit bestimmt werden. In diesem Falle müsste der Arbeitsausfall gemäss Art. 11 AVIG bzw. Art. 5 AVIV zwei volle Arbeitstage innert zwei Wochen betragen, um anrechenbar zu sein. Ob dies bei Herrn Hess zutreffen würde, ist in casu nicht klar.

Für eine Vermittlungsfähigkeit gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. f i.V.m. Art. 15 Abs. 1 müsste Herr Hess dem Arbeitsmarkt für mindestens drei Monate zur Verfügung stehen, denn bei kürzerer Verfügbarkeit wird die Vermittlungsfähigkeit nur selten bejaht.<sup>149</sup> Des Weiteren müsste Herr Hess, um als vermittlungsfähig zu gelten, für die Aufnahme einer weiteren Erwerbstätigkeit mindestens in der Höhe seines Arbeitsausfalles (gemäss Gerichtspraxis mind. 20% einer Vollzeitbeschäftigung) verfügbar sein.<sup>150</sup> Dazu gehört sowohl die objektive Arbeitsfähigkeit als auch die Bereitschaft, eine zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 17 AVIG).<sup>151</sup> Die Vermittlungsfähigkeit wird abgelehnt, wenn jemandem bei der Auswahl des Arbeitsplatzes derart enge Grenzen gesetzt sind, dass das Finden einer passenden Stelle, die beispielsweise komplementär zu jener Stelle des Ehegatten sein muss, sehr ungewiss ist.<sup>152</sup> Herr Hess bräuchte eine Stelle, die komplementär zu seiner Abrufstätigkeit sein müsste. Seine Vermittlungsfähigkeit würde wohl abgelehnt werden, da anzunehmen ist, dass er aufgrund des Abrufverhältnisses nicht regelmässig und nicht mindestens drei Monate 20% einer Vollzeitbeschäftigung verfügbar sein kann und will.<sup>153</sup>

Herr Hess könnte somit keine Arbeitslosenentschädigung beanspruchen für die Zeit, in welcher er an der neuen Arbeitsstelle weniger häufig abgerufen wird.

## Schlussfolgerung

Bei schwankendem Pensum – insbes. bei starken Schwankungen – zeigen sich entscheidende Nachteile dieser atypischen Erwerbsform hinsichtlich des Risikos von Arbeitsausfällen

---

<sup>148</sup>  $30 + 50 / 2 =$  durchschnittliche 40 Stunden. 30 Stunden bzw. 50 Stunden = 25%-Abweichung von 40 Stunden.

<sup>149</sup> SECO (2007), Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung (KS ALE), B227; BGE C 56/05, Urteil vom 06.06.2005.

<sup>150</sup> BGE 125 V 51, E. 6a; BGE 120 V 385, E. 4c/aa; BGE 115 V 428, E. 2b; Nussbaumer (2007), N 157 u. N 266.

<sup>151</sup> BGE 125 V 51, E. 6a; BGE 123 V 214, E. 3; BGE 120 V 385, E. 3a; Nussbaumer (2007), N 270 ff.

<sup>152</sup> BGE C.23/06, Urteil vom 30.08.2006, E. 3; BGE C.127/04, Urteil vom 21.04.2005, E. 1.2; BGE 123 V 214, E. 3; BGE 120 V 385 E. 3a.

<sup>153</sup> Im Falle von Hess müssten auch keine familiären Betreuungsaufgaben berücksichtigt werden, bei welchen die Vermittlungsfähigkeit eher bejaht wird gem. Nussbaumer (2007), N 267.



bzw. Arbeitslosigkeit. Ausgerechnet bei grösseren Schwankungen sind auf Abruf Arbeitende bei der Arbeitslosenversicherung nicht gegen die Arbeitsausfälle versichert. Kommt als weitere Unsicherheit hinzu, dass die heutige Regelung kaum durchschaubar bzw. entschlüsselbar ist – selbst für die Juristen nicht. Das ist aus der Sicht des Flexicurity-Konzepts natürlich zu kritisieren, wird damit doch eine der für den flexiblen Arbeitsmarkt herausragend wichtigsten Atypikformen sozial nicht bzw. nur schlecht abgesichert.

Für Herrn Hess scheint dies allerdings kein Problem darzustellen; er ist von Anfang davon ausgegangen, dass seine Arbeitseinsätze im betr. Ausmasse schwanken werden.

### **Phase 3 (P3):**

**Die Einsätze im Restaurant nehmen jedoch schleichend ab. Herr Hess wird immer weniger abgerufen, ohne dass er für den zunehmenden Bereitschaftsdienst eine Entschädigung erhielt. Im Alter von 43 Jahren arbeitet er durchschnittlich noch 37 Stunden pro Woche, mit 44 sind es 35 Stunden und mit 45 Jahren kann er wöchentlich nur noch durchschnittliche 31 Stunden arbeiten.**

### **AHV, IV, EO**

Trotz der verminderten Beschäftigung bleibt Herr Hess AHV-, IV- und EO-versichert, da die Beiträge für diese Sozialversicherungen von jedem Lohn abgezogen werden. Es ergeben sich für diese Phase keine Änderungen zu den Ausführungen in *Hess/P2*.

### **BV**

Herr Hess verdient auch in der Phase 3 mit CHF 38'155 (Alter 43) bzw. mit CHF 36'121 (Alter 44) und mit CHF 31'993 (Alter 45) fortwährend mehr als den versicherten BVG-Mindestlohn von CHF 19'890, sodass er immer noch ordentlich nach BVG versichert ist und sich keine Änderungen gegenüber *Hess/P2/BV* ergeben.

### **UV, KV**

Es ergeben sich in diesen Zweigen keine massgebenden Änderungen zur vorherigen Lebensphase, so dass auf *Hess/P2/UV* und *Hess/P2/KV* verwiesen werden kann.

### **ALV**

Zentrale Voraussetzungen für die Arbeitslosenentschädigung gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG sind, wie bereits früher erwähnt, der anrechenbare Arbeitsausfall (Art. 11 AVIG) sowie die Vermittlungsfähigkeit (Art. 15 AVIG). Die Gerichtspraxis verlangt einen Arbeitsausfall von mindestens 20% einer Vollzeitbeschäftigung, während welcher die arbeitssuchende Person auch im entsprechenden Umfange vermittlungsfähig sein muss.<sup>154</sup>

---

<sup>154</sup> BGE 125 V 51, E. 6a; BGE 123 V 214, E. 3; BGE 120 V 385, E. 4c/aa; BGE 115 V 428, E. 2b; Nussbaumer (2007), N 157 u. N 266.

