

Leitfaden 2024

Sozialversicherungen und Lohnabrechnung





Termine Lohnmeldung

- bis spätestens 30. Januar bei GastroSocial
- bei Betriebsaufgabe innert 30 Tagen bei GastroSocial

Falls die Unterlagen nicht in der angegebenen Frist vollständig ausgefüllt bei uns eintreffen, sind wir von Gesetzes wegen verpflichtet, auf Nachzahlungen Verzugszinsen zu erheben.

1 AHV/IV/EO

1.1	Allgemeines	2
1.2	Versicherungspflicht und beitragspflichtige Personen	3
1.3	Beiträge	3
1.4	Beitragspflichtiger (massgebender) Lohn, AHV-Bruttolohn	4
1.5	Lohnabrechnung Arbeitnehmende	5
1.6	Leistungen	8

2 ALV – Arbeitslosenversicherung

2.1	Versicherungspflicht und beitragspflichtige Personen	14
2.2	Beiträge	14
2.3	Leistungen	14

3 FAK – Familienausgleichskasse

3.1	Versicherungspflicht und Beiträge	15
3.2	Anspruch, Leistungen und Anmeldung	15
3.3	Eidgenössisches Familienzulagenregister	16

4 BV – Berufliche Vorsorge (2. Säule)

4.1	Versicherungspflicht und beitragspflichtige Personen	17
4.2	Vorsorgepläne	18
4.3	Versicherter Lohn	18
4.4	Beiträge	19
4.5	Leistungen	20

5 UV – Unfallversicherung

5.1	Versicherungspflicht	23
5.2	Beiträge	23
5.3	Leistungen	23
5.4	NBU-Nachdeckung und Abredeversicherung	23

6 KV – Krankenversicherung

6.1	Krankenpflegeversicherung	25
6.2	Krankentaggeldversicherung (KTG)	25

Beiträge Sozialversicherungen 2024

Beiträge AHV/IV/EO	26
Grenzbeträge der sinkenden Beitragsskala für Selbstständigerwerbende	26
Mindestbeiträge	26
Geringfügiges Einkommen AHV/IV/EO	26
Mindesteinkommen für Anspruch auf Familienzulagen	26

Leistungen Sozialversicherungen 2024

AHV/IV: Renten und Hilflosenentschädigung	27
IV-Taggeld	27
Ergänzungsleistungen für den allgemeinen Lebensbedarf	27
BVG (obligatorische berufliche Vorsorge)	27
Säule 3a (gebundene Vorsorge)	27

Lohnabzüge und versicherter Lohn

Übersicht Lohnabzüge und versicherter Lohn 2024	28
---	----

Die AHV, IV und EO sind obligatorische Sozialversicherungen für alle. Die AHV zahlt Altersrenten sowie Leistungen an Hinterlassene, die IV Invalidenleistungen bei länger andauernder Erwerbsunfähigkeit. Die EO deckt den Erwerbsausfall von dienstleistenden Personen in Armee, Zivildienst oder Zivildienst sowie bei Mutterschaft und Vaterschaft und die Entschädigung für Eltern, die ein aufgrund Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen.

1.1 Allgemeines

1.1.1 AHV-Ausgleichskasse

Die Beiträge für AHV/IV und EO werden von der Ausgleichskasse erhoben und die Leistungen über sie ausbezahlt.

Alle Arbeitgebenden und Selbstständigerwerbenden sind gesetzlich verpflichtet, sich einer Ausgleichskasse anzuschliessen. Für Mitglieder eines Berufsverbands (z.B. Verband GastroSuisse) mit eigener Ausgleichskasse ist der Beitritt zur Verbandsausgleichskasse (GastroSocial) obligatorisch. Der Austritt aus dem Berufsverband bedeutet auch den Ausschluss bei der Verbandsausgleichskasse.

