

Löhne ab dem Jahr 2011

(Angaben zum Stand ab dem Jahr 2016 befinden sich auf den Seiten 5 und 6)

Zweck Korrekte Berechnung und Verbuchung der Löhne und der Sozialversicherungsbeiträge

Einleitung Der Lohn, der mit einem Arbeitnehmer vereinbart worden ist, heisst "Bruttolohn". Wie diese Bezeichnung schon vermuten lässt, wird dem Arbeitnehmer vom Bruttolohn noch einiges abgezogen, Versicherungsprämien nämlich, was dann zum Nettolohn führt, der dem Arbeitnehmer schliesslich ausbezahlt wird.

Doch damit nicht genug: Nicht nur für den Arbeitnehmer ist der Bruttolohn eine "theoretische Grösse", sondern auch für den Arbeitgeber - auch er wird noch zur Kasse gebeten. Er muss für den Lohn noch mehr ausgeben, als er mit dem Arbeitnehmer vereinbart hat. Es sind dies nochmals Versicherungsprämien.

Ursache dieser Abgaben für beide Seiten sind diverse Gesetze, die vorschreiben, dass von einem Lohn verschiedene Versicherungsprämien bezahlt werden müssen. Dieser Lohn ist die Bezugsgrösse für die Prämien und heisst deshalb Bruttolohn. Die Gesetze schreiben zudem für die meisten Versicherungen vor, dass sie "durch beide Parteien" bezahlt werden müssen, dass also nicht nur der Arbeitnehmer einen Teil seines Lohnes für die Versicherungen abgeben muss, sondern auch der Arbeitgeber. Diese Arbeitgeberbeiträge stellen sogar einen zusätzlichen Aufwand zum Lohnaufwand (Bruttolohn) hinzu dar.

Kurzübersicht, Schema

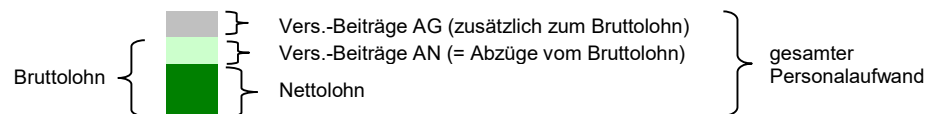
	+ Lohnaufwand -	- Kreditor	Vers. +	+ Bank	-
Versicherungsprämien AN	xxx		xxx		
Nettolohn (Saldo = Bruttolohn)	xxx				xxx
					(xxx)
	+Soz.Vers.Aufw.-				
Versicherungsprämien AG	xxx		xxx		
Zahlung Versicherungsprämien		xxx			xxx

"AN" heisst hier Arbeitnehmer. Alle Lohnbestandteile bis zum Erreichen des Bruttolohnes werden im Konto Lohnaufwand gebucht, also die Versicherungsprämien zulasten des Arbeitnehmers sowie der Nettolohn (der Nettolohn ist der Betrag, der dem Arbeitnehmer schlussendlich ausbezahlt wird), was zusammen den Bruttolohn ergibt.

"AG" heisst hier Arbeitgeber. Seine Beiträge an die Versicherungen werden im Konto Sozialversicherungsaufwand (auch ein Aufwandkonto der Klasse 5/Personalaufwand) gebucht.

Die Versicherungsprämien werden nicht anlässlich jeder einzelnen Lohnauszahlung an die Versicherungen überwiesen, sondern im Konto Kreditor Versicherungen "gesammelt" (als Schuld gebucht). Von dort werden sie dann zum Beispiel alle Vierteljahre an die Versicherungsinstitute überwiesen.