Die Arbeitseinsätze von Herrn Hess nehmen über längere Zeit hinweg unmerklich und schleichend ab. Unter der hier für die Phase 2 getroffenen Annahme, die Einsätze hätten im Jahresdurchschnitt der letzten beiden Jahre jeweils 40 Stunden pro Woche betragen, bedeutete die Abnahme des Pensums von durchschnittlich 40 auf 37 pro Woche eine Reduktion von weniger als zehn Prozent. Auch bei den weiteren Reduktionen handelte es sich um Rückgänge zwischen fünf und elf Prozent. Diese Pensumsreduktionen würde demnach nicht annähernd den von der genannten Gerichtspraxis verlangten Arbeitsausfall im Umfange von mindestens 20% einer Vollzeitbeschäftigung erreichen. Herr Hess würde also keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden und wäre demnach auch nicht vermittlungsfähig (siehe dazu die Ausführungen bei Hess/P2/ALV).

Herr Hess hat somit keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für die schleichende, wenn auch kontinuierliche Pensumsreduktion.

### Schlussfolgerungen

Herr Hess kann am Ende dieser Phase nur noch durchschnittlich 31 Stunden pro Woche arbeiten und erhält für die reduzierte Arbeitszeit weder Lohn noch Arbeitslosenentschädigung. Arbeit auf Abruf mit schleichender Pensumsreduktion wird also betr. des Risikos Arbeitsausfall bzw. Arbeitslosigkeit unter dem AVIG einschneidend benachteiligt.

#### Phase 4 (P4):

**Im Alter von 46 Jahren wird er - nachdem er drei Monate wie zuvor während 31 Stunden pro Woche abgerufen wird - während drei Monaten überhaupt nicht abgerufen, danach kann er während sechs Monaten rund 20 Stunden pro Woche arbeiten.**

#### AHV, IV, EO

Art. 28<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVV hält fest, dass Personen, welche nicht dauernd voll erwerbstätig sind, Beiträge wie Nichterwerbstätige zu leisten haben, sofern ihre Beiträge in einem Kalenderjahr nicht mindestens der Hälfte des Beitrags nach Art. 28 AHVV (CHF 370), d.h. CHF 185 entsprechen. Herr Hess übertrifft jedoch trotz der verminderten Beschäftigung diese Beitragshöhe wesentlich, sodass die Beitragserhebung wie bei einem Vollzeitbeschäftigten zu erfolgen hat und Herr Hess wie ein gewöhnlicher Arbeitnehmer versichert ist. Es ist daher auf die Ausführungen unter *Spät/P1/AHV, IV, EO* zu verweisen.

#### BV

Das Jahreseinkommen, welches Herr Hess bei seinem Arbeitgeber verdient, fällt liegt in dieser Erwerbsphase mit CHF 19'845 leider knapp unter den BVG-Mindestlohn von CHF 19'890 (Art. 7 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 5 BVV 2). Da er zum Bezug von Arbeitslosentaggeldern und Kompensationszahlungen berechtigt ist, wird wenigstens seine Versicherung für die Risiken Tod und Invalidität von der ALV weitergeführt (Art. 1 Abs. 1 BVAL<sup>155</sup>). Mit dem Alterssparen

---

<sup>155</sup> SR 837.174.

wird jedoch solange ausgesetzt, bis Herr Hess wieder als Arbeitnehmer unter die obligatorische BVG-Versicherung fällt.

## UV

Da Herr Hess während dreier Monate von seinem Arbeitgeber nicht mehr zur Arbeit aufgefordert wird, ist zu prüfen, ob Herr Hess die notwendigen acht Wochenstunden als Voraussetzung für die obligatorische Versicherung gegen Nichtberufsunfälle gem. UVG erreicht (Art. 8 UVG i.V.m Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV).

Die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit von unregelmässig Beschäftigten wird in der Praxis aufgrund der effektiven Arbeitsstunden in den letzten drei oder zwölf Monaten vor dem Unfall berechnet, wobei die für den Versicherten günstigere Variante zählt. Wochen, in denen nicht gearbeitet wurde, werden nicht berücksichtigt.<sup>156</sup>

Da die drei beschäftigungslosen Monate nach Praxis der Unfallversicherer bei der Berechnung ausser Acht gelassen werden und Herr Hess vor dieser Zeit 31 und danach 20 Stunden pro Woche arbeitete, ist er während der ganzen Zeit auch gegen Nichtberufsunfälle obligatorisch nach UVG versichert.

Wie in *Hess/P4/ALV* erläutert wird, hat Herr Hess in den beschäftigungslosen Monaten aber Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Herr Hess ist sodann ohnehin auch über die Arbeitslosenkasse weiterhin gegen Nichtberufsunfälle versichert (Art. 2 UVAL).

## KV

Siehe die Ausführungen in *Hess/P2/KV*.

## ALV

Obwohl Herr Hess immer noch in einem Arbeitsverhältnis steht, ist er während dreier Monate ohne einen einzigen Arbeitseinsatz, d.h. infolge Arbeitsmangels effektiv beschäftigungslos und erleidet somit einen Arbeits- und Verdienstausschlag, der gross genug ist, um als anrechenbarer Arbeitsausfall zu gelten (Art. 8 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 11 Abs. 1 AVIG und Art. 5 AVIV). Gemäss Bundesgericht liegen in einem solchen Fall trotz Arbeitsverhältnis Arbeitslosigkeit gemäss Art. 10 AVIG und ein anrechenbarer Arbeitsausfall im Sinne von Art. 11 AVIG vor.<sup>157</sup> Herr Hess ist folglich berechtigt, Arbeitslosenentschädigung zu beziehen – dementsprechend meldet er sich auch bei der Arbeitslosenversicherung als arbeitslos.