Wer einen Betrieb übernimmt oder aufgibt, muss die zuständige Ausgleichskasse sofort informieren. Die Ausgleichskassen der AHV überprüfen, ob die bei ihr angeschlossenen Arbeitgeber bei einer Pensionskasse versichert sind.

1.1.2 Versicherungsausweis AHV/IV

Die Versicherten erhalten ihren Versicherungsausweis nicht mehr automatisch zugestellt. Auf dem Versicherungsausweis im Kreditkartenformat sind Name und Vorname, Geburtsdatum und AHV-Nummer angegeben. Diese Informationen sind auch auf der von den Krankenversicherungen ausgestellten Versichertenkarte verfügbar. Für Versicherte, die eine Krankenversicherungskarte besitzen, bietet der AHV-Versicherungsausweis keinen Mehrwert. Die Versicherten haben die Möglichkeit, bei Bedarf einen Ausweis zu bestellen (Formular «Versicherungsausweis: Anmeldung») ausfüllen und an die Ausgleichskasse senden).

1.1.3 An- und Abmelden von Arbeitnehmenden

Sie müssen keine AHV-Ausweise an die Ausgleichskasse schicken, um Ihre neuen Arbeitnehmenden registrieren zu lassen. Bitte gehen Sie bei Ein- und Austritten wie folgt vor:

Eintritt von Arbeitnehmenden, die einen AHV-Ausweis besitzen

Arbeitgeber müssen neu eintretende Mitarbeitende gemäss Gesetz nicht mehr systematisch innert 30 Tagen ab Stellenantritt der AHV-Ausgleichskasse melden. Die Meldung muss spätestens mit der Lohnabrechnung zu Beginn des Folgejahres erfolgen. **Wir empfehlen Ihnen jedoch, die Meldung laufend innert 30 Tagen nach Stellenantritt mit dem Formular «Eintritte: Meldung» oder via connect vorzunehmen.** Die zeitnahe Anmeldung der Mitarbeitenden erleichtert Ihre administrativen Abläufe und verringert die Zahl der Rückfragen durch Ihre Mitarbeitenden sowie auch durch die Ausgleichskasse aufgrund fehlender Angaben.

Eintritt von Arbeitnehmenden, die keinen AHV-Ausweis besitzen

Füllen Sie das Formular «Versicherungsausweis: Anmeldung» aus und senden Sie es zusammen mit einem amtlichen Ausweisdokument (ID- oder Passkopie) an die Ausgleichskasse. Wir empfehlen Ihnen die Anmeldung innert 30 Tagen nach Stellenantritt vorzunehmen.

Austritt von Arbeitnehmenden

Wir empfehlen Ihnen, den Austritt von Arbeitnehmenden innert 30 Tagen mit dem Formular «Austritte: Meldung» vorzunehmen.

Die GastroSocial Ausgleichskasse stellt Versicherungsnachweise als AHV-Anmeldebeweis aus. Falls die Versicherten zudem (noch) keinen AHV-Ausweis besitzen, erhalten Sie für diese Arbeitnehmenden auch einen neuen AHV-Ausweis. Bitte leiten Sie diese Dokumente Ihren Arbeitnehmenden weiter.

1.2 Versicherungspflicht und beitragspflichtige Personen

Folgende Personen sind AHV-beitragspflichtig:

- **Erwerbstätige:**
Ab 1. Januar nach dem 17. Geburtstag (für das Jahr 2024: alle mit Jahrgang 2006 und älter) bis Ende des Monats, in welchem das Rentenalter (Referenzalter) erreicht wird.
- **Erwerbstätige im Rentenalter bzw. Referenzalter (2024: Männer ab 65 Jahren, Frauen ab 64 Jahren):**
Personen, die über das Referenzalter hinaus arbeiten, geniessen einen Freibetrag von CHF 1'400.– pro Monat, auf dem keine AHV/IV/EO-Beiträge mehr abgerechnet werden. Auf dem übersteigenden Einkommen werden in allen Fällen Beiträge fällig. Allerdings haben diese Personen ein Wahlrecht, ob der Freibetrag angewendet werden soll oder nicht. Arbeitnehmende teilen ihre Wahl dem Arbeitgeber mit, Selbstständigerwerbende ihrer Ausgleichskasse.
- **Nichterwerbstätige:**
Die Beitragspflicht beginnt am 1. Januar nach dem 20. Geburtstag. Die Beiträge richten sich nach den sozialen Verhältnissen (steuerliches Vermögen und Renteneinkünfte sowie sonstige wiederkehrende Leistungen). Der Mindestbetrag pro Jahr beträgt CHF 514.–, der Höchstbetrag pro Jahr beträgt CHF 25'700.– (entspricht dem 50-fachen Mindestbeitrag).

Arbeitgebende müssen der Ausgleichskasse Arbeitnehmende melden, die zusätzlich im Ausland tätig sind. Ebenso sind Selbstständigerwerbende dazu verpflichtet, sich bei ihrer Ausgleichskasse zu melden, falls sie in verschiedenen Ländern arbeiten. Die Ausgleichskasse klärt die Versicherungspflicht dieser Personen ab, damit Falschunterstellungen und allenfalls Rückabwicklungen verhindert werden können.

Nichterwerbstätige verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen müssen keine Beiträge bezahlen, sofern ihr Partner erwerbstätig ist und Beiträge von mindestens CHF 1'028.– (doppelter Mindestbetrag) pro Jahr entrichtet.

Erwerbstätige, die im Kalenderjahr weniger als CHF 514.– entrichten, gelten als Nichterwerbstätige.

1.3 Beiträge

1.3.1 Selbstständigerwerbende

Der persönliche Beitrag für Selbstständigerwerbende beträgt 10 % (8.1 % AHV + 1.4 % IV + 0.5 % EO). Bei geringen Einkommen gilt ein reduzierter AHV/IV/EO-Beitragssatz. Die Ausgleichskasse berechnet die Beiträge auf der Grundlage des steuerbaren Einkommens des Beitragsjahrs und teilt sie dem Selbstständigerwerbenden in einer Verfügung mit.

Wer einen Betrieb neu übernimmt, wird von der Ausgleichskasse provisorisch eingeschätzt. Sobald die rechtskräftige Steuerveranlagung vorliegt, werden Abweichungen rückwirkend korrigiert.

1.3.2 Arbeitnehmende

Vom AHV-Bruttolohn der Arbeitnehmenden werden 10.6 % als Beitrag entrichtet (8.7 % AHV + 1.4 % IV + 0.5 % EO). Arbeitnehmende und Arbeitgebende bezahlen je die Hälfte (5.3 %). Die Arbeitgebenden ermitteln den beitragspflichtigen Bruttolohn, der sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzen kann (Punkt 1.4). Davon ziehen sie 5.3 % ab und überweisen den Betrag zusammen mit ihrem Anteil der Ausgleichskasse. Die Arbeitgebenden haften für den vollen Beitrag von 10.6 %. Dieser Beitrag gilt nicht nur für vollbeschäftigte Arbeitnehmende, sondern auch für Teilzeitangestellte (Aushilfen, Raumpflegerinnen, Wäscherinnen) und mitarbeitende Familienmitglieder des Betriebsinhabers (Punkt 1.5.2).