Der gesamte Personalaufwand, den ein Arbeitgeber tragen muss, besteht somit aus dem Bruttolohn gemäss dem Konto Lohnaufwand *und* den Arbeitgeberbeiträgen an die Versicherungen gemäss dem Konto Sozialleistungen:



Übersicht
über die
Versicherungen
(veraltet)
Neue Angaben
auf Seite 6

	Prämie in % des Bruttolohnes ¹⁾		
	AN (Lohnaufw.)	AG (Sozl.)	Total
AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung) Einkommensersatz bei altersbedingter Erwerbsaufgabe oder für Witwen/Witwer und Waisen	4,2 %	4,2 %	8,4 %
IV (Invalidenversicherung) Einkommensersatz bei Invalidität	0,7 %	0,7 %	1,4 %
EO (Erwerbsersatzordnung) Einkommensersatz für Militär- und Zivildienstpflichtige sowie Mutterschaftsentschädigung	<u>0,25 %</u>	<u>0,25 %</u>	<u>0,5 %</u>
Diese drei Prämien werden immer kombiniert bezahlt:	5,15 %	5,15 %	10,3 % ²⁾
VKB (Verwaltungskostenbeitrag) Finanzierung des Betriebes der Ausgleichskassen, geht immer zulasten des AG	0	0,309 %	0,309 % ³⁾
ALV (Arbeitslosenversicherung) Einkommensersatz bei Arbeitslosigkeit (wird auch über die AHV-Ausgleichskasse abgewickelt)	1,1 %	1,1 %	2,2 % (plus je 0,5 % bei hohen Löhnen) ⁴⁾
FAK (Familienausgleichskasse) Unterstützung aller Eltern durch Kinderzulage (bis 16 Jahre) beziehungsweise Ausbildungszulage (bis 25 Jahre), wird auch meist über die AHV-Ausgleichskasse abgewickelt, geht immer zulasten des AG	0	bis 3 %	bis 3 % ⁵⁾
PK (Pensionskasse, auch BVG: Berufliches Vorsorgegesetz) Einkommensersatz bei altersbedingter Erwerbsaufgabe. Der AG muss mindestens die Hälfte übernehmen	5 bis 8 %	5 bis 8 %	bis 16 % ⁶⁾
BU (Berufsunfallversicherung) Versicherung für Unfall bei Arbeit und Arbeitsweg, geht immer zulasten des AG	0	bis 1 %	bis 1 %
NBU (Nichtberufsunfallversicherung) Versicherung für Unfall ausserhalb von Arbeit und Arbeitsweg. Muss nicht durch den AG übernommen werden	bis 1 %	freiwillig	bis 1 %

¹⁾ Stand 2011, für Erwerbstätige ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

²⁾ Selbständigerwerbende müssen ihre Prämien vollumfänglich selbst tragen. Für sie gelten deshalb leicht reduzierte Prämienätze: Ab einem Jahreseinkommen von CHF 55'700 total 9,7 %, darunter abgestuft weniger, zum Beispiel 6,093 % bei einem Jahreseinkommen zwischen CHF 30'400 und 32'699, usw.

³⁾ Der Verwaltungskostenbeitrag kann rund 3 % der *gesamten* AHV/IV/EO-Prämie betragen. Dies ergäbe 0,309 % des Bruttolohnes, solange die gesamte AHV/IV/EO-Prämie 10,3 % beträgt. Ab höheren Lohnsummen sinkt der Beitragssatz, je nach Kasse (z. B. 2,4 % ab 50'001 CHF, oder 2,05 ab 500'001, usw.)

⁴⁾ Ab einem Jahreseinkommen von 126'001 bis 315'000 ist zusätzlich eine weitere Prämie in der Höhe von insgesamt 1 % als "Solidaritätsbeitrag" fällig (aufgeteilt in 0,5 % des AN und 0,5 % des AG).

⁵⁾ Die Prämie variiert von Kanton zu Kanton, da auch unterschiedliche Leistungen bestehen (CHF 150 bis 250 pro Kind). Die Kinderzulage hat die besondere Eigenschaft, dass sie bereits während der Erwerbszeit ausbezahlt wird, und nicht erst nach Ablauf der Erwerbszeit. Der AG zahlt also Prämie an die FAK ein und belastet der FAK im gleichen Monat die "Rente" (Kinderzulage), die er dem AN auszahlt. Er zahlt also möglicherweise weniger Prämie, als er Kinderzulage an Arbeitgeber ausschüttet. Dafür zahlen andere AG auch Prämie in die FAK ein, die gerade keine Kinderzulage an AN auszahlen.

⁶⁾ Die Prämie richtet sich nach den Leistungen und der Vereinbarung mit der Versicherungsgesellschaft. Die ersten rund CHF 28'000 Rente werden von der AHV ausbezahlt. Die Versicherungsgesellschaften für die Pensionskasse berücksichtigen dies mit dem sogenannten Koordinationsabzug von CHF 24'360, was 7/8 der maximalen einfachen AHV-Altersrente entspricht. Die Spanne zwischen diesen 24'360 und dem erreichten Lohn beziehungsweise dem gemäss BVG maximal versicherbaren Lohn (AHV plus BVG) von CHF 83'520 kann bis um die 16 % Prämie kosten.

Vorgehen
im Detail

Beispiel mit einem Bruttolohn von CHF 6'000 und Kinderzulage für 1 Kind:

	+ Lohnaufwand -	+Soz.Vers.Aufw.-	-Kreditoren	Vers.+	+ Bank	-
Bruttolohn 6'000 1)	-					
AHV/IV/EO 5,15 % von 6'000	309.00			309.00		
ALV 1,1 % von 6'000	66.00			66.00		
PK 7 % von 6'000	420.00			420.00		
NBU 0,8 % von 6'000	48.00			48.00		
Nettolohn	5'157.00					5'157.00
Kinderzulage für Kind "X" 2)	170.00					170.00
<hr/>						
AHV/IV/EO 5,15 % von 6'000		309.00		309.00		
VKB (Verwaltungskosten) 0,309 % von 6'000 3)		18.54		18.54		
ALV 1,1 % von 6'000		66.00		66.00		
PK 7 % von 6'000		420.00		420.00		
BU 0,9 % von 6'000		54.00		54.00		
FAK 2 % von 6'000 4)		120.00		120.00		
FAK Belastung f. Kind "X" 5)	170.00			170.00		
Überweisung an die Vers. 6)				170.00	1'830.54	
				1'660.54		1'660.54
	<u>6'170.00</u>	<u>170.00</u>	<u>987.54</u>	<u>0.00</u>	<u>1'830.54</u>	<u>1'830.54</u>
					<u>0.00</u>	<u>6'987.54</u>

- 1) Der Bruttolohn selbst wird nicht gebucht. Der Nettolohn ergibt zusammen mit den AN-Beiträgen den Bruttolohn.
- 2) Die Kinderzulage ist kein "automatischer" Bestandteil des Lohnes (ob netto oder brutto betrachtet), sondern ein separater Posten, der amtlich auf Antrag hin gutgeheissen werden muss. Diese Buchung muss nicht unbedingt über das Konto "Lohnaufwand" laufen. Das Konto "Sozialversicherungsaufwand" oder sogar ein eigenes dafür errichtetes Konto ist ebenfalls möglich. Die im jeweiligen Institut geltende Regelung hierfür sollte ausdrücklich bekanntgegeben werden.
- 3) Der Verwaltungskostenbeitrag könnte ebenso gut mit 3 % der gesamten AHV-Beiträge berechnet werden, also 3 % von 618.
- 4) Hier handelt es sich um den üblichen Beitrag, den der Arbeitgeber an die FAK leisten muss, ungeachtet, ob er Arbeitnehmer beschäftigt, die Kinder haben oder nicht. Dieser Beitrag betrifft also nicht direkt das hier erwähnte Kind "X". Die Höhe des Beitrages schwankt gutschweizerisch von Ausgleichskasse zu Ausgleichskasse.
- 5) Der Arbeitgeber hat von der FAK für das Kind "X" Kinderzulage zugut. Anstatt sich diese von der FAK tatsächlich auszahlen zu lassen, kann er auch seine Schuld gegenüber der FAK reduzieren. Aus diesen Buchungen geht hervor, dass die Kinderzulage durch den Arbeitgeber gewissermassen in Stellvertretung für die FAK ausbezahlt worden ist: Anstatt der FAK die ganzen geschuldeten 1'830.54 zu zahlen, überweist er ihr nur 1'660.54. Die "fehlenden" 170.00 gibt er dem Arbeitnehmer. Die ausbezahlte Kinderzulage ist *kein* Aufwand für den Arbeitgeber. Aufwand ist nur die ganz übliche, solidarische Prämienzahlung, hier in der Höhe von 120.
- 6) In der Praxis erfolgt die Überweisung an die Versicherungsinstitute meist vierteljährlich. Auch wird in der Praxis pro Versicherungsinstitut ein eigenes Kreditorenkonto (Nr. 227.) geführt.

- Hinweis*
- Bis Ende des Jahres 2010 liess sich die ALV-Prämie einfach von der gesamten Lohnsumme ausrechnen (in der Schule - in der Praxis wird die ALV-Prämie schon immer pro individuellem Lohn berechnet). Ab 2011 ist es notwendig, die einzelnen Jahreslöhne unter 126'000 sowie diejenigen über 126'000 separat zu behandeln, da für die Jahreslöhne über 126'000 neu nun noch der "Solidaritätsbeitrag" (0,5 % zulasten des AN und 0,5 % zulasten des AG) berücksichtigt werden muss.
 - Um von einem Monatslohn den Jahreslohn ausrechnen zu können, muss noch bekannt sein, ob ein dreizehnter Monatslohn berücksichtigt werden muss (ob der Monatslohn also bloss mit 12 multipliziert werden muss, oder eben mit 13). Eine allfällige Gratifikation (eine besondere Auszahlung, die übrigens bei Austritt vor Jahresablauf nur dann pro Bruchteil des Jahres fällig ist, wenn dies ausdrücklich vereinbart worden ist, im Gegensatz zum 13. Monatslohn) gehört ebenfalls zum Jahreslohn.
 - Früher ist zwischen "Löhnen" und "Gehältern" ein Unterschied gemacht worden: "Löhne" waren quantitätsabhängige Belohnungen, wie zum Beispiel Stundenlohn der "Arbeiter"; "Gehälter" waren die monatlich ausbezahlten Belohnungen der "Angestellten".
 - Zu Schulzwecken kann der in den obigen Beispielen genannte "Kreditor Versicherung" durchaus verwendet werden, zum Beispiel unter der Kontonummer 2210. In der Praxis sind nach dem neuem Rechnungslegungsrecht im Kontenrahmen KMU ab der Kontonummer 2270 eigens dafür bestimmte Konti eingerichtet worden (Kontokorrente), die jedoch im Kontenrahmen zu diesem Lehrmittel nicht aufgeführt sind.
 - Zu Schulzwecken kann die hier genannte Kontenbezeichnung "Lohnaufwand" durchaus verwendet werden. In der Praxis heisst das entsprechende Konto nach dem neuen Rechnungslegungsrecht im Kontenrahmen KMU ab der Nummer 5000 nur noch "Löhne", woraus jedoch der für die Studierenden so wertvolle Hinweis auf die Eigenschaft des Aufwandes nicht mehr hervorgeht.
- Häufige Fehler*
- Arbeitgeberbeiträge auch im Konto Lohnaufwand buchen. Das Konto Lohnaufwand soll am Ende den Bruttolohn aufweisen. Da die Arbeitgeberbeiträge an die Versicherungen zusätzlich zum Bruttolohn aufgewendet werden müssen, werden sie auch in einem zusätzlichen Aufwandkonto gebucht, dem Konto Sozialversicherungsaufwand.
 - Falsche Berechnung des Verwaltungskostenbeitrages, wie zum Beispiel 3 % des Bruttolohnes, oder 0,309 % nur des Arbeitnehmeranteils oder 0,309 % nur des Arbeitgeberanteils. Der Verwaltungskostenbeitrag wird mit 3 % der gesamten AHV/IV/EO-Summe berechnet, oder dann aber mit 0,309 % des Bruttolohnes.
 - ALV-Beitrag in die Berechnung des Verwaltungskostenbeitrages mit einbeziehen. Der Verwaltungskostenbeitrag berechnet sich nur aufgrund der AHV/IV/EO-Prämie.
- Kurz-zusammenfassung*
- Arbeitnehmerbeiträge an Versicherungen werden im Konto Lohnaufwand gebucht.
 - Arbeitgeberbeiträge an Versicherungen werden im Konto Sozialversicherungsaufwand gebucht.
 - Die einzelnen Versicherungsbeiträge können hier nicht kürzer zusammengefasst werden als oben.
 - Die einzelnen Buchungen können hier nicht kürzer zusammengefasst werden als oben.
- Weitere Hinweise*
- In der Praxis sollte man vom inzwischen meist sehr guten Service Gebrauch machen, den die Versicherungsgesellschaften im Internet und auch am Telefon anbieten. Der Umgang mit diesen Stellen hat sich im Vergleich zum letzten Jahrhundert (...) sehr stark verbessert.
 - Die Versicherungsgesellschaft bezüglich AHV/IV/EO, ALV und FAK ist die jeweilige "Ausgleichskasse", die neu "SVA" heisst (für "Sozialversicherungsanstalt"). Auch diese amtlichen Organisationen bieten im Internet wie auch am Telefon meistens sehr umfangreiche und leicht zugängliche Informationen an.

*Hinweise
zum Stand
ab dem Jahr
2016*

- Dieses Kapitel ist auf dem Stand des Jahres 2011 verfasst worden.
- Für das Jahr 2016 gelten teilweise andere Ansätze. Die ab 2016 geltenden Ansätze sind in einer neuen Übersicht auf der folgenden Seite festgehalten worden.
- Diese neue Übersicht auf der folgenden Seite soll in der Praxis den Betreibern von KMU dienen.
- Dazu sei noch bemerkt, dass in der Praxis die verwendete Software in der Lage sein muss, Prozentangaben bis drei Dezimalstellen nach dem Komma zu verarbeiten, da wegen des geänderten EO-Ansatzes neu der Faktor 0,225 % anfällt.
- Dieses Kapitel ist ausser der neuen Übersicht auf der folgenden Seite nicht weiter angepasst worden. Das heisst für den Unterricht anhand dieses Lehrganges, dass die Arbeiten und Lösungen immer noch auf dem Stand mit den bisherigen Ansätzen bestehen, es gibt hier keine Arbeiten und Lösungen mit den neuen Ansätzen.

buechhaltig.ch

Übersicht
über die
Versicherungen
Stand 2016

	Prämie in % des Bruttolohnes ¹⁾		
	AN (Lohnaufw.)	AG (Sozl.)	Total
AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung) Einkommensersatz bei altersbedingter Erwerbsaufgabe oder für Witwen/Witwer und Waisen	4,2 %	4,2 %	8,4 %
IV (Invalidenversicherung) Einkommensersatz bei Invaldität	0,7 %	0,7 %	1,4 %
EO (Erwerbsersatzordnung) Einkommensersatz für Militär- und Zivildienstpflichtige sowie Mutterschaftsentschädigung	<u>0,225 %</u>	<u>0,225 %</u>	<u>0,45 %</u>
Diese drei Prämien werden immer kombiniert bezahlt:	5.125 %	5.125 %	10,25 % ²⁾
VKB (Verwaltungskostenbeitrag) Finanzierung des Betriebes der Ausgleichskassen, geht immer zulasten des AG	0	0,309 %	0,309 % ³⁾
ALV (Arbeitslosenversicherung) Einkommensersatz bei Arbeitslosigkeit (wird auch über die AHV-Ausgleichskasse abgewickelt)	1,1 %	1,1 %	2,2 % (bis zu einem Lohn von 148'200) ⁴⁾
FAK (Familienausgleichskasse) Unterstützung aller Eltern durch Kinderzulage (bis 16 Jahre) beziehungsweise Ausbildungszulage (bis 25 Jahre), wird auch meist über die AHV-Ausgleichskasse abgewickelt, geht immer zulasten des AG	0	bis 3 %	bis 3 % ⁵⁾
PK (Pensionskasse, auch BVG: Berufliches Vorsorgegesetz) Einkommensersatz bei altersbedingter Erwerbsaufgabe. Der AG muss mindestens die Hälfte übernehmen	5 bis 8 %	5 bis 8 %	bis 16 % ⁶⁾
BU (Berufsunfallversicherung) Versicherung für Unfall bei Arbeit und Arbeitsweg, geht immer zulasten des AG	0	bis 1 %	bis 1 %
NBU (Nichtberufsunfallversicherung) Versicherung für Unfall ausserhalb von Arbeit und Arbeitsweg. Muss nicht durch den AG übernommen werden	bis 1 %	freiwillig	bis 1 %

¹⁾ Stand 2016, für Erwerbstätige ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

²⁾ Selbständigerwerbende müssen ihre Prämien vollumfänglich selbst tragen. Für sie gelten deshalb leicht reduzierte Prämienätze: Ab einem Jahreseinkommen von CHF 56'400 total 9,65 %, darunter abgestuft weniger, zum Beispiel 6,062 % bei einem Jahreseinkommen zwischen CHF 31'100 und 33'400, usw.

³⁾ Der Verwaltungskostenbeitrag variiert je nach Kasse. Bei der SVA Zürich zum Beispiel sinkt dieser jetzt je nach dem bis auf 0,2 % der Beitragssumme („Prämienumschlag“). Beispiel: jährliche Lohnsumme 490'000, also jährliche Beitragssumme ca. 50'000, Verwaltungskosten 0,8 %, bei elektronischem Datenaustausch und Lastschriftverfahren sogar nur noch 0,3 % der Beitragssumme.

⁴⁾ Für Lohnanteile ab 148'201 bis unbegrenzt ist beträgt die Prämie 0,5 % für den AN und 0,5 % für den AG = total 1,0 %

⁵⁾ Die Prämie variiert von Kanton zu Kanton, da auch unterschiedliche Leistungen bestehen (CHF 150 bis 250 pro Kind). Die Kinderzulage hat die besondere Eigenschaft, dass sie bereits während der Erwerbszeit ausbezahlt wird, und nicht erst nach Ablauf der Erwerbszeit. Der AG zahlt also Prämie an die FAK ein und belastet der FAK im gleichen Monat die "Rente" (Kinderzulage), die er dem AN auszahlt. Er zahlt also möglicherweise weniger Prämie, als er Kinderzulage an Arbeitgeber ausschüttet. Dafür zahlen andere AG auch Prämie in die FAK ein, die gerade keine Kinderzulage an AN auszahlen.

⁶⁾ Die Prämie richtet sich nach den Leistungen und der Vereinbarung mit der Versicherungsgesellschaft. Die ersten CHF 28'200 Rente werden von der AHV ausbezahlt. Die Versicherungsgesellschaften für die Pensionskasse berücksichtigen dies mit dem sogenannten Koordinationsabzug von CHF 24'675, was 7/8 der maximalen einfachen AHV-Altersrente entspricht. Die Spanne zwischen diesen 24'675 und dem erreichten Lohn beziehungsweise dem gemäss BVG maximal versicherbaren Lohn (AHV plus BVG) von CHF 84'600 kann bis um die 16 % Prämie kosten.