

Merkblatt Sozialversicherungen und Lohnausweis 2024

Dieses Merkblatt enthält ausgewählte Informationen zu den schweizerischen Sozialversicherungen sowie zum Lohnausweis. Es stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Korrektheit und ersetzt nicht die individuelle Beratung durch eine Fachperson oder die Informationen der offiziellen Stellen und Sozialversicherungspartner.



swissdec
certified plus

Lohnstandard-CH (ELM) 5.0
Leistungsstandard-CH (KLE) 1.0
Swissdec Unternehmens Authentifizierung (SUA)

Wichtigste Anpassungen:

- AHV 21 Reform tritt in Kraft

Inhaltsverzeichnis

Erste Säule & ALV.....	3
AHV/IV/EO-Beiträge	3
ALV-Beiträge (Arbeitslosenversicherung)	3
AHV-Freibetrag für Personen im Referenzalter.....	3
AHV geringfügiger Lohn.....	3
Ordentliches Referenzalter (bisher: «Rentenalter»).....	5
AHV/IV/EO-Beiträge Selbständigerwerbende.....	5
BVG Grenzbeträge.....	7
BVG Altersgutschriften.....	7
Beitragsbefreiung BVG	7
Maximale steuerfreie Einlage in Säule 3a	8
Unfall.....	9
Prämienpflichtiger Lohn UVG	10
Prämienpflichtiger Lohn UVGZ (Freiwilliger Zusatz)	10
Krankheit	12
Erwerbsersatzordnung.....	14
Mutterschaftsentschädigung	14
Vaterschaftsentschädigung	17
Adoptionsentschädigung.....	17
Familienzulagen	18
Lohnausweis	19

Erste Säule & ALV

AHV/IV/EO-Beiträge

	2024	2023	2022	2021
AHV (Alters- & Hinterlassenenversicherung)	8.700%	8.700%	8.700%	8.700%
IV (Invalidenversicherung)	1.400%	1.400%	1.400%	1.400%
EO (Erwerbsersatzordnung, Mutterschaft)	0.500%	0.500%	0.500%	0.500%
Total	10.600%	10.600%	10.600%	10.600%
Arbeitnehmerbeitrag	5.300%	5.300%	5.300%	5.300%
Arbeitgeberbeitrag	5.300%	5.300%	5.300%	5.300%

ALV-Beiträge (Arbeitslosenversicherung)

	2024	2023	2022	2021
ALV bis jährliche Lohnsumme CHF 148 200.00	2.200%	2.200%	2.200%	2.200%
ALV Solidaritätsbeitrag ab CHF 148 201.00 p.a.	--	aufgehoben	1.000%	1.000%

Die Beiträge werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte aufgeteilt. Bei der ALV-Jahreslohnmeldung an die Ausgleichskasse sind die Löhne über 148'200 wie bisher auszuweisen, die Beiträge entfallen jedoch. Sie können jederzeit wieder eingeführt werden, falls die wirtschaftliche Lage der Arbeitslosenkasse dies erfordert.

AHV-Freibetrag für Personen im Referenzalter

	2024	2023	2022	2021
Pro Jahr & pro Arbeitgeber (CHF)	16'800.00	16'800.00	16'800.00	16'800.00

Personen die das Referenzalter erreicht haben, können auf den AHV-Freibetrag verzichten, wenn sie weiterarbeiten. Auch Personen, die eine Rente nach altem Recht beziehen, dürfen ab 2024 eine Neuberechnung verlangen, um die Erwerbseinkommen und Beiträge nach dem Referenzalter anrechnen zu lassen. Die Neuberechnung ist spätestens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres möglich.

AHV geringfügiger Lohn

	2024	2023	2022	2021
Max. Einkommen für Angestellte pro Kalenderjahr und pro Arbeitgeber (CHF)	2'300.00	2'300.00	2'300.00	2'300.00

Vom massgebenden Lohn, der je Arbeitsverhältnis den oben aufgeführten Betrag nicht übersteigt, werden die AHV/IV/EO/ALV-Beiträge nur auf Verlangen des Arbeitnehmers hin erhoben. Er kann die Versicherung jedoch nicht rückwirkend verlangen.

Für Personen, die in Privathaushalten angestellt sind, sowie Kunst- und Kulturschaffende gibt es keinen AHV-freien Lohn, die Beiträge müssen daher in jedem Fall bezahlt werden.

Ordentliches Referenzalter (bisher: «Rentenalter»)

	2024	2023	2022	2021
Ordentliches Referenzalter Frauen	64 Jahre	64 Jahre	64 Jahre	64 Jahre
Ordentliches Referenzalter Männer	65 Jahre	65 Jahre	65 Jahre	65 Jahre

Der Bezug der AHV-Rente kann um 1 oder 2 Jahre vorgezogen oder 1-5 Jahre aufgeschoben werden. Es sind nur ganze Jahre möglich. Der Freibetrag für AHV-Rentner gilt ab dem ordentlichen Referenzalter, unabhängig vom Aufschub oder Vorbezug der Rentenleistungen. Die Erhöhung des Referenzalters für Frauen aufgrund der angenommenen AHV-Reform «AHV 21» erfolgt ab 01.01.2025.

Achtung Beitragslücke 1. Säule

Wenn Arbeitnehmer aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall Taggelder erhalten, werden auf diesen keine AHV-Beiträge aus dem Arbeitsverhältnis entrichtet. Als Taggeldempfänger besteht jedoch eine AHV-Beitragspflicht als Nichterwerbstätiger. Damit diesen Personen keine Beitragslücke entsteht, müssen sie ihre AHV-Beiträge auf privater Basis einzahlen. Über die entsprechenden Fristen erteilen die Ausgleichskassen Auskunft.

AHV/IV/EO-Beiträge Selbständigerwerbende

	2024	2023	2022	2021
Maximalsatz	10.000%	10.000%	10.000%	10.000%
Untere Einkommensgrenze (CHF)	9'800.00	9'800.00	9'600.00	9'600.00
Mindestbeitrag pro Jahr (CHF)	514.00	514.00	503.00	503.00
Maximalsatz ab Einkommen von (CHF)	58'800.00	58'800.00	57'400.00	57'400.00
Obergrenze für Beiträge an die Familienausgleichskasse FAK (CHF)	148'200.00	148'200.00	148'200.00	148'200.00
Beitragsfreies Einkommen für Altersrentner pro Jahr (CHF)	16'800.00	16'800.00	16'800.00	16'800.00

Für Einkommen zwischen 9'800.00 und 58'800.00 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.

Prämienpflichtiger Lohn AHV

Der prämienschuldige AHV-Lohn wird «massgebender Lohn» genannt, also der Lohn, auf dem Beiträge entrichtet werden müssen. Zur Berechnung des massgebenden Lohns publiziert das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) die «Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML)». Bei Unklarheiten über die Prämienpflicht geben die Ausgleichskassen basierend auf dieser Wegleitung Auskunft.

Quellen und weitere Informationen

Informationsstelle AHV/IV, Merkblatt 1.2023 & Merkblatt 2.01-2023 & Merkblatt 2.02-2023 «Beiträge»
der Informationsstelle AHV/IV: www.ahv-iv.ch

Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG):
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460217/index.html>

BSV: Beiträge an die Sozialversicherungen:
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick/beitraege.html>

BSV: AHV Reform 21:
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformen-revisionen/ahv-21.html>

BSV: Beiträge gültig ab dem 01.01.2024 (2023b)
<https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/ahv/uebersichten/renten-und-beitraege-01012024.pdf.download.pdf/renten-und-beitraege-01012024.pdf>

Berufliche Vorsorge

BVG Grenzbeträge

	2024	2023	2022	2021
	CHF	CHF	CHF	CHF
Mindestjahreslohn	22'050.00	22'050.00	21'510.00	21'510.00
Max. versicherter Lohn pro Jahr	88'200.00	88'200.00	86'040.00	86'040.00
Koordinationsabzug pro Jahr	25'725.00	25'725.00	25'095.00	25'095.00
Max. koordinierter Lohn pro Jahr	62'475.00	62'475.00	60'945.00	60'945.00
Min. koordinierter Lohn pro Jahr	3'675.00	3'675.00	3'585.00	3'585.00

Die BVG-Pflicht gilt grundsätzlich für alle Personen, die als Arbeitnehmende in der AHV beitragspflichtig sind und den Mindestjahreslohn gemäss obiger Tabelle erhalten. Bis zur Erreichung des 25. Altersjahrs werden keine Altersguthaben aufgebaut, d.h. diese Arbeitnehmer bezahlen nur Risikobeiträge.

Der Koordinationsabzug wird auch bei Teilzeitangestellten im vollen Umfang vorgenommen, ausser das Pensionskassenreglement sieht eine Anpassung entsprechend dem Anstellungspensum vor.

BVG Altersgutschriften

Die Altersgutschriften entsprechen dem Anteil des BVG Lohnabzugs, der als Sparbeitrag dem persönlichen Altersguthaben gutgeschrieben wird. Hinzu kommen die Risikobeiträge für Tod und Invalidität sowie Verwaltungskostenbeiträge, die je nach Pensionskasse unterschiedlich sein können.

	Ansatz in % des koordinierten Lohnes			
	2024	2023	2022	2021
Frauen und Männer				
25 – 34 Jährige	7%	7%	7%	7%
35 – 44 Jährige	10%	10%	10%	10%
45 – 54 Jährige	15%	15%	15%	15%
55 – 65 jährige Männer bzw. 55 – 64 jährige Frauen	18%	18%	18%	18%

Beitragsbefreiung BVG

Je nach Vorsorgereglement der Pensionskasse erfolgt nach längerer Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers aufgrund Krankheit oder Unfall die Beitragsbefreiung. Meistens ist dies nach drei Monaten der Fall. Somit müssen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer Beiträge an die Pensionskasse leisten. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers der Pensionskasse melden.

Im Unterschied zur AHV entsteht gemäss vielen Vorsorgereglementen keine Beitragslücke aufgrund der Beitragsbefreiung, weil das Altersguthaben weiter durch die Pensionskasse geüffnet wird.

Maximale steuerfreie Einlage in Säule 3a

	2024	2023	2022	2021
	CHF	CHF	CHF	CHF
Erwerbstätige mit 2. Säule, max.	7'056.00	7'056.00	6'883.00	6'883.00
Erwerbstätige ohne 2. Säule, 20% des Einkommens, maximal	35'280.00	35'280.00	34'416.00	34'416.00

Quellen und weitere Informationen

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Mitteilungen über die Berufliche Vorsorge Nr. 162:

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/wichtige-aenderungen-ab-1-janua-2024.html>

Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV, Rundschreiben Höchstabzüge Säule 3a im Steuerjahr 2024

<https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/direkte-bundessteuer/dbst-steuertarife/zinssaetze.html>

Unfall

Bei der obligatorischen Unfallversicherung wird zwischen Berufs- und Nichtberufsunfall unterschieden. Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) ist die Versicherung von Arbeitnehmern gegen Berufsunfälle für alle obligatorisch. Diese trägt die Behandlungskosten und richtet ein Taggeld aus. Die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle ist für Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von mindestens 8 Stunden pro Woche obligatorisch.

Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von weniger als 8 Stunden pro Woche und pro Arbeitgeber sind nur gegen Berufsunfälle und Unfälle auf dem Weg zur Arbeit obligatorisch versichert, nicht jedoch gegen Unfälle in der Freizeit. Diese Personen müssen die Heilungskosten für Nichtberufsunfälle über ihre Krankenkasse versichern. (Art. 7 & 8 UVG / Art. 13 UVV / BGE 134 V 412 vom 24.10.2008)

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht jedoch unabhängig vom Arbeitspensum (Art. 324a Abs. 1 OR). Bei einem Nichtberufsunfall eines solchen Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber daher den Lohn weiterhin für eine begrenzte Zeit bezahlen (gemäss regionaler Skala des Gerichts). Alternativ kann er im Rahmen der Unfallzusatzversicherung Taggeldleistungen für diese Arbeitnehmer freiwillig versichern.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit unregelmässigen Einsätzen wird bei der Berechnung des Taggeldes auf das durchschnittliche Einkommen während einer bestimmten Periode (meistens die letzten 12 Monate) abgestützt.