Wie in der vorherigen Phase unter *Hess/P2/ALV* ausgeführt, erfordert die Vermittlungsfähigkeit eine Verfügbarkeit von mindestens drei Monaten. Da Herr Hess drei Monate ohne Abruf

---

<sup>156</sup> Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission Schaden der UVG-Versicherer Nr. 7/87 vom 4. September 1987, <http://www.koordination.ch/fileadmin/files/ad-hoc/1987/07-87.pdf> (zuletzt besucht am: 16.01.2007) S. 1; vgl. auch *Spät/P7/UV*.

<sup>157</sup> BGE 119 V 156 E. 2b; BGE C.340/05, Urteil vom 20.06.2006 E. 3.2; BGE C.197/03, Urteil vom 11.10.2004 E. 3; BGE C.278/03 Urteil vom 17.02.2004 E. 2.1.1; BGE C.426/99, Urteil vom 07.08.2000 E. 2a; vgl. auch Stauffer (1998), Art. 11 Abs. 1 AVIG.

bleibt und sich auch danach noch zu mindestens 20% eines Normalpensums zur Verfügung stellen kann – und auch will –, erfüllt er diese Voraussetzung (siehe *Hess/P2/ALV*).

Um die Höhe seiner Arbeitslosenentschädigung bestimmen zu können, muss zunächst der versicherte Verdienst ermittelt werden. Als versicherter Verdienst gilt gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes normalerweise erzielt wurde (s. Art. 5 Abs. 2 AHVG und Art. 7 AHVV). Ob die Zuschläge für die Abgeltung der Ferien von Arbeitnehmern im Stundenlohn entgegen Art. 5 Abs. 2 AHVG in der Arbeitslosenversicherung als Bestandteil des versicherten Verdienstes anzusehen sind oder nicht, ist abhängig vom Ferienbezug. Wenn ganz auf einen Realbezug der Ferien verzichtet, bzw. ohne freie Tage ein volles Arbeitspensum erfüllt wird, zählt die Ferienentschädigung nicht zum versicherten Verdienst.<sup>158</sup> Wenn jedoch tatsächlich Ferien bezogen wurden, dann wird die Entschädigung als versicherter Verdienst angerechnet.<sup>159</sup> Herr Hess erreicht mit zuletzt 31 Stunden pro Woche in dieser Phase kein volles Pensum, er bezieht somit gewissermassen freie Tage. Deshalb gehört in seinem Falle die Ferienentschädigung von 8.33% zum versicherten Verdienst.

Das Einkommen von Herrn Hess unterliegt aufgrund des Abrufarbeitsverhältnisses gewissen Lohnschwankungen. Gemäss Art. 37 Abs. 3<sup>bis</sup> AVIV ist bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes daher auf den Lohn der letzten zwölf Monate abzustellen; höchstens jedoch auf das Einkommen bei Einhaltung der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit. Gemäss Sachverhalt wurde weder eine durchschnittliche noch eine minimale Arbeitszeit vereinbart. Es ist also auf den Durchschnittslohn aus den letzten zwölf Monaten abzustellen. Gemäss Sachverhalt hat Herr Hess in dieser Zeit durchschnittlich während 31 Stunden pro Woche gearbeitet. Sein versicherter Verdienst beläuft sich somit auf CHF 34'658.

Die Arbeitslosenentschädigung an Herrn Hess wird als Taggeld ausbezahlt (Art. 21 AVIG). Insgesamt hat er Anspruch auf 400 Taggelder innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG). Nach Art. 22 Abs. 1 AVIG beträgt dieses Taggeld 80% seines versicherten Verdienstes.<sup>160</sup> Herr Hess hat dementsprechend einen Anspruch auf CHF 106.50<sup>161</sup> pro Tag (CHF 2'311 pro Monat) aus der Arbeitslosenversicherung. Von dieser Entschädigung werden Herrn Hess Sozialversicherungsbeiträge abgezogen; die Arbeitgeberanteile übernimmt die AHV-Ausgleichskasse (Art. 22a Abs. 2 AVIG).

Die nachfolgenden Einsätze mit lediglich 20 Wochenstunden gelten als Zwischenverdienst, da Herr Blass die Arbeit innerhalb eines Jahres bei demselben Arbeitgeber wieder aufnimmt, ohne eine überproportionale Lohnkürzung zu erleiden (Art. 24 Abs. 3<sup>bis</sup> AVIG i.V.m. Art. 41a Abs. 3 e contrario). Herr Hess hat daher Anspruch auf Entschädigung seines Verdienstausfalles, der nach Art. 24 Abs. 3 AVIG aus der Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode

---

<sup>158</sup> BGE 123 V 70 E. 5c.

<sup>159</sup> BGE 125 V 42 E. 6; zum Ganzen BGE 130 V 492 E. 4.2.4..

<sup>160</sup> Hätte Herr Hess Anspruch auf ein volles Taggeld von über CHF 140, betrüge die Taggeldhöhe lediglich 70 Prozent des versicherten Verdienstes, da er weder eine Unterstützungspflicht gegenüber Kindern hat noch invalid ist (Art. 22 Abs. 2 AVIG).

<sup>161</sup> Entspricht  $34'658 / 12 / 21.7 \times 0.8$ .

erzielten Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst berechnet wird. Diese Kompensationszahlungen betragen CHF 37.80<sup>162</sup> pro Tag (CHF 820 monatlich).

Im Übrigen ist anzumerken, dass Herr Hess aufgrund von Art. 41a Abs. 3 lit. a AVIV keinen Anspruch auf Kompensationszahlungen hätte, wenn sein bisheriger Arbeitgeber den Lohn überproportional zur Arbeitszeitsenkung gekürzt hätte. Im vorliegenden Fall bleibt der Stundenlohn jedoch unverändert.

### Schlussfolgerungen

Da Herr Hess von seinem Arbeitgeber nicht mehr abgerufen wird, hat er Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Das Taggeld stellt jedoch auf den Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ab. Die schleichende Abnahme seiner Arbeitseinsätze bleibt unberücksichtigt – ein bereits in der vorherigen Phase betonter grosser Nachteil von auf Abruf Arbeitenden.

#### **Phase 5 (P5):**

**Sein Arbeitsverhältnis wird gekündigt. Herr Hess bleibt danach vier Monate lang arbeitslos, dann findet er eine Festanstellung und arbeitet für dieses Unternehmen in einem 50%-Pensum bis zu seiner ordentlichen Pensionierung mit 65 Jahren.**

### Allgemeine Annahmen

Im Zeitpunkt der Pensionierung verfügt Herr Hess über ein Vermögen von CHF 15'000.

