



AHV- und Suva-pflichtige Löhne

Gültig ab 1.1.2011

suvarisk

Sicher versichert

Herausgegeben in Zusammenarbeit mit
dem Bundesamt für Sozialversicherung

Diese Broschüre 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. Lohndeklaration per Mausklick direkt aus der Lohnbuchhaltung: www.swissdec.ch macht es möglich.

Änderungen auf 1.1.2011

	bisher	ab 1.1.2011
AHV-Beitrag	8,40 %	8,40 %
IV-Beitrag	1,40 %	1,40 %
EO-Beitrag	0,30 %	0,50 %
Total AHV/IV/EO	10,10 %	10,30 %
Arbeitnehmerbeitrag AHV/IV/EO	5,05 %	5,15 %
Arbeitnehmerbeitrag an die Arbeitslosenversicherung (Einkommen ≤ 126 000.-)	1,00 %	1,10 %
Solidaritätsbeitrag an die Arbeitslosenversicherung (Einkommen > Fr. 126 000.- ≤ Fr. 315 000.-)	–	0,50 %

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 Lohns Beiträge entrichtet werden, der je Arbeitsverhältnis 1400 Franken im Monat bzw. 16 800 Franken im Jahr übersteigt.

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

Das ordentliche Rentenalter liegt bei Frauen bei 64 und bei Männern bei 65 Jahren.

Arbeitnehmerbeitrag 5,15%.

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 126 000 Franken pro Jahr zu berücksichtigen. Für den diesen Beitrag übersteigenden Teil des Lohns und bis 315 000 Franken pro Jahr beträgt der Arbeitnehmerbeitrag 0,5%. Bei unterjähriger Beschäftigung gilt der anteilmässige Höchstlohn. Für den Lohnabzug während des Jahres kann die Höchstgrenze von 10 500 Franken pro Monat berücksichtigt werden; beim letzten Zahltag ist aber der Lohnabzug aufgrund des Höchstlohns der gesamten Beschäftigungsperiode und der bereits vorgenommenen Abzüge zu ermitteln.

Arbeitnehmerbeitrag 1,1 % und 0,5 %.

Suva: Es besteht hinsichtlich der Prämienpflicht keine Altersgrenze. Die Prämien sind vom massgebenden Lohn zu entrichten, je Versicherten jedoch von höchstens 126 000 Franken pro Jahr bzw. 10 500 Franken pro Monat; bei unterjähriger Beschäftigung gilt der anteilmässige Höchstlohn.

Für obligatorisch versicherte Aktionäre, Gesellschafter, Genossenschafter und Familienglieder ist mindestens der berufs- und 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 Höchstlohns (z. B. 35 Franken bzw. 70 Franken pro Kalendertag).

Für in beruflichen Eingliederungsstätten sowie Werkstätten für die Dauerbeschäftigung Behinderter tätige Personen gelten als Mindestlohn 4152 Franken pro Jahr, 346 Franken pro Monat, 12 Franken pro Kalendertag.

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).

1. Barlöhne

Art des Entgelts (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Absenztenschädigungen	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
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. Naturallohne

Art des Entgelts (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Dienstkleider und Uniformen	nein
Fahrpreismässigungen und Freikarten	14
Geschäftsauto zur privaten Benützung	15
Unterkunft	5
Verpflegung: – Morgen-, Mittag- und Abendessen – Zwischenmahlzeiten	5 nein
Wohnung	6
Zivilkleider	ja

3. Lohnzulagen

Art des Entgelts (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
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
Sonntagszulagen	ja
Staubzulagen	8
Teuerungszulagen	ja
Überzeitzulagen	ja
Untertagearbeitszulagen	ja
Versetzungszulagen	8
Wegentschädigungen	12
Wohnungszulagen	ja

4. Prämien für besondere Leistungen

Art des Entgelts (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Anerkennungsprämie für Verbesserungsvorschläge	ja
Durchhalteprämien	ja
Durchschlagsprämien	ja
Erfolgsprämien	ja
Leistungsprämien	ja
Präsenzprämien	ja
Schadenverhütungsprämien	ja
Umsatzprämien	ja
Vortriebsprämien	ja

5. Gratifikationen und ähnliche Leistungen

Art des Entgelts (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Arbeitnehmeraktien	9
Dienstaltersgeschenke	ja
Geschenke	10
Gratifikationen	ja
Jubiläumsgaben	11
Treueprämien	ja
Weihnachtzulagen	ja

6. Versicherungs- und ähnliche Leistungen

Art des Entgelts (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Abgangsentschädigungen	13
Entschädigungen der Arbeitslosenversicherung	3
Erwerbsausfallentschädigungen (EO), auch bei Mutterschaft	4
Militärdienstkassen-Leistungen	ja
Berufsbildungsfonds-Leistungen für Lohnausfall	ja
Pensionen, Leistungen von Personalversicherungskassen	nein
Renten (AHV, IV, Suva, Militärversicherung, Versicherungsgesellschaften)	nein
Taggelder (IV, Suva, Krankenkassen, Versicherungsgesellschaften)	4
Vorsorgeleistungen	13

7. Unkosten

Art des Entgelts (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Unkostenersatz	12

8. Versicherungsbeiträge und -prämien

Art des Entgelts (Aufzählung nicht abschliessend)	Massgebender Lohn
Arbeitgeberbeiträge und -prämien (AHV/IV/EO/ALV, Suva, BVG, Krankenkasse)	nein
Arbeitnehmerbeiträge und -prämien (AHV/IV/EO/ALV, Suva, BVG, Krankenkasse), die der Arbeitgeber übernimmt	1
Reglementarische Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen	nein

3. Erklärungen zu den Lohnarten

1 Übernimmt der Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, Personalvorsorgeeinrichtungen oder vom Arbeitnehmer geschuldete Steuern, so gehören diese Leistungen des Arbeitgebers zum massgebenden Lohn.

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

2 Verwaltungsrathonorare 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 Insolvenzenschädigungen 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 33 Franken anzurechnen (Morgenessen 3.50 Franken, Mittagessen 10 Franken, Abendessen 8 Franken, Unterkunft 11.50 Franken).

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 den 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 500 Franken 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 Lohns notwendigerweise aufwenden muss. Dazu gehören insbesondere die Reisespesen 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.

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 Wegentschädigungen gehören zum massgebenden Lohn, es sei denn die Entschädigung für den Arbeitsweg bestehe in der Abgabe eines Abonnements für den öffentlichen Verkehr bzw. einem Beitrag an ein solches, das auch für Geschäftsreisen verwendet wird.

Generalabonnemente gehören nicht zum massgebenden Lohn, wenn jemand pro Jahr an rund 40 Tagen Dienstreisen unternimmt.

15 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 Bundessteuer gemäss Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises: 0,8 % des Kaufpreises (exkl. MwSt.), mindestens aber 150 Franken pro Monat.

Suva

Postfach, 6002 Luzern
Telefon 0848 830 830
www.suva.ch

Bestellnummer

1313/1.d - 02.2011

Das Modell Suva**Die vier Grundpfeiler der Suva**

- Die Suva ist mehr als eine Versicherung: sie vereint Prävention, Versicherung und Rehabilitation.
- Die Suva wird von den Sozialpartnern geführt. Die ausgewogene Zusammensetzung im Verwaltungsrat aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Bundesvertretern ermöglicht breit abgestützte, tragfähige Lösungen.
- Gewinne gibt die Suva in Form von tieferen Prämien an die Versicherten zurück.
- Die Suva ist selbsttragend; sie erhält keine öffentlichen Gelder.