

Herausgegeben in Zusammenarbeit mit
dem Bundesamt für Sozialversicherung

AHV- und Suva-pflichtige Löhne

Gültig ab 1.7.2005

Dieses Merkblatt ist ein Hilfsmittel für die Lohndeklaration an die **AHV** und die **Suva** sowie für die Berechnung der entsprechenden Lohnabzüge. In Zweifelsfällen erteilen die AHV-Ausgleichskasse und die Suva-Agentur nähere Auskunft.

Änderungen auf 1.7.2005

Die Mutterschaftsentschädigung für erwerbstätige Mütter wurde auf den 1.7.2005 eingeführt. Diese Entschädigung wird durch die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert. Das vorliegende Merkblatt zeigt auf, dass diese Entschädigungen in der AHV/ALV beitragspflichtig sind, nicht aber in der Unfallversicherung.

1. Beitrags- und Prämienpflicht

Die Beiträge und Prämien werden grundsätzlich auf dem massgebenden Lohn gemäss Bundesgesetz über die AHV erhoben. Dabei sind jedoch die nachfolgend aufgeführten Besonderheiten betreffend **AHV/IV/EO**, **ALV** und **Suva** zu berücksichtigen. Welche Entgelte zum massgebenden Lohn gehören, ist unter **Kapitel 2. Lohnarten** ersichtlich.

AHV/IV/EO: Die Beitragspflicht beginnt mit dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres. Für mitarbeitende Familienglieder ohne Barlohn gelten andere Grenzen.

Für erwerbstätige Personen mit Anspruch auf die AHV-Altersrente müssen nur für jenen Teil des Lohnes Beiträge entrichtet werden, der je Arbeitsverhältnis Fr. 1 400.– im Monat bzw. Fr. 16 800.– im Jahr übersteigt.

Der Anspruch auf die Altersrente beginnt am ersten Tag des Monats, welcher der Erreichung des ordentlichen Rentenalters folgt.

Für Männer liegt das ordentliche Rentenalter bei 65 Jahren.

Das Rentenalter beträgt für Frauen

- mit Geburtsjahr 1938 und älter 62 Jahre
- mit Geburtsjahr 1939 bis 1941 63 Jahre
- mit Geburtsjahr 1942 und jünger 64 Jahre

Arbeitnehmerbeitrag 5,05 %.

ALV: Der Beginn der Beitragspflicht ist wie bei der AHV/IV/EO geregelt. Personen, die das ordentliche Rentenalter (siehe Abschnitt AHV/IV/EO) erreicht haben, sind von der Beitragspflicht ausgenommen. Der massgebende Lohn ist je Arbeitsverhältnis höchstens bis zu einem Betrag von Fr. 106 800.– pro Jahr zu berücksichtigen. Bei unterjähriger Beschäftigung gilt der anteilmässige Höchstlohn.

Für den Lohnabzug während des Jahres kann die Höchstgrenze von Fr. 8 900.– pro Monat berücksichtigt werden; beim letzten Zahltag ist aber der Lohnabzug aufgrund des Höchstlohnes der gesamten Beschäftigungsperiode und der bereits vorgenommenen Abzüge zu ermitteln.

Arbeitnehmerbeitrag 1 %.

Suva: Es besteht hinsichtlich der Prämienpflicht keine Altersgrenze. Die Prämien sind vom massgebenden Lohn zu entrichten, je Versicherten jedoch von höchstens Fr. 106 800.– pro Jahr bzw. Fr. 8 900.– pro Monat; bei unterjähriger Beschäftigung gilt der anteilmässige Höchstlohn.

Für obligatorisch versicherte Aktionäre, Gesellschafter, Genossenschafter und Familienglieder ist mindestens der ortsübliche Lohn massgebend.

Für Praktikanten, Volontäre und zur Abklärung der Berufswahl oder in Lehrwerkstätten tätige Personen gilt als Mindestlohn vor vollendetem 20. Altersjahr 10%, ab vollendetem 20. Altersjahr 20% des obgenannten Höchstlohnes (z. B. Fr. 29.– bzw. Fr. 58.– pro Tag).