### AHV, IV, EO

Die Beiträge werden Herrn Hess während der Dauer der Arbeitslosigkeit von seiner Arbeitslosenentschädigung abgezogen (Art. 22a AVIG). Siehe dazu die Ausführungen in *Spät/P4/AHV*. Mit dem Beginn der 50%-Anstellung werden die AHV-, IV- und EO-Beiträge wieder basierend auf dem erzielten Einkommen bestimmt.

Während der 50%-Anstellung ist Herr Hess als Arbeitnehmer versichert, wobei keine Besonderheiten bestehen.

Das Erreichen des Pensionsalters löst eine AHV-Altersrente aus. Die Ausführungen in *Spät/P10/AHV/IV* gehen dabei näher auf die relevanten Normen und Berechnungsgrundlagen ein. Die AHV- und BVG-Altersrenten belaufen sich in casu auf CHF 1'715 respektive CHF 367.<sup>163</sup> Der Entschädigungsanspruch von Dienstleistenden aus Art. 1a EOG würde unbesehen vom Erreichen des Rentenalters fortbestehen, wenn Herr Hess auch in diesem Alter noch beispielsweise beim Roten Kreuz Dienst leisten würde.

<sup>162</sup> Entspricht  $(2'888 \text{ monatlicher versicherter Verdienst} - 1863 \text{ monatlicher Zwischenverdienst}) / 21.7 \times 0.8$ .

<sup>163</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

**EL**

Da Ergänzungsleistungen nur als Ergänzung zu Leistungen der ersten Säule (AHV, IV) ausgerichtet werden (Art. 2a-c ELG), stellt sich die Frage nach Ergänzungsleistungen erst in dem Zeitpunkt, in welchem Herr Hess Altersrenten beziehen kann. Voraussetzung ist, dass die anerkannten Ausgaben die anrechenbaren Einnahmen übersteigen (Art. 2 Abs. 1 ELG). Dies trifft bei Herrn Hess zu, er erhält daher Ergänzungsleistungen in der Höhe von CHF 505<sup>164</sup> pro Monat. In den Ausführungen zu *Spät/P10/EL* finden sich dazu nähere Ausführungen.

**BV**

Während der viermonatigen Arbeitslosigkeit werden keine BVG-Beiträge für das Risiko Alter fällig. Die Versicherung für die Risiken Tod und Invalidität wird jedoch weitergeführt, da er ALE-berechtigt ist. Ausführlicher dazu *Hess/P4/BV*.

Nach der Arbeitslosigkeit übertrifft Herr Hess mit dem Lohn der 50%-Anstellung das BVG-Lohnminimum und ist damit auch für das Risiko Alter in der beruflichen Vorsorge wieder versichert. Siehe dazu auch die Ausführungen in *Spät/P2/BV*.

Auch aus dem BVG werden mit dem Erreichen des Pensionsalters Altersleistungen fällig. Es wird diesbezüglich auf die Abhandlungen in *Spät/P10/BV* verwiesen.

**UV**

Da er Anspruch auf ALE hat, ist Herr Hess während seiner Arbeitslosigkeit über die Arbeitslosenkasse gegen Nichtberufsunfälle versichert. Siehe dazu die Ausführungen in *Hess/P4/UV*.

Herr Hess arbeitet nach der Arbeitslosigkeit in einem 50%-Pensum und somit mehr als acht Stunden pro Woche. Er ist demnach sowohl Berufs- als auch Nichtberufsunfall versichert (Art. 8 UVG i.V.m Art. 7 Abs. 2 UVG und Art. 13 Abs. 1 UVV).

Im Ruhestand ist Herr Hess nicht mehr nach UVG gegen Unfälle versichert, vgl. *Spät/P10/UV*.

**KV**

Während der Arbeitslosigkeit und während der 50%-Anstellung ergeben sich keine Besonderheiten. Nach Erreichen des Rentenalters hat Herr Hess sich jedoch wieder nach KVG gegen Unfälle zu versichern.

---

<sup>164</sup> Berechnung: Bundesamt für Sozialversicherungen, siehe entsprechende Tabelle „Vergleich Leistungen und Renten bei den verschiedenen Varianten“ im Kapitel 4.

## ALV

Beim vollständigen Verlust seiner Arbeitsstelle ist Herr Hess zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung berechtigt, da zweifellos sämtliche Anspruchsvoraussetzungen von Art. 8 Abs. 1 AVIG erfüllt sind.

Der versicherte Verdienst bleibt unverändert, wie bereits in *Hess/P4/ALV*, da er ununterbrochen Leistungen bezogen hat. Das Arbeitslosentaggeld von Herrn Hess beträgt gemäss Art. 22 Abs. 1 AVIG auch in dieser Lebensphase 80% seines versicherten Verdienstes (Art. 22 AVIG). Für Herrn Hess ergibt sich während der viermonatigen Arbeitslosigkeit ein Anspruch auf täglich CHF 106.50<sup>165</sup> Arbeitslosenentschädigung pro Tag (CHF 2'311 pro Monat). Auch hier werden Herrn Hess Sozialversicherungsbeiträge abgezogen; die Arbeitgeberanteile übernimmt wiederum die Arbeitslosenkasse (Art. 22a Abs. 2 AVIG).

Nach vier Monaten Arbeitslosigkeit beginnt Herr Hess in einer neuen Festanstellung wieder halbtags zu arbeiten. Er sucht nach wie vor eine Anstellung mit höherem Pensum. Daher gilt sein neues Arbeitsverhältnis arbeitslosenversicherungsrechtlich als Zwischenverdienst, demzufolge erhält er während 5,4 Monaten Kompensationszahlungen in der Höhe von CHF 18.60<sup>166</sup> (CHF 404 pro Monat); danach steht ihm kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung mehr zu, weil seine 400 Taggelder aufgebraucht sind (Art. 27 Abs. 2 lit. a AVIG).<sup>167</sup> Bei der Berechnung des versicherten Verdienstes in der neuen Rahmenfrist werden die Kompensationszahlungen und Zwischenverdienst zusammengerechnet (Art. 23 Abs. 4 AVIG). Trotzdem übersteigt sein neues Einkommen in der neuen Rahmenfrist seinen versicherten Verdienst, daher wird seine 50%-Anstellung nicht als Zwischenverdienst behandelt (Art. 24 Abs. 1 und 2 AVIG).<sup>168</sup> Von diesem Zeitpunkt an gilt Herr Hess nicht mehr als arbeitslos und es werden keine Kompensationszahlungen oder Taggelder mehr entrichtet.