1.4 Beitragspflichtiger (massgebender) Lohn, AHV-Bruttolohn

1.4.1 Beitragspflichtiger Lohn

Der Lohn, auf dem Beiträge entrichtet werden müssen, wird als beitragspflichtiger oder massgebender Lohn bezeichnet. Dazu gehören alle ausbezahlten Entgelte, die Arbeitnehmende für geleistete Arbeit erhalten, wie:

- Fixe Monatslöhne
- Umsatzanteile
- Ferien- und Feiertagsentschädigungen
- Abgeltung von Ruhe-, Feier- und Ferientagen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 13. Monatslohn
- Entschädigungen für Überstunden
- Gratifikationen, Treueprämien und Provisionen
- Naturallöhne (Punkt 1.4.3)
- Erwerbsausfallentschädigungen für dienstleistende Personen in Armee, Zivilschutz oder Zivildienst sowie IV-Taggelder, die von der Ausgleichskasse ausbezahlt wurden
- Mutterschafts- und Vaterschaftsentschädigung (inkl. Adoptionsentschädigung) sowie Betreuungsentschädigung für Eltern, die ein aufgrund Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen
- Leistungen eines Arbeitgebers für den Lohnausfall infolge Unfall oder Krankheit, soweit sie die Taggelder einer Versicherung übersteigen
- Entschädigungen für die Fahrt der Arbeitnehmenden vom Wohn- zum Arbeitsort (können nicht als Spesen vom Lohn abgezogen werden)
- Entschädigungen für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort
- Kurzarbeitsentschädigungen (inkl. Differenz zwischen vereinbartem Bruttolohn und Kurzarbeitsentschädigung)

1.4.2 Ausnahmen vom beitragspflichtigen Lohn (Entschädigungen und Zulagen)

Folgende Entschädigungen und Zulagen gehören nicht zum beitragspflichtigen Lohn:

- Familienzulagen
- Taggelder der Kranken- und Unfallversicherung
- Entschädigungen für Berufswäsche, -kleider und -werkzeuge gemäss Art. 30 L-GAV

Die Entschädigung für Kosten, die Arbeitnehmenden bei deren Arbeit zusätzlich entstehen (Spesen), gehören ebenfalls nicht zum beitragspflichtigen Lohn:

- Berufliche Reisekosten (Fahrt-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten)
- Repräsentationskosten und Auslagen für die Kundenbewirtung
- Umzugsentschädigungen bei beruflich bedingtem Wohnungswechsel der Arbeitnehmenden
- Berufliche Aus- und Weiterbildungskosten, die eng mit der beruflichen Tätigkeit verbunden sind
- Abgabe eines Abonnements für den öffentlichen Verkehr, das auch für Geschäftsreisen verwendet wird

Werden Entschädigungen geltend gemacht, ist Folgendes zu beachten:

- Die Entschädigungen müssen mit Buchhaltungsbelegen nachgewiesen werden.
- Ist die Entschädigung höher als die tatsächlichen Unkosten, gilt die Differenz als Teil des beitragspflichtigen Lohns der Arbeitnehmenden und es werden Beiträge darauf erhoben.
- Die Revisoren prüfen bei den Arbeitgeberkontrollen, ob die Unkostenentschädigungen angemessen sind. Wenn von einem Arbeitgeber zu hohe Entschädigungen gewährt wurden, müssen diese nachträglich als beitragspflichtiger Lohn abgerechnet und die Beiträge dafür nachbezahlt werden.

1.4.3 Verpflegung und Unterkunft

Ob und in welchem Umfang Verpflegung bzw. Unterkunft gewährt werden, vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmende miteinander. Der Betrag dafür wird den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen.

Werden für Verpflegung und/oder Unterkunft Pauschalen vereinbart, gelten die Ansätze der Steuer- und AHV-Behörden als Mindestbeträge für die Lohnabzüge. Wird kein Betrag vereinbart, werden die Preise für die einzelnen Mahlzeiten in Rechnung gestellt. Die Abzüge für Verpflegung unterliegen der Mehrwertsteuer und sind in den Pauschalbeträgen bereits mit eingerechnet. Die Abzüge für Unterkunft sind nicht mehrwertsteuerpflichtig.

Die Mindestansätze (gemäss Eidg. Steuerverwaltung) in der nachfolgenden Tabelle müssen eingehalten werden.