Die nachstehende Tabelle zeigt eine Übersicht der Versicherungsleistungen gemäss UVG und freiwillige Zusatzversicherungen.

	Obligatorium (UVG)	Freiwillig (UVGZ)
Heilungskosten Arzt- und Spitalrechnungen	Heilbehandlungen allgemeine Spitalabteilung	Weitere Kostenübernahmen private / halbprivate Spitalabteilung
Arbeitsunfähigkeit Lohn während des Arbeitsausfalls	Taggeld: 80% des versicherten Verdienstes (bis Maximum) ab dem dritten Tag nach dem Unfalltag	Zusätzliches Taggeld Beliebige Taggeldergänzungen bis 100% des vollen Lohns
Erwerbsunfähigkeit Lebenshaltungskosten bei Invalidität	Renten / Entschädigungen 80% des versicherten Verdienstes (bis Maximum)	Zusätzliche Renten / Entschädigungen Beliebige Ergänzungen bis 100% des vollen Lohns

Unfallversicherungen können als Einzel- oder Kollektivversicherung abgeschlossen werden. Prämienzahlungen des Arbeitgebers an die Kollektivversicherung unterliegen nicht der Einkommenssteuer, Prämienzahlungen für Einzelversicherungen jedoch schon. (Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises, Rz 37)

Auf Unfalltaggeldern werden keine AHV/IV/EO/ALV-Prämien erhoben. Entsprechend werden auch keine anderen Versicherungsprämien erhoben, deren Berechnungsgrundlage das AHV-pflichtige Einkommen darstellt (ALV/UVG). Die BVG-Prämienbefreiung setzt je nach Vorsorgereglement nach ca. 3 Monaten ein. Die Berechnung der Taggelder erfolgt gemäss Versicherungsvertrag.

Prämienpflichtiger Lohn UVG

Grundsätzlich ist der AHV-pflichtige Lohn aller obligatorisch versicherten Personen die Basis für die Prämienberechnung nach UVG. Dazu gehören auch periodische Bezüge, auf die ein Anspruch gemäss Arbeitsvertrag besteht (z.B. 13. Monatslohn, Gratifikationen etc.). Es gibt jedoch Ausnahmesituationen, in denen keine AHV-Beitragspflicht besteht und der Lohn dennoch versichert ist. Dazu gehört z.B. der AHV-Freibetrag von AHV-Rentnern. Diese bezahlen auf dem Freibetrag keine AHV-Prämien, sind jedoch nach UVG mit dem vollständigen Lohn versichert und müssen entsprechend auch auf dem AHV-Freibetrag Prämien für die Unfallversicherung zahlen. (Art. 22 & 115 UVV)

Mitglieder des Verwaltungsrats einer Aktiengesellschaft, die ansonsten nicht im Betrieb tätig sind, sind nicht obligatorisch versichert und bezahlen daher keine Prämien für die Unfallversicherung. (Art. 2 UVV)

	2024	2023	2022	2021
	CHF	CHF	CHF	CHF
Maximal versicherter Lohn gemäss UVG pro Jahr	148'200.00	148'200.00	148'200.00	148'200.00

Höhere Löhne können über eine Zusatzversicherung freiwillig für das Taggeld versichert werden.

Der Höchstbetrag wird pro Rata reduziert, wenn eine Person weniger als ein Jahr beschäftigt ist. Bei Mehrfachbeschäftigten wird der Lohn je Arbeitsverhältnis erfasst, insgesamt jedoch nur bis zum Höchstbetrag des versicherten Verdienstes. Übersteigt die Summe der Löhne diesen Höchstbetrag, so ist er entsprechend den prozentualen Verdiensteilen auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse aufzuteilen. Dies gilt auch für Personen, die neben der unselbstständigen eine selbstständige, nach dem UVG freiwillig versicherbare Tätigkeit ausüben. (Art. 115 UVV)

Prämienpflichtiger Lohn UVGZ (Freiwilliger Zusatz)

Die Prämien für die Unfallzusatzversicherung werden gemäss Versicherungspolice berechnet. Die Berechnung kann sich also je nach Versicherungsprodukt unterscheiden. Viele Versicherer schliessen in ihren Allgemeinen Versicherungsbedingungen Angestellte, die über 70 Jahre alt sind von der Police aus. Diese bezahlen entsprechend keine Prämien mehr.

Quellen und weitere Informationen

- <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung.html>
- Merkblatt 6.05 – «Obligatorische Unfallversicherung UVG» der Informationsstelle AHV/IV
- <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personal/personalmanagement/pflichten-der-arbeitgebenden/sozialversicherungen/uvg-und-nbu.html>

- Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung; gültig ab 01.01.2023
- Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19810038/index.html>
- Verordnung über die Unfallversicherung (UVV): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820361/index.html>
- <https://www.koordination.ch/de/online-handbuch/uvg/artikelverzeichnis-uvg/>

Krankheit

Im Krankheitsfall wird zwischen der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber und den Versicherungsleistungen in Form von Taggeldern unterschieden (Lohnersatz). Taggeldversicherungen sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig.

Variante 1: Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR (ohne Taggeldversicherung)

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber gemäss Art. 324a Abs. 1 OR dem Arbeitnehmer im Krankheitsfall den vollen Lohn für eine bestimmte Dauer pro Dienstzeit zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis bereits mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Wenn im Arbeitsvertrag nichts Anderes (d.h. für den Mitarbeiter günstigeres) vereinbart ist, so wird je nach Region die Basler, Berner oder Zürcher Skala angewendet, um die Dauer der Lohnfortzahlung zu bestimmen. Die Höhe beträgt dabei immer 100% des Lohns ab dem ersten Krankheitstag.

Variante 2: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss VVG

Meistens wird zum Vorteil beider Parteien eine Krankentaggeldversicherung nach VVG (Versicherungsvertragsgesetz) abgeschlossen. Dabei handelt es sich um einen privatrechtlichen Versicherungsvertrag, der frei ausgestaltet werden kann. Die dem Arbeitgeber auferlegte Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall (gemäss OR 324a) ist jedoch gemäss Rechtsprechung dann abgegolten, wenn die Versicherungslösung mindestens gleichwertig ist, wie die gesetzliche Lösung. Taggelder von 80% des Lohnes während 720 Tagen gelten als gleichwertig wie die gesetzliche Lohnfortzahlung, welche zwar 100% Lohn vorsieht, jedoch für eine viel kürzere Zeitspanne andauert. Für die Gleichwertigkeit ist ferner vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien bezahlt. Je nach Gericht (regional) sind 1-3 Karenztage erlaubt, während derer keine Lohnzahlung ausgerichtet werden muss.

Im Unterschied zur Unfallversicherung ist die Krankentaggeldversicherung nicht gesetzlich vorgeschrieben und sie übernimmt keine Heilungskosten. Sie richtet den Lohnersatz bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit aus. Je nach Versicherungsvertrag bezahlt sie das Taggeld während 2 Jahren, bis die Leistungen gemäss IV und BVG einsetzen.

Da Krankentaggelder nicht AHV-pflichtig sind, erhält der Arbeitnehmer netto etwas mehr als 80% des üblichen Lohns nach Abzügen. Wäre das Taggeld 100% des üblichen Lohns, so hätte er netto mehr Geld zur Verfügung, als wenn er arbeiten würde. Dem kann je nach Arbeitsvertrag mit einem Nettolohnausgleich entgegengewirkt werden.

Oftmals ist gemäss Versicherungsvertrag eine Wartefrist vorgesehen, das heisst die Taggelder werden erst nach einer bestimmten Anzahl Krankheitstage ausbezahlt (14, 30, 90 oder 180 Tage). Je höher die Wartefrist, desto tiefer die Versicherungsprämien. Während dieser Frist ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR verpflichtet. Es ist jedoch möglich, im Arbeitsvertrag die Lohnfortzahlung während der Wartefrist auf 80% des Lohns zu beschränken.

Variante 3: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss KVG

Das Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) enthält Bestimmungen über eine freiwillige Taggeldversicherung, die durch erwerbstätige Personen in Anspruch genommen werden kann. Es besteht im Unterschied zur Taggeldversicherung gemäss VVG eine Aufnahmepflicht durch die Krankenversicherer. Die Taggelder werden erst ab einer Arbeitsunfähigkeit von 50% ausbezahlt und müssen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen ausgerichtet werden.

Ausserdem müssen die Versicherer allen Versicherten das Taggeld in gleicher Höhe und für die gleiche Dauer anbieten. In diesem Zusammenhang schreibt das KVG jedoch keine Mindesthöhe des Taggeldes vor, somit sind die Versicherer nicht verpflichtet, einen vollständigen Schutz für den Erwerbsausfall bei Krankheit zu bezahlen. Entsprechend bieten viele Versicherer nur ein geringes Taggeld nach KVG an. In Bezug auf den Arbeitsvertrag hat die Taggeldversicherung nach KVG daher nur eine geringe Relevanz.

Varianten Lohnfortzahlung / Taggeld	Beschreibung
Variante 1: Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäss regionaler Skala	100% Bruttolohn ab 1. Krankheitstag. Normale Lohnabrechnung mit allen Sozialversicherungsprämien.
Variante 2: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss VVG	min. 80% des versicherten Bruttolohns. Je nach Gerichtspraxis darf der Arbeitgeber während 1-3 Karenztagen auf Lohnzahlung verzichten. Wartezeit beachten (Lohnfortzahlung).
Variante 3: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss KVG	Gemäss Versicherungsvertrag.

Auf Krankentaggeldern werden keine AHV/IV/EO-Prämien erhoben. Entsprechend werden auch keine anderen Versicherungsprämien erhoben, deren Berechnungsgrundlage das AHV-pflichtige Einkommen darstellt (ALV/UVG/KTG). Bei der Pensionskasse tritt meistens nach einigen Monaten Krankheit eine Prämienbefreiung ein.

Taggeldversicherungen können in beiden Varianten (VVG und KVG) als Einzel- oder Kollektivversicherung abgeschlossen werden. Prämienzahlungen des Arbeitgebers an die Kollektivversicherung unterliegen nicht der Einkommenssteuer, Prämienzahlungen für Einzelversicherungen jedoch schon. (Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises, Rz 37)

Prämienpflichtiger Lohn KTG

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden gemäss Versicherungspolice berechnet. Die Berechnung kann sich also je nach Versicherungsprodukt unterscheiden. Viele Versicherer schliessen in ihren Allgemeinen Versicherungsbedingungen Angestellte, die über 70 Jahre alt sind von der Versicherung aus. Diese bezahlen entsprechend keine Prämien mehr.

Quellen & weitere Informationen

- <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/krankenversicherung.html>
- https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html
- Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung; gültig ab 01.01.2023

Erwerbsersatzordnung

Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der Erwerbsersatzordnung (EO) werden für den Dienst in der schweizerischen Armee, im Zivilschutz, im Zivildienst, im Rotkreuzdienst, in Kaderbildungskursen von J+S sowie in Jungschützenleiterkursen ausbezahlt.

EO-Leistungen sind AHV/IV/EO-prämienpflichtig. Die Entschädigungen können je nach Ausgleichskasse und vertraglicher Vereinbarung mit dem Angestellten höher ausfallen. Vgl. dazu auch die nachstehenden Ausführungen bezüglich Mutterschaftstaggelder.

	2024	2023	2022	2021
	CHF	CHF	CHF	CHF
Taggeld	80% des Bruttolohns	80% des Bruttolohns	80% des Bruttolohns	80% des Bruttolohns
Mindestansatz, entsprechend Funktion	62 / Tag	62 / Tag	62 / Tag	62 / Tag

Mutterschaftsentschädigung

Ob eine Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung hat, ist mit der Ausgleichskasse zu prüfen. Wenn ein Anspruch besteht, beginnt dieser am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes kann beantragt werden, dass der Anspruch erst mit der Heimkehr des Kindes beginnt.

Während der 15. und 16. Woche nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin das Recht auf unbezahlten Urlaub, sofern sie das möchte. Wenn sie ihr Kind stillt, kann der Arbeitgeber sie nicht verpflichten zu arbeiten, auch nicht nach der 16. Woche, d.h. der unbezahlte Urlaub wird entsprechend fortgeführt. (Art. 35a ArG, Art. 324a OR)

	2024	2023	2022	2021
	CHF	CHF	CHF	CHF
Taggeld	80% des Lohns	80% des Lohns	80% des Lohns	80% des Lohns
Maximalansatz	196 / Tag	196 / Tag	196 / Tag	196 / Tag

Als Lohn gilt hier das vor der Niederkunft im Durchschnitt erzielte Erwerbseinkommen. Ein unbezahlter Urlaub vor der Geburt kann also die Höhe des Taggeldes negativ beeinflussen.

Das Taggeld der Mutterschaftsentschädigung ist AHV/IV/EO-prämienpflichtig. War sie vor der Geburt unselbständig erwerbstätig, muss die Arbeitnehmerin auch ALV-Prämien bezahlen. Der Arbeitgeber erhält seinen Prämienanteil vom Ausgleichsfonds der EO. (Art. 19a EOG)

Die Unfallversicherung bleibt während dem Mutterschaftsurlaub bestehen, jedoch ist die Arbeitnehmerin von der Prämienzahlung befreit. Je nach Ausgleichskasse und vertraglicher Vereinbarung mit der Angestellten kann die Mutterschaftsentschädigung höher ausfallen bzw. länger ausbezahlt werden. Richtet der Arbeitgeber während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs einen Lohn aus, der höher ist als die Mutterschaftsentschädigung, so hat er auf der Differenz zwischen der Mutterschaftsentschädigung und seinen Lohnzahlungen UVG-Prämien zu entrichten (bis zum höchstversicherten Verdienst).

Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge bleibt ebenfalls bestehen. Der bisherige koordinierte Lohn, auf dem die Beiträge erhoben werden, hat also weiterhin seine Gültigkeit. (Art. 8 Abs. 3 BVG, Art.329f OR)

Besteht eine Krankentaggeldversicherung, ist gemäss Versicherungsvertrag vorzugehen. Eine KTG-Prämienbefreiung auf Mutterschaftsentschädigungen ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

Variante 1: Ausgleichskasse (AK) bezahlt Taggeld dem Arbeitgeber (Normalfall)

	Arbeitnehmeranteil (AN)	Arbeitgeberanteil (AG)
AHV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohn.deklaration wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
IV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja.	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohn.deklaration wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
EO-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohn.deklaration wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
ALV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohn.deklaration wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
KTG-Prämien Pflicht	Normalerweise ja für Taggeld + freiwillige Lohnzahlungen des AG, gemäss Versicherungsvertrag.	Normalerweise ja für Taggeld + freiwillige Lohnzahlungen des AG, gemäss Versicherungsvertrag.
UVG-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Nein - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	- auf Taggeld = Nein - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja
BVG-Prämien Pflicht	Ja, Berechnung auf Basis des koordinierten Lohns vor Geburt	Ja, Berechnung auf Basis des koordinierten Lohns vor Geburt

Variante 2: Ausgleichskasse bezahlt Taggeld direkt der Arbeitnehmerin

- Geschieht bei unselbständig Erwerbstätigen nur auf spezielles Verlangen der Leistungsberechtigten.
- AHV/IV/EO/ALV-Prämien werden direkt durch die Ausgleichskasse abgerechnet.
- KTG/BVG-Prämien sind weiterhin durch den AG & AN zu entrichten, entsprechend müssen sich beide Parteien auf einen Zahlungsmodus einigen.

Vaterschaftsentschädigung / Entschädigung des anderen Elternteils

Der Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Geburt. Er endet nach dem Bezug von 14 Taggeldern, spätestens nach Ablauf der Rahmenfrist von sechs Monaten nach der Geburt. Organisatorisch und verfahrensmässig lehnt sich die Vaterschaftsentschädigung an die Regelungen der Mutterschaftsentschädigung an. Unter bestimmten Voraussetzungen hat seit Inkrafttreten der Vorlage «Ehe für alle» am 01.07.2022 auch die Ehefrau der Mutter Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung. Daher wird sie ab 2024 umbenannt in «Entschädigung des anderen Elternteils».

Adoptionsentschädigung

Personen, die ein Kind unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben im ersten Jahr nach der Aufnahme des Kindes Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von bis zu zwei Wochen. Während des Urlaubs besteht ein Anspruch auf eine Erwerbsersatzentschädigung.

Die Adoptionsentschädigung wird nachschüssig ausgerichtet, nachdem der letzte Tag des Adoptionsurlaubs bezogen wurde oder die einjährige Rahmenfrist abgelaufen ist.

Quellen & weitere Informationen

- Merkblatt 6.01 – «Erwerbsausfallentschädigungen» der Informationsstelle AHV/IV
- Merkblatt 6.02 – «Mutterschaftsentschädigung» der Informationsstelle AHV/IV
- Merkblatt 6.04 – «Vaterschaftsentschädigung» der Informationsstelle AHV/IV
- Merkblatt 6.11 – «Adoptionsentschädigung» der Informationsstelle AHV/IV
- Merkblatt 1.2024 – «Änderungen auf den 01.01.2024» der Informationsstelle AHV/IV
- <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Leistungen-der-EO-MSE-VSE-BUE-AdopE>
- http://www.infomutterschaft.ch/faq#faq_10

Familienzulagen

Die Kantone bestimmen die Arten und Ansätze der Familienzulagen. Grundsätzlich gibt es folgende Arten:

- Kinderzulage (alle Kantone)
- Ausbildungszulage (alle Kantone)
- Geburtszulage (nur einige Kantone)
- Adoptionszulage (nur einige Kantone)

Eine Übersicht der Zulagen pro Kanton kann hier abgerufen werden: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz/grundlagen-und-gesetze/ansaezte.html>

Die Mindesthöhe der Zulagen bestimmt jeder Kanton selber. Die kantonalen Ausgleichskassen richten Zulagen gemäss den Mindestvorgaben der Kantone aus. Andere Ausgleichskassen können höhere Zulagen auszahlen, z.B. wenn ein Gesamtarbeitsvertrag dies vorsieht.

Familienzulagen dürfen nicht doppelt bezogen werden. Wenn mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen haben, ist die Reihenfolge der Bezugsberechtigung gemäss Art. 7 im Familienzulagengesetz FamZG schweizweit einheitlich geregelt. Arbeiten zwei für das gleiche Kind zulagenberechtigte Personen je in verschiedenen Kantonen und liegen die Leistungen des Bezugskantons tiefer als diejenigen im anderen Kanton, so wird die Differenz vergütet. Dies wird als Differenzzulage bezeichnet.

Familienzulagen sind zwar nicht sozialversicherungsprämienpflichtig (AHV/IV/EO/ALV/KTG/UVG/BVG), unterliegen jedoch der Einkommenssteuer und müssen daher im Lohnausweis unter der Ziff. 1 aufgeführt werden.

Arbeitgeberbeiträge an die FAK

Zur Finanzierung der Familienzulagen von Arbeitnehmenden leisten die Arbeitgeber Beiträge an die Familienausgleichskasse (FAK), die in Prozenten des AHV-pflichtigen Erwerbseinkommens bemessen werden. Die Beitragshöhe ist je nach Kanton und Ausgleichskasse unterschiedlich.

Arbeitnehmerbeiträge an die FAK

Nur im Kanton Wallis leisten auch die Arbeitnehmenden einen Beitrag an die FAK.

Quellen & weitere Informationen

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz.html>

Lohnausweis

Die «Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises» gibt umfassend Auskunft darüber, wie der Lohnausweis ausgefüllt werden muss. Die Änderungen sind direkt in dem Dokument markiert, wobei es sich für 2024 um wenige Anpassungen handelt. Sie ist unter folgendem Link bei der ESTV abrufbar:

<https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/direkte-bundessteuer/lohnausweis.html>