Als Arbeitnehmer bleibt Herr Hess bei der ALV bis zu seiner ordentlichen Pensionierung weiterhin gegen Arbeitslosigkeit versichert. Auch hat er seinen Taggeldanspruch (gemäss Art. 27 Abs. 2 lit. c Ziff. 2 sind es 520 Taggelder) in dieser Rahmenfrist für den Leistungsbezug noch nicht aufgebraucht. Wenn Herr Hess im Ruhestand weiter arbeiten würde, wäre er aber nicht mehr gegen Arbeitslosigkeit versichert (Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG).

## Schlussfolgerungen

Während der Arbeitslosigkeit kann Herr Hess keine Altersbeiträge in die Pensionskasse einbezahlen. Dies schmälert seine BVG-Rente nach der Pensionierung. Die Altersrenten von Herr Hess sind ohnehin schon gering, da er über einen langen Zeitraum hinweg wenig verdiente. Auch hier zeigt sich wieder der Nachteil, dass die maximal beanspruchbare Anzahl Taggelder im Sinne von „Zeitmaxima“ verstanden wird – nach dem Grundsatz „Geldmaxima“

---

<sup>165</sup> Entspricht  $34'658 / 12 / 21.7 \times 0.8$ .

<sup>166</sup> Entspricht  $(2888 \text{ monatlicher versicherter Verdienst} - 2383 \text{ monatlicher Zwischenverdienst}) \times 0.8 / 21.7$ .

<sup>167</sup>  $400 \text{ Taggelder} / 21.7 = 18,4 \text{ Mt}$ , wovon bereits 13 Mt zuvor aufgebraucht wurden (3 Mt ALE + 6 Mt Kompensationszahlungen + 4 Mt ALE).

<sup>168</sup>  $\text{CHF } 28'600 > (0.8 \times \text{CHF } 34'658 \text{ versicherter Verdienst in der neuen Rahmenfrist})$ .

stunden ihm die Kompensationszahlungen nämlich länger zu (zum Grundsatz „Zeit- statt Geldmaxima *Spät/P8/ALV*).

## 6.2 Herr Hess Variante „Festanstellung“

### a) Die Erwerbsbiographie Variante 1 von Herr Hess (Festanstellung)

Herr Hess absolviert in der Gastronomie eine Lehre als Servicefachmann. Nach dem Lehrabschluss ist er zunächst in einem Hotel und danach in diversen Restaurants vollzeitlich fest angestellt. So arbeitet Herr Hess bis zu seiner Pensionierung in verschiedenen Vollzeitstellungen.

### b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)

Herr Hess bleibt ledig und kinderlos.

Tabelle 6-2: Verlauf Erwerbseinkommen von Herrn Hess – Variante „Festanstellung“<sup>169</sup>

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
1	16	13'260	Servicelehre
	17	16'900	
	18	20'150	
	19	48'100	Lehrabgänger
	20		Festanstellungen als Servicefachangestellter, 100%
	21		
	22		
	23	52'000	
	24		
	25		
	26	57'200	
	27		
	28		
	29		
	30		
	31		
	32		
	33		
	34		
35			
36			
37			
38			
2	39	58'500	
	40		
	41		
	42		
3	43		
	44		
	45		
4	46		
5	47		

<sup>169</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.



Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
	48		
	49		
	50		
	51		
	52		
	53		
	54		
	55		
	56		
	57		
	58		
	59		
	60		
	61		
	62		
	63		
	64		
	65		Altersrenten (Vermögen: CHF 15'000)

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".

### 6.3 Herr Hess Variante „Entlassung“

#### a) Die Erwerbsbiographie Variante 2 von Herr Hess (Entlassung)

Herr Hess absolviert in der Gastronomie eine Lehre als Servicefachmann. Nach dem Lehrabschluss ist er zunächst in einem Hotel und danach in diversen Restaurants vollzeitlich fest angestellt.

Im Alter von 39 Jahren erhält Herr Hess ein interessantes Jobangebot von einem Restaurant, das im Bereich der Erlebnisgastronomie tätig ist. Herr Hess ist an einer beruflichen Neuausrichtung interessiert und nimmt daher das Angebot an, obwohl dies für ihn eine starke Lohnreduktion mit sich bringt.

Mit 43 Jahren erhält Herr Hess eine Änderungskündigung. Weil der Wirt ausserhalb der Spitzenzeiten weniger Personal benötigt, kann Herr Hess fortan nur noch zu 80% arbeiten. Drei Jahre später wird Herr Hess aus wirtschaftlichen Gründen entlassen (Ende Juni).

Herr Hess wird für vier Monate arbeitslos, dann findet er eine Festanstellung und arbeitet für dieses Unternehmen in einem 50%-Pensum bis zu seiner ordentlichen Pensionierung mit 65 Jahren.

#### b) Allgemeine Annahmen (während gesamter Erwerbsdauer gültig)

Herr Hess bleibt ledig und kinderlos.

**Tabelle 6-3: Verlauf Erwerbseinkommen von Herr Hess – Variante „Entlassung“<sup>170</sup>**

Phase	Alter	Lohn in CHF	Bemerkungen
1	16	13'260	Servicelehre
	17	16'900	
	18	20'150	
	19	48'100	Lehrabgänger
	20		
	21		
	22		
	23		
	24		
	25	57'200	Festanstellungen als Servicefachangestellter, 100%
	26		
	27		
	28		
	29		
	30		
	31		
	32		
	33		
	34		
35			
36			
37			
38			
2	39	47'000	100% (Jobwechsel in die Erlebnisgastronomie mit Lohneinbusse)
	40		
	41		
	42		
3	43	37'600	80%
	44		
	45		
4	46	18'800	80%, Mitte Jahr Entlassung, Arbeitslos
	47	19'070	4 Mt arbeitslos, danach Festanstellung zu 50%
5	48	28'600	50%
	49		
	50		
	51		
	52		
	53		
	54		
	55		
	56		
	57		
	58		
	59		
	60		
61			
62			
63			
64			
65		Altersrenten (Vermögen: CHF 15'000)	

Ausführungen zum Vergleich zwischen den verschiedenen Varianten befinden sich im Kapitel 4.3 des Forschungsberichts 14/07 "Flexicurity: Bedeutung des Ansatzes für die Schweiz".