	CHF pro Tag	CHF pro Monat
Frühstück	3.50	105.–
Mittagessen	10.–	300.–
Abendessen	8.–	240.–
Verpflegung gesamthaft	21.50	645.–
Unterkunft	11.50	345.–

Berechnungsbeispiel: Verpflegungsabzug für 10 Arbeitstage mit voller Verpflegung (massgebend für die Lohndeklaration)

Total Verpflegungsabzug	$10 \times \text{CHF } 21.50 = \text{CHF } 215.–$
--------------------------------	---

1.4.4 Bruttolohn und Nettolohn

Vereinbaren Sie nur Bruttolöhne.

1.4.5 Geringfügiger Lohn

Wenn der massgebende Lohn, der je Arbeitgeber den Betrag von CHF 2'300.– im Kalenderjahr nicht übersteigt, werden die Beiträge nur auf Verlangen des Versicherten erhoben. Eine Ausnahme bilden in Privathaushalten beschäftigte Personen.

1.5 Lohnabrechnung Arbeitnehmende

1.5.1 Arbeitnehmende, die dem L-GAV unterstellt sind

Für die korrekte Lohn- und Beitragsabrechnung gelten die Bestimmungen des L-GAV (Art. 8 ff.). Berechnungsgrundlage ist der Bruttolohn, der sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzen kann (Punkt 1.4). Für die Berechnung des Bruttolohns pro Kalendertag wird der durchschnittliche monatliche Bruttolohn durch 30 geteilt. Bei Eintritt nach dem Ersten des Monats werden die effektiven Kalendertage berücksichtigt.

Das Lohnsystem wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vereinbart (Art. 9 ff. L-GAV). Verschiedene Systeme wie Festlohn, Umsatzlohn oder Kombinationen sind zulässig. Wir empfehlen einen schriftlichen Arbeitsvertrag.

1 AHV/IV/EO

GastroSuisse bietet seinen Mitgliedern Musterverträge und Merkblätter dazu an (gastrosuisse.ch). Arbeitnehmende haben Anspruch auf den Mindestlohn gemäss Art. 10 oder 11 L-GAV. Höhere Mindestlöhne gemäss kantonalen Gesetzen sind einzuhalten. Vorbehalten bleiben arbeitsvertragliche Lohnvereinbarungen gemäss Art. 10 Ziffer 1 IV L-GAV. Erreicht der Bruttolohn bei reinem oder kombiniertem Umsatzlohn in einem Monat den Mindestlohn nicht, sind Arbeitgebende verpflichtet, die Differenz zum Mindestlohn aufzuzahlen. Es muss jeden Monat der Mindestlohn bezahlt werden (der Lohn von vergangenen oder zukünftigen Monaten darf nicht angerechnet werden).

1.5.2 Arbeitnehmende, die dem L-GAV nicht unterstellt sind

Die Bestimmungen des L-GAV gelten nicht für die in den nachstehenden Punkten a) bis e) beschriebenen Personen. Wenn Verpflegung und/oder Unterkunft kostenlos gewährt werden, gehören sie zum beitragspflichtigen Lohn. Beachten Sie die AHV-Ansätze für Verpflegung und Unterkunft (Punkt 1.4.3).

a) Mitarbeitende Familienmitglieder

Partner

Arbeitet im Betrieb eines oder einer Selbstständigerwerbenden ein Ehepartner oder eingetragener Partner mit, ist diese Person nur beitragspflichtig, wenn sie einen Barlohn bezieht. Ein Naturallohn wird nicht berücksichtigt.

Übrige Familienmitglieder

Andere mitarbeitende Familienmitglieder wie Söhne, Töchter, Eltern und Geschwister des Betriebsinhabers bzw. seines Ehepartners oder eingetragenen Partners sind wie folgt beitragspflichtig:

- Bis am 31. Dezember nach dem 20. Geburtstag werden die Beiträge nur auf dem Barlohn (inkl. Umsatzanteile und Barentschädigungen) erhoben. Der Naturallohn (Verpflegung und Unterkunft) ist beitragsfrei.
- Ab dem 1. Januar nach dem 20. Geburtstag ist auch der Naturallohn beitragspflichtig.

