

Geringfügiger Lohn seit 2025 – neue Schwelle, alte Stolpersteine

Anfangs 2025 stieg die Schwelle für geringfügige Löhne in der AHV von CHF 2300 auf CHF 2500 pro Arbeitgeber und Jahr. Arbeitgeber müssen diese Löhne nur dann abrechnen, wenn dies die Arbeitnehmenden ausdrücklich wünschen. Arbeitgeber stehen damit vor der Aufgabe, kleine Löhne neu zu beurteilen und gleichzeitig ihre Unfallversicherungs- sowie Meldepflichten korrekt umzusetzen. Die Beurteilung gehört spätestens Ende Jahr auf die Checkliste, damit die Sozialversicherungen korrekt deklariert werden können.

Kerstin Arnold

Was gilt als geringfügiger Lohn?

Als geringfügiger Lohn gelten Einkommen, die pro Arbeitgeber und Jahr CHF 2500 nicht übersteigen. Grundsätzlich ist jeder Franken AHV-beitragspflichtig. Auf Löhne unterhalb dieser Schwelle kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auf die AHV-Abrechnung verzichtet werden. Dies kann auf ausdrücklich Wunsch der Arbeitnehmenden erfolgen.

Akzeptieren Arbeitnehmende die ungenannte Lohnzahlung, kann nachträglich nicht mehr verlangt werden, dass Beiträge erhoben werden. In der Praxis empfiehlt es sich daher, jährlich eine schriftliche Bestätigung über diesen Verzicht einzuholen.

Keine Kumulation mit Rentner-Freibetrag

Der Freibetrag für erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner (CHF 1400 pro Monat bzw. CHF 16800 pro Jahr) darf nicht mit der Grenze für geringfügige Löhne kumuliert werden.

Beispiel:

Ein 66-jähriger Mitarbeiter verdient CHF 18000 pro Jahr. Nach Abzug des Rentner-Freibetrags von CHF 16800 bleiben CHF 1200 AHV-pflichtig. Obwohl der Betrag unter CHF 2500 liegt, gilt er nicht als geringfügiges Einkommen.

Ausnahmen im Kultur- und Haushaltsbereich

Für bestimmte Arbeitgeber im Kulturbereich wie Theater- und Musikproduktionen, Radio, Fernsehen oder Kunstschulen sind auch Löhne unter CHF 2500 beitragspflichtig. Gleiches gilt im Privathaushalt. Jede bezahlte Arbeit ist dort AHV-pflichtig.

Privatpersonen, die beispielsweise Haushaltshilfen oder Betreuungspersonen beschäftigen, können das vereinfachte Abrechnungsverfahren der AHV nutzen, um mit geringem Aufwand abzurechnen. Diese Abrechnungsmethode kann eine grosse Erleichterung sein, wobei die Voraussetzungen vorgängig geprüft werden müssen.

«Sackgeldjobs» und Jugendliche

Jugendliche bis und mit 25 Jahre, die im Privathaushalt kleine Arbeiten verrichten, profitieren von der sogenannten Sackgeldregelung. Einkommen bis zu CHF 750 pro Haushalt und Jahr sind AHV-beitragsfrei. Wird diese Grenze überschritten, ist der gesamte Jahreslohn beitragspflichtig.

Unfallversicherung bleibt Pflicht

Arbeitgeber müssen auch bei geringfügigen Löhnen eine obligatorische Unfallversicherung (UVG) sicherstellen. Nur wenn ausschliesslich Personen beschäftigt werden, deren Jahreslohn CHF 2500 oder weniger beträgt, entfällt die Prämienpflicht. Kommt es dennoch zu einem Unfall, erhebt die Suva oder Ersatzkasse nachträglich eine Ersatzprämie. Der Versicherungsschutz gilt auch für Lernende, Personen im Praktikum, Aushilfen und Schnupperlernende.

Lohnausweis und Steuerpflicht

Geringfügige Einkommen sind grundsätzlich im Lohnausweis aufzuführen. In

QUELLEN

Merkblatt AHV 2.04-25/01-D, 1.1.2025,
www.ahv-iv.ch/p/2.04.d

Baselbieter Steuerbuch, Band 1,
Einkommen 24 Nr. 1

einzelnen Kantonen (beispielsweise im Kanton Basel-Landschaft) besteht jedoch eine Freigrenze. Arbeitgeber mit Sitz in diesen Kantonen müssen keinen Lohnausweis ausstellen, wenn die Entschädigung netto CHF 800 oder weniger pro Jahr und Person beträgt. Die steuerliche Deklarationspflicht bleibt jedoch in jedem Fall bei den Arbeitnehmenden bestehen.

Praxis-Hinweise für Arbeitgeber

→ Verlangen Sie von Arbeitnehmenden mit kleinen Einkommen eine schriftliche Bestätigung, falls keine Beiträge erhoben werden sollen.

- Prüfen Sie bei Rentnerinnen und Rentnern die Abgrenzung zwischen Freibetrag und geringfügigem Lohn.
- Melden Sie auch Ferien- und Aushilfsjobs der Unfallversicherung.
- Achten Sie auf kantonale Besonderheiten beim Lohnausweis.
- Verwenden Sie für Privathaushalte das vereinfachte AHV-Abrechnungsverfahren.

Fazit

Die Anhebung der Schwelle für geringfügige Löhne auf CHF 2 500 bringt zwar administrative Entlastung, ersetzt aber nicht die sorgfältige Prüfung der Beitrags- und Versicherungspflichten. Gerade bei kurzfristigen Einsätzen oder Nebenerwerbstätigkeiten sind klare Prozesse entscheidend, um spätere Nachforderungen oder Versicherungslücken zu vermeiden.



Kerstin Arnold

HR-Fachspezialistin bei Avenir Services AG,
kerstin.arnold@avenirgroup.ch



Jetzt
informieren
und
anmelden



Info und
Anmeldung

UNSER CAS GIBT IHRER KARRIERE SCHUB!

CAS Personaladministration

IHR NUTZEN

Unser CAS (Certificate of Advanced Studies) Personaladministration ist eine bewährte berufsbegleitende, praxisorientierte und theoriegestützte Weiterbildung. Es vermittelt alle für die Praxis notwendigen Kenntnisse und richtet sich an den aktuellen sowie zukünftigen Anforderungen von Wirtschaft und Verwaltung aus. Unser Konzept ist einfach und kommt den Studierenden entgegen.

Das CAS Personaladministration umfasst folgende drei Zertifikatslehrgänge:

- Personaladministration
- Leadership: Grundlagen der Führung 4.0
- Sozialversicherungen, Arbeitsrecht und Vorsorge

ZIELPUBLIKUM

Fachleute aus den Bereichen Personal, Accounting und Treuhand sowie alle, die sich für dieses Fachgebiet interessieren.

WEITERE CAS-ANGEBOTE

- Executive CAS SwissAccounting
- CAS Schweizer Steuerrecht
- CAS Internationale Rechnungslegung
- CAS NPO SwissAccounting
- CAS Digitalisierung und KI im Accounting



Fast alle Lehrgänge werden hybrid durchgeführt. Teilnahme vor Ort oder Live-Übertragung für Online-Teilnehmende. Sie haben die Wahl!