<sup>170</sup> Die Zahlen in der Tabelle beinhalten lediglich das Erwerbseinkommen; Leistungen aus Sozialversicherungen und Sozialhilfe bleiben unberücksichtigt.

## Literaturverzeichnis

- Andriessen S. und F.C. Verboon (2002)  
Hebden arbeidspools de toekomst? Over de meerwaarde van arbeidspools voor het MBK. TNO-rapport 2510000 (downloadbar unter [www.tno.nl](http://www.tno.nl)).
- Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (1993/1994)  
Mitteilungsblatt des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit. Bern.
- Bentolila Samuel, Bertola Giuseppe (1990)  
Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis? Review of Economic Studies 57(3), S. 381-402.
- Bogedan Claudia (2005)  
Activation and flexicurity in Denmark.
- Bohmann Gerda (1998)  
Flexibilität – Paradigma einer postmodernen Sozialpolitik? In: Zilian Hans Georg, Flecker Jörg (Hrsg.), Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, S. 193 – 205.
- Böhringer Peter (2001)  
Die neue Arbeitswelt. Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und atypische Arbeitsverhältnisse. Zürich.
- Böhringer Peter (2007)  
Arbeitsvertrag (Grundmuster), in Münch Peter, Böhringer Peter, Kasper Sabina, Probst Franz (Hrsg.), Schweizer Vertrags-Handbuch, Basel 2007, S. 379-485.
- Böhringer Peter, Contzen Sandra, Nollert Michael, Pelizzari Alessandro (2007)  
Der Gebrauch von Recht zur Verhinderung von Ausschlussrisiken? Atypisch Beschäftigte und ihr Zugang zum Recht. In: Gazareth Pascale, Juhasz Anne, Magnin Chantal (Hrsg.), Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt. Konstanz.
- Boockmann Bernhard, Hagen Tobias (2005)  
Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für die Zugänge und den Verbleib in Beschäftigung. In: Kronauer Martin, Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 149-168.
- Braun Thorsten (2003)  
Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt. WSI Mitteilungen 2/2003.
- Bredgard Thomas, Larsen Flemming, Madsen Per Kongshoj (2005)  
The flexible Danish labour market – a review.
- Bruchez Christian (2005)  
La nouvelle Assurance-maternité et ses effets sur le droit du contrat de travail. In: SJ 2005 II p. 247 ff.
- Bundesamt für Statistik (2006)  
Teilzeitarbeit in der Schweiz. Neuchâtel.
- Burgherr Urs (2004)  
Die Insolvenzschiädigung. Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers als versichertes Risiko. Diss. Zürich.
- Butterwegge Christoph (2005)  
Krise und Zukunft des Sozialstaates. Wiesbaden.
- Caritas (2001)  
Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Luzern.
- Castel Robert (2000)  
Die Metamorphosen der sozialen Frage, Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Ecoplan (2004)  
Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Bern.

- Ecoplan (2006)  
Wirkungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen auf den Schweizer Arbeitsmarkt. Bern.
- European Expert Group on Flexicurity (2007)  
Flexicurity Pathways – Turning hurdles into stepping stones. Brüssel.
- Europäische Kommission (2006)  
Indicators for monitoring the Employment Guidelines – 2006 compendium.
- Europäischer Rat (2005)  
Empfehlung des Rates 2005/601/EG vom 12. Juli 2005 zu den Grundzügen der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft (2005 - 2008) [Amtsblatt L 205 vom 6.8.2005].
- Fink Marcel, Tàlos Emmerich (2005)  
Flexibilisierung von Erwerbsarbeit – Defizite sozialstaatlicher Absicherung. In: Kronauer Martin, Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 385-419.
- Flecker Jörg (2005)  
Interne Flexibilisierung – Von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund. In: Kronauer Martin, Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Berlin, S. 73 – 93.
- Franz Waldner Caroline (2000)  
Chancen und Risiken flexibilisierter Arbeitsverhältnisse für Frauen. In: AJP/PJA 10/2000, S. 1211 ff.
- Franz Wolfgang (1994)  
Arbeitsmarktökonomik. 2. Auflage. Berlin, Heidelberg, New York, Tokio. Springer Verlag.
- Franz Wolfgang, König Heinz (1986)  
The Nature and Causes of Unemployment in the Federal Republic of Germany since the 1970s: An Empirical Investigation. Economics 53. S219-S244.
- Gächter Thomas (2002)  
Die Einpersonen-AG aus der Sicht des Sozialversicherungsrechts. In: Schmid Jörg, Girsberger Daniel (Hrsg.), Neue Rechtsfragen rund um die KMU S. 93-144. Zürich, Basel, Genf.
- Geiser Thomas (1996)  
Neue Arbeitsvertragsformen zwischen Legalität und Illegalität. In: Neue Erwerbsformen – veraltetes Arbeits- und Sozialversicherungsrecht? Hrsg. von Murer Erwin. Bern, S. 43 – 90.
- Gerfin Michael, Lechner Michael (2000)  
Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Ökonometrische Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Bern.
- Goldschmidt Nils (2003)  
Zur Theorie der Sozialpolitik. Implikationen aus ordnungsökonomischer Perspektive. Freiburger Diskussionspapiere zur Ordnungsökonomik 03/10.
- Gouliquer Lynne (2000)  
Pandora's Box: The Paradox of Flexibility in Today's Workplace. In: Current sociology, 29-38. London.
- Hamermesh Daniel (1996)  
Labor Demand. Princeton.
- Hanau Peter (2005)  
Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen flexibler Beschäftigung. In: Kronauer Martin, Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 347-364.
- Hausheer Heinz, Reusser Ruth, Geiser Thomas (1988)  
Kommentar zum Eherecht. Bern.

- Heine Alexia (2006)  
Schwarzarbeit – die Quadratur des Kreises. In AJP/PJA 10/2006, S. 1227 ff.
- Helbling Carl (2006)  
Personalvorsorge und BVG. Bern, Stuttgart, Wien.
- Henneberger Fred, Souza-Posa Alfonso, Ziegler Alexandre (2004)  
Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz: Determinanten und ökonomische Bewertung dieser Beschäftigungsform. Studie im Auftrag des SECO. St.Gallen.
- Hoffmann Edeltraud, Walwei Ulrich (2000)  
Strukturwandel der Erwerbsarbeit – Was ist eigentlich noch „normal“? IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 14, Oktober 2000.
- Holzinger Elisabeth (2001)  
Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen. AMS Report 19.
- Hösli Alwin (2002)  
Schwarzarbeit. Diss. Zürich, Bern.
- Husmann David, Häberli Christoph (2002)  
Die Fallstricke des Krankentaggelds. In: Plädoyer 2002 Heft 4, S. 28 ff.
- Kaufmann Franz-Xaver (1997)  
Herausforderungen des Sozialstaates. Frankfurt am Main.
- Keller Berndt, Seifert Hartmut (2002)  
Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 35 Jg.
- Keller Berndt, Seifert Hartmut (2005)  
Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity. In: Kronauer Martin, Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 127 – 147.
- Kieser Ueli (2002)  
Die Ermittlung des Invaliditätsgrades von Teilerwerbstätigen. In: Von Schaffhauser René, Schlauri Franz (Hrsg.): Sozialversicherungsrechtstagung 2002, St. Gallen, S. 9 ff.
- Kieser Ueli (2003)  
ATSG-Kommentar. Zürich.
- Kieser Ueli (2005)  
Alters- und Hinterlassenenversicherung. Zürich.
- Klammer Ute (2000)  
Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa.
- Klammer Ute (2005)  
Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs. In: Kronauer Martin, Linne Gudrun (Hrsg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 249-269.
- Klammer Ute, Tillmann Katja (2001)  
Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Kok Wim (2003)  
Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung.
- Kronauer Martin, Linne Gudrun (2005)  
Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.
- Kronauer Martin, Linne Gudrun (2005)  
Flexicurity: Leitbild, Rhetorik oder halbherziger Kompromiss? In: Kronauer Martin, Linne

- Gudrun (Hrsg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 9-28.
- Lampert Heinz, Althammer Jörg (2004)  
Lehrbuch der Sozialpolitik. 7. Aufl., Berlin, Heidelberg, New York.
- Lalive d'Épinay Rafael, Zehnder Tanja, Zweimüller Josef (2006)  
Makroökonomische Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit.
- Letourneux Véronique (1998)  
Precarious Employment and Working Conditions in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Leuzinger-Naef Susanne (1996)  
Sozialversicherungsrechtliche Probleme flexibilisierter Arbeitsverhältnisse, In: Murer Erwin (Hrsg.): Neue Erwerbsformen – veraltetes Arbeits- und Sozialversicherungsrecht? Bern. S. 91-159.
- Lindbeck Assar (1996)  
The West European Employment Problem, Weltwirtschaftliches Archiv 132(4), S. 609-637.
- Locher Thomas (2003)  
Grundriss des Sozialversicherungsrechts. Bern.
- Madsen Per Kongshoj (2005)  
Labour Market Flexibility and Social Protection in European Welfare States – Contrasts and Similarities. Refereed paper presented to the Transitions and Risk: New Directions in Social Policy Conference Centre for Public Policy, University of Melbourne 23-25 February, 2005.
- Marimon Ramon, Zilibotti Fabrizio (1999)  
Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits, Economic Journal, 109(455), S. 266-291.
- Maurer Alfred (1983)  
Schweizerisches Sozialversicherungsrecht. 2., unveränderte Aufl., Bern.
- Maurer Alfred (1989)  
Schweizerisches Unfallversicherungsrecht. Bern.
- Meier Kurt, Fingerhuth Thomas (1999)  
Krankentaggeld statt Lohnfortzahlung. In: Plädoyer 1999 Heft 3, S. 26 ff.
- Meyer-Blaser Ulrich (1997)  
Bundesgesetz über die Invalidenversicherung. Zürich.
- Meyer-Blaser Ulrich, Gächter Thomas (2001)  
Der Sozialstaatsgedanke. In: Thürer Daniel, Aubert Jean-François, Müller Jörg Paul (Hrsg.): Verfassungsrecht der Schweiz, Zürich. § 34.
- Mosimann Hans-Jakob (2007)  
Praxis der Invaliditätsbemessung: aktueller Stand der Rechtsprechung, in: SZS 51/2007, S. 1 ff.
- Muffels Ruud J.A., Luijkx Ruud (2005)  
Job Mobility and Employment Patterns across European Welfare States. Is there a 'Trade-off' or a 'Double Bind' between Flexibility and Security. TIm.net Working Paper.
- Mühlberger Ulrike (2000)  
Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich. Wien.
- Müller Roland A. (2000)  
Arbeitnehmerähnliche Personen. Rechtsprobleme der Scheinselbständigkeit. In: ArbR 2000, S. 21 ff. Bern.

- Müller Tobias (2004)  
Verschiedene Reformvorschläge für die Soziale Sicherheit in der Schweiz und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen. Die Volkswirtschaft, 7, 16–20.
- Müller Urs (2006)  
Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung. Zürich.
- Murer Erwin (Hrsg.) (1996)  
Neue Erwerbsformen – veraltetes Arbeits- und Sozialversicherungsrecht? Bern.
- Murer Erwin (1996a)  
Das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht im Gegenwind von Liberalisierung und Flexibilisierung, in ders. (Hrsg.): Neue Erwerbsformen – veraltetes Arbeits- und Sozialversicherungsrecht? Bern. S. 1-42.
- Nussbaumer Thomas (2007)  
Arbeitslosenversicherung. In: Meyer Ulrich (Hrsg.). Soziale Sicherheit. Basel. S. 2143-2495.
- OECD (1994)  
The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies. Paris.
- OECD (2004)  
The OECD Employment Outlook. Paris.
- OECD (2005)  
Education at a Glance. Paris.
- Purcell Kate, Hogarth Terence, Simm Claire (1999)  
Whose flexibility? The costs and benefits of 'non-standard' working arrangements and contractual relations. Layerthorpe/York.
- Ragg Stephan (1997)  
Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im System der obligatorischen Unfallversicherung. Diss. Zürich, Bern.
- Rechsteiner Rudolf (2001)  
Flexibilität und soziale Sicherung in der Schweiz unter besonderer Berücksichtigung der Alterssicherung. In: Klammer Ute, Tillmann Katja (2001), Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf.
- Riemer-Kafka Gabriela (2006)  
Im Betrieb mitarbeitende Ehe- und Lebenspartner unter sozialversicherungs- und arbeitsvertragsrechtlichem Aspekt. In: Schmid Jörg, Girsberger Daniel (Hrsg.), Neue Rechtsfragen rund um die KMU S. 145-188. Zürich, Basel, Genf.
- Rodgers Gerry (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: ders., Rodgers Janine (Hrsg.) (1989)  
Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf, S. 1 – 16.
- Rodgers Gerry, Rodgers Janine (1989)  
Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf.
- Schaltegger Christoph (2004)  
Die negative Einkommensteuer: Reformoption für die Schweiz? Bern.
- Schlauri Franz (1992)  
Die Soziale Sicherung der Altersarbeit. In: Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge, Heft 1/92, S. 33 ff. (Teil 1) und 2/92, S. 86 ff. (Teil 2).
- Schmid Günter (1998)  
Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. Discussion Paper FS I 98 -206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin.

- Schmid Günter (2002)  
Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Campus Verlag. Frankfurt/New York.
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2005)  
Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe. Bern,  
[http://www.skos.ch/store/pdf\\_d/richtlinien/richtlinien/RL\\_deutsch.pdf](http://www.skos.ch/store/pdf_d/richtlinien/richtlinien/RL_deutsch.pdf) (zuletzt besucht am: 07.03.2007).
- Semlinger Klaus (Hrsg.) (1991)  
Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main, New York.
- Semlinger Klaus (1991a)  
Überblick: Flexibilität und Stabilität im Beschäftigungssystem. In: ders. (Hrsg.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main, New York, S. 5 – 16.
- Semlinger Klaus (1991b)  
Flexibilität und Autonomie – Zur Verteilung von Verhaltensspielräumen und Anpassungszwängen im Beschäftigungssystem. In: ders. (Hrsg.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main, New York, S. 17 – 38.
- Sen Amartya (2000)  
Ökonomie für den Menschen – Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft. Carl Hanser Verlag München Wien.
- Sengenberger Werner (1987)  
Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Campus, Frankfurt am Main 1987.
- Sennett Richard (1998)  
Der flexible Mensch, Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Solow Robert (1998)  
What is Labour-Market Flexibility? What is it Good for?' Proceedings of the British Academy 97, 189-211, Oxford University Press.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2004)  
Kreisschreiben über die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM).
- Stauffer Hans-Ulrich (1998)  
Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung. Zürich.
- Stauffer Hans-Ulrich (2005)  
Berufliche Vorsorge. Zürich, Basel, Genf.
- Streiff Ullin, von Kaenel Adrian (2007)  
Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR. Zürich.
- Stutz Heidi, Bauer Tobias (2003)  
Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen – Sozialpolitische und ökonomische Auswirkungen; Forschungsbericht Nr. 15/03, BSV, Bern.
- Tálos Emmerich (Hrsg.) (1999)  
Atypische Beschäftigung, Internationale Trends und Sozialstaatliche Regelungen. Wien.
- Tálos Emmerich (1999a). Einleitung. In: ders. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien, S. 7 – 9.
- Tálos Emmerich (1999b). Atypische Beschäftigung: Verbreitung – Konsequenzen – sozialstaatliche Regelungen. Ein vergleichendes Resümee. In: ders. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien, S. 418 - 468.
- Tangian, Andranik S. (2004)  
Defining the flexicurity index in application to European countries. WSI-Diskussionspapier Nr. 122, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.



- Tangian Andranik S. (2004a)  
Liberal and Trade-Unionist Concepts of Flexicurity: Modelling in Application to 16 European Countries. WSI Diskussionspapier 131, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Tangian Andranik S.. (2005)  
Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators. WSI Diskussionspapier 137, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Tangian, Andranik S. (2006)  
Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints. WSI-Diskussionspapier Nr. 145, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Treu Tiziano (1992)  
Labour flexibility in Europe. In: International Labour Review, Vol. 131, 1992, No. 4-5, S. 497 – 512.
- Tros Frank (2004)  
Towards „flexicurity“ in policies for the older workers in EU-countries? Paper for the IREC Conference 2004, Utrecht.
- Van Baalen Brigitte, Müller Tobias (2005)  
Social welfare effects of income tax reform under endogenous participation and unemployment. Cahiers du département d'économétrie 2005.03. Université de Genève. Genf.
- Van Oorschot W. (2003)  
Dutch “flexicurity” policy: Flexibility and security for Dutch workers? Paper for 4th International Research Conference on Social Security.
- Vetter-Schreiber Isabelle (2005)  
Berufliche Vorsorge. Kommentar. Zürich.
- Vetterli Rolf, Keel Alex (1999)  
Die Aufteilung der beruflichen Vorsorge in der Scheidung. In: AJP/PJA 1999, S. 1613.
- Voss Günter G., Pongratz Hans J. (1998)  
Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie Jg. 50, Heft 1, S. 131-158.
- Wendt Wolf R. (2001)  
Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen – Eine Einführung.
- Werner Heinz, Winkler Werner (2003)  
Systeme des Leistungsbezugs bei Arbeitslosigkeit – Ein zwischenstaatlicher Vergleich. IAB Werkstattbericht Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nr. 3/2003.
- Widmer Dieter (2005)  
Die Sozialversicherung in der Schweiz. Zürich, Basel, Genf.
- Wilthagen Ton (2002)  
The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulation employment and labour markets.
- Wilthagen Ton (2004)  
Balancing flexibility and security in European labour markets.
- Wilthagen Ton, Tros Frank (2004)  
The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets.
- Wilthagen Ton, Tros Frank, van Lieshout Harm (2004)  
Towards ‘flexicurity’? Balancing Flexibility and Security in EU Member States, European Journal of Social Security, vol. 6, 2, pp. 113-136.
- Wilthagen Ton, van Velzen Martijn (2004)  
The road towards adaptability, flexibility and security. Discussion paper.

Zilian Hans Georg, Flecker Jörg (Hrsg.) (1998)

Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin.

Zweifel Peter, Bonato Dario, Zaborowski Christoph (1996)

Soziale Sicherung von Morgen - Ein Vorschlag für die Schweiz. Haupt Verlag. Bern.