Sofern das Bar- und Naturallohneinkommen nicht monatlich mindestens CHF 2'070.– für Alleinstehende bzw. CHF 3'060.– für Verheiratete oder eingetragene Partner erreicht, gelten diese Beträge als beitragspflichtiger Lohn (Barlohn und Naturallohn). Arbeiten bei Verheirateten oder eingetragenen Partnern beide Partner im Betrieb voll mit, sind je CHF 2'070.– anzuwenden. Wenn auch Kinder der mitarbeitenden Familienmitglieder freie Verpflegung und Unterkunft erhalten, wird der Lohn um CHF 690.– pro Monat und Kind erhöht.

Familienmitglieder nach Erreichen des Referenzalters

Mitarbeitende Familienmitglieder im Rentenalter bzw. Referenzalter (2024: Männer ab 65 Jahren, Frauen ab 64 Jahren), die über das Referenzalter hinaus arbeiten, geniessen einen Freibetrag von CHF 1'400.– pro Monat, auf dem keine AHV/IV/EO-Beiträge mehr abgerechnet werden. Auf dem übersteigenden Einkommen werden in allen Fällen Beiträge fällig. Allerdings haben diese Personen ein Wahlrecht, ob der Freibetrag angewendet werden soll oder nicht. Arbeitnehmende teilen ihre Wahl dem Arbeitgeber mit, Selbstständigerwerbende ihrer Ausgleichskasse. Es wird nur der Barlohn berücksichtigt, der Naturallohn hingegen ist nicht beitragspflichtig.

b) Musiker, Künstler, Artisten, Tänzerinnen, DJs

Es ist kein genereller pauschaler Spesenabzug von 20 % vom AHV-pflichtigen Bruttolohn erlaubt (siehe Merkblatt «Prozentuale Pauschalspesen» auf gastrosocial.ch/download).

Ausnahme: Für Musiker, Künstler, Artisten, Tänzerinnen und DJs ohne steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz ist eine Spesenpauschale von 20 % zulässig. Die Ausgleichskasse akzeptiert für quellensteuerpflichtige Künstler eine Unkostenpauschale von 20 %, soweit diese steuerrechtlich zulässig ist. Es bestehen besondere Vorschriften und Abrechnungsformulare, die Sie bei der Ausgleichskasse beziehen können. Werden nebst der Gage freie Verpflegung und Unterkunft gewährt, ist der Wert dieser Naturalleistungen nach den Ansätzen der AHV (Punkt 1.4.3) zu deklarieren.

c) Betriebsleitende, Direktoren

Für Betriebsleitende und Direktoren sind die unter Punkt 1.4.1 genannten Lohnbestandteile beitragspflichtig. Erhalten sie für sich und ihre Familien freie Verpflegung und Unterkunft, wird der Wert dieser Naturalleistungen nach den AHV-Ansätzen (Punkt 1.4.3) deklariert.

d) Lernende

Bei Lernenden ist ab dem 1. Januar nach dem 17. Geburtstag der gesamte Bruttolohn (Barlohn und Naturallohn) beitragspflichtig. Wird die Lehre im eigenen Familienbetrieb absolviert, ist bis am 31. Dezember nach dem 20. Geburtstag nur der Barlohn beitragspflichtig.

e) Nicht in gastgewerblichen Betrieben beschäftigte Arbeitnehmende

Für Arbeitnehmende, die ausschliesslich oder überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im privaten Haushalt arbeiten, sind die unter Punkt 1.4 genannten Lohnbestandteile beitragspflichtig. Erhalten sie freie Verpflegung und Unterkunft, wird der Wert dieser Naturalleistungen nach den AHV-Ansätzen (Punkt 1.4.3) deklariert.

1.5.3 Lohnmeldungen und Abrechnungen mit der Ausgleichskasse

Sie erhalten als Kunde jährlich im Dezember von GastroSocial die Unterlagen für die Lohndeklaration. **Die Lohnmeldungen 2023 müssen bis spätestens am 30. Januar 2024** (oder bei Betriebsaufgabe innert 30 Tagen) bei uns eintreffen. Falls die Unterlagen nicht in der angegebenen Frist bei uns eintreffen, sind wir gesetzlich verpflichtet, auf Nachzahlungen Verzugszinsen zu erheben sowie ein kostenpflichtiges Mahnverfahren auszulösen.

Als Arbeitgebende können Sie die Lohnmeldungen elektronisch über ein Lohnprogramm oder per Post einreichen. Wir bieten Ihnen verschiedene elektronische Möglichkeiten (u.a. connect, siehe Seite 8). Mehr Informationen finden Sie unter gastrosocial.ch/ahvlohn. Die Ausgleichskasse überträgt die durch die Arbeitgebenden gemeldeten Löhne auf das individuelle Konto (IK) der Arbeitnehmenden, welches sie zur Berechnung der Renten für alle Versicherten führt.

Lohnmeldung Ausgleichskasse – so vermeiden Sie eine Ordnungsbusse

Melden Sie uns zwingend den vollständigen Namen, das Geburtsdatum sowie die AHV-Nummer von neuen Mitarbeitenden. Das Gesetz verpflichtet Sie als Arbeitgeber, Ihre Arbeitnehmenden gegenüber der Ausgleichskasse ausreichend zu identifizieren (Art. 143 Abs. 2 AHVV). Fehlende Angaben führen dazu, dass die abgerechneten AHV-Beiträge keinem individuellen Konto zugeordnet werden können, was sich spätestens bei der Berechnung der AHV-Rente für die Arbeitnehmenden nachteilig auswirkt. Wenn ein Arbeitgeber auch nach mehreren Ermahnungen nicht alle notwendigen Angaben zu einem Mitarbeitenden mitteilt, ist die Ausgleichskasse von Gesetzes wegen verpflichtet, eine Ordnungsbusse auszusprechen.

Wenn Sie keine beitragspflichtigen Arbeitnehmenden beschäftigt haben, senden Sie uns eine Lohnbescheinigung bitte mit entsprechendem Vermerk und Ihrer Unterschrift zu.

Ausdrucke von eigenen Lohnunterlagen

Wenn Sie uns selbsterstellte, ausgedruckte Unterlagen senden, beachten Sie bitte die folgenden Punkte:

- Schriftgrösse nicht kleiner als 8 pt
- Schwarz-weiss Ausdrucke
- Keine negativen Textstellen (weiss auf schwarzem Hintergrund)
- Keine grau hinterlegten Textstellen

Sie können Ihre Lohnunterlagen als PDF-Datei (keine Excel- und Word-Dateien) per E-Mail an beitraegeak@gastrosocial.ch schicken. Bitte senden Sie uns keine USB-Sticks oder andere Datenträger.

Wichtig:

Vermerken Sie unbedingt Ihre Abrechnungsnummer und Ihren Absender in der E-Mail und auf den Lohnunterlagen!

Lohnmeldungen mit Lohnprogramm

Wenn Sie ein **Swissdec-zertifiziertes Lohnprogramm** nutzen, können Sie die Lohndaten direkt aus Ihrem Lohnprogramm via Swissdec-Schnittstelle an die GastroSocial Ausgleichskasse übermitteln. Als Arbeitgeber können Sie die Lohnmeldungen über Ihr Lohnprogramm erstellen und via ELM/Swissdec einreichen. Sie können auch das grosse Angebot an elektronischen Möglichkeiten für die Lohnmeldungen von GastroSocial nutzen. Unsere Onlineprodukte