Für in beruflichen Eingliederungsstätten sowie Werkstätten für die Dauerbeschäftigung Behinderter tätige Personen gelten als Mindestlohn Fr. 3 516.– pro Jahr, Fr. 293.– pro Monat, Fr. 10.– pro Tag.

Die Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) ist nur wirksam für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mindestens 8 Stunden beträgt. Die NBUV-Prämien dürfen dem Arbeitnehmer zahltagsweise vom Lohn abgezogen werden.

NBUV-Prämie: gemäss separater Mitteilung.

2. Lohnarten

Die Tabelle zeigt an, welche Entgelte zum massgebenden Lohn gehören (ja oder nein); die **Ziffern 1 –14** verweisen auf die nachfolgenden Erklärungen unter Kapitel 3. Es ist auf die Bruttoentgelte abzustellen, das heisst auf die Entgelte vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern usw. (siehe Erklärung 1).

Art des Entgeltes (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
1. Barlöhne	
Absenzentschädigungen	ja
Akkordlöhne	ja
Aushilfen-Löhne	ja
Dreizehnter Monatslohn	ja
Feiertagsentschädigungen	ja
Ferienvergütungen (in bar oder in Marken)	ja
Gewinnbeteiligungen	ja
Heimarbeiterlöhne	ja
Honorare an Verwaltungsratsmitglieder	2
Lohnfortzahlung bei	
– Kurzarbeit, Schlechtwetter	3
– Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst, Mutterschaft, Aus- und Weiterbildung usw.	4
– Tod des Arbeitnehmers	nein

Art des Entgeltes (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Provisionen	ja
Schlechtwetterentschädigungen	3
Sitzungsgelder an Verwaltungsratsmitglieder	2
Sold von staatlich anerkannten Werkfeuerwehren	nein
Stücklöhne	ja
Tantiemen	2
Trinkgelder	ja
Zeitlöhne (Monats-, Wochen-, Tag- und Stundenlöhne)	ja

2. Naturallöhne

Dienstkleider und Uniformen	nein
Fahrpreismässigungen und Freikarten	nein
Geschäftsauto zur privaten Benützung	14
Unterkunft	5
Verpflegung: – Morgen-, Mittag- und Nachtessen – Zwischenmahlzeiten	5 nein
Wohnung	6
Zivilkleider	ja

3. Lohnzulagen

Baustellenzulagen	ja
Dienstalterszulagen	ja
Familienzulagen (Ausbildungszulagen für Kinder, Haushaltszulagen, Kinderzulagen)	7
Familienteuerungszulagen im graphischen Gewerbe	ja
Ferienzuschüsse	ja
Geburtszulagen	7
Heiratszulagen	7
Herbstzulagen	ja
Höhenzulagen	8
Kleiderzulagen	8
Nachtzulagen	8
Ortszulagen	ja
Pikettdienstentschädigungen, Wartegelder	ja
Schichtzulagen	8
Schmutzzulagen	8
Solidaritätsbeiträge (wie in der Maschinenindustrie)	ja

Art des Entgeltes (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Sonntagszulagen	ja
Staubzulagen	8
Teuerungszulagen	ja
Überzeitzulagen	ja
Untertagarbeits-Zulagen	ja
Versetzungszulagen	8
Wegentschädigungen	12
Wohnungszulagen	ja

4. Prämien für besondere Leistungen

Anerkennungsprämien für Verbesserungsvorschläge	ja
Durchhalteprämien	ja
Durchschlagsprämien	ja
Erfolgsprämien	ja
Leistungsprämien	ja
Präsenzprämien	ja
Schadenverhütungsprämien	ja
Umsatzprämien	ja
Vortriebsprämien	ja

5. Gratifikationen und ähnliche Leistungen

Arbeitnehmeraktien	9
Dienstaltersgeschenke	ja
Geschenke	10
Gratifikationen	ja
Jubiläumsgaben	11
Treueprämien	ja
Weihnachtzulagen	ja

6. Unkosten

Unkostenersatz	12
----------------	-----------

7. Versicherungs- und ähnliche Leistungen

Abgangsentschädigungen	13
Entschädigungen der Arbeitslosenversicherung	3
Erwerbsausfallentschädigungen (EO), auch bei Mutterschaft	4
Militärdienstkassen-Leistungen	ja
Parifonds-Leistungen für Lohnausfall	ja

Art des Entgeltes (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Pensionen, Leistungen von Personalversicherungskassen	nein
Renten (AHV, IV, Suva, Militärversicherung, Versicherungsgesellschaften)	nein
Taggelder (IV, Suva, Krankenkassen, Versicherungsgesellschaften)	4
Vorsorgeleistungen	13

8. Versicherungsbeiträge und -prämien

Arbeitgeberbeiträge und -prämien (AHV/IV/EO/ALV, Suva, Krankenkasse)	nein
Arbeitnehmerbeiträge und -prämien (AHV/IV/EO/ALV, Suva, Krankenkasse), die der Arbeitgeber übernimmt	1
Reglementarische Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen	nein

3. Erklärungen zu den Lohnarten

1. Übernimmt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer-Beitrag für AHV/ IV/EO, ALV oder vom Arbeitnehmer geschuldete Steuern, so gehören diese Leistungen des Arbeitgebers zum massgebende Lohn.

Nicht zum massgebenden Lohn gehören reglementarische Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen wie auch direkte Zahlungen des Arbeitgebers an die Kranken- und Unfallversicherer seiner Arbeitnehmer sowie an Familienausgleichskassen, sofern alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden.

2. Verwaltungsrats-Honorare und Tantiemen gehören zum massgebenden Lohn, Sitzungsgelder nur soweit, als es sich nicht um Unkostenersatz handelt.

Für die Suva gilt zusätzlich: Solche Vergütungen sind nur dann abzurechnen, wenn die Empfänger durch ihre Tätigkeit als Arbeitnehmer im auszahlenden Betrieb obligatorisch gegen Unfälle versichert sind.

3. Die Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigungen werden an den Arbeitgeber ausgerichtet; dieser ist verpflichtet, die vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge und -prämien entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen, wobei die vollen Beitrags- und Prämienanteile dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen werden können.

Die Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse werden von der ALV dem Betrieb gewährt und gehören zum massgebenden Lohn. Die Insolvenzent-

schädigungen werden von der ALV an die Arbeitnehmer ausgerichtet und direkt bei der AHV und beim zuständigen Unfallversicherer abgerechnet.

Die Arbeitslosentaggelder werden von der ALV den Arbeitslosen ausgerichtet und direkt bei der AHV und Suva abgerechnet.

- 4 Die Leistungen des Arbeitgebers oder einer ihm nahestehenden Institution (z. B. Stiftung) für den Lohnausfall, der dem Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst, Mutterschaft, Aus- und Weiterbildung usw. entsteht, gehören zum massgebenden Lohn.

Kassiert der Arbeitgeber für seine Lohnfortzahlung Leistungen Dritter ein, so sind für die Berechnung der Lohnabzüge (Arbeitnehmeranteil) und bei der Lohndeklaration am Jahresende folgende Drittleistungen als beitrags- resp. prämienfrei vom massgebenden Lohn auszuscheiden:

- **AHV/IV/EO, ALV:** Taggelder der Unfall- und Krankenversicherung, nicht aber die Taggelder der Militär- und der Invalidenversicherung und auch nicht die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung (EO) bei Militär- und Zivildienst und bei Mutterschaft.
- **Suva:** Taggelder der Unfall-, Kranken-, Militär- und Invalidenversicherung sowie die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung (EO) bei Militär- und Zivildienst und bei Mutterschaft.

Für Leistungen der Arbeitslosenversicherung siehe **Erklärung 3**.

- 5 Für Verpflegung und Unterkunft sind je Tag Fr. 30.— anzurechnen (Morgenessen Fr. 4.—, Mittagessen Fr. 9.—, Nachtessen Fr. 7.—, Unterkunft Fr. 10.—).
- 6 Für mietzinsfreie Wohnungen (Dienstwohnungen), die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, gehört grundsätzlich der ortsübliche Mietzins zum massgebenden Lohn.
- Stellt der Arbeitgeber eine Wohnung zu einer Vorzugsmiete zur Verfügung, so gehört die Differenz zwischen der ortsüblichen Miete und der Vorzugsmiete zum massgebenden Lohn, sofern diese Differenz erheblich ist.
- 7 Familienzulagen, die als Kinder-, Ausbildungs- oder Haushaltszulage im orts- oder branchenüblichen Rahmen gewährt werden, gehören nicht zum massgebenden Lohn.
- 8 Soweit nicht nachgewiesen werden kann, dass es sich um Unkostenersatz handelt, gehören diese Zulagen zum massgebenden Lohn (siehe auch **Erklärung 12**). Zulagen für Zivilkleider gehören in jedem Fall zum massgebenden Lohn.
- 9 Die Differenz zwischen Verkehrswert und Abgabepreis von Arbeitnehmeraktien bildet im Zeitpunkt ihrer Abgabe massgebenden Lohn. Bei gebundenen

Arbeitnehmeraktien bestimmen sich Wert und Zeitpunkt der Einkommensrealisierung nach den Vorschriften der direkten Bundessteuer.

- 10** Geschenke in natura, z. B. an Weihnachten oder Neujahr, gehören nicht zum massgebenden Lohn, sofern deren Wert (Gestehungskosten des Arbeitgebers) pro Jahr und Arbeitnehmer Fr. 500. — nicht übersteigt.
- 11** Gaben bei Geschäftsjubiläen, die frühestens 25 Jahre nach der Geschäftsgründung und dann in Abständen von mindestens 25 Jahren grundsätzlich an alle Arbeitnehmer ausgerichtet werden und das übliche Mass nicht übersteigen, gehören nicht zum massgebenden Lohn. Dagegen gehören die in kürzeren Abständen – z. B. alle 5 oder 10 Jahre nach der Gründung – gewährten Gaben zum massgebenden Lohn.
- 12** Unkosten sind Auslagen, die der Arbeitnehmer zur Erzielung des Lohnes notwendigerweise aufwenden muss. Dazu gehören insbesondere die Reisekosten sowie die Kosten für auswärtige Verpflegung und Unterkunft, nicht aber regelmässige Entschädigungen für die Fahrt des Arbeitnehmers vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort und für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort.

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Unkosten getrennt vom Lohn, so sind die entsprechenden Vergütungen in der tatsächlichen Höhe der ausgewiesenen Auslagen vom massgebenden Lohn ausgenommen.

Im Lohn enthaltene Unkostenvergütungen sind nur dann vom massgebenden Lohn ausgenommen, wenn nachgewiesen wird, dass sie in ihrer tatsächlichen Höhe mindestens 10 Prozent des Lohnes betragen.
- 13 AHV/IV/EO, ALV:** Leistungen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die der Arbeitgeber oder eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung gewährt, gehören zum massgebenden Lohn, soweit diese Leistungen nicht als Versicherungs- oder als Vorsorgeleistungen davon ausgenommen sind. Wie es sich im einzelnen Fall verhält, ist bei den Ausgleichskassen zu erfragen.

Suva: Entgelte, die nur infolge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden (Abgangsentschädigungen, Vorsorgeleistungen usw.), gehören nicht zum massgebenden Lohn. Entschädigungen wie z. B. die Pro-rata-Gratifikation oder die Lohnzahlung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist haben jedoch Lohncharakter und gehören deshalb zum massgebenden Lohn.
- 14** Geschäftsauto: Kann das Dienstauto regelmässig für Privatzwecke benützt werden, ohne dass eine entsprechende Entschädigung verlangt wird, gehört diese Leistung zum massgebenden Lohn. Es gelten die Ansätze der direkten Bundessteuer oder der kantonalen Steuer.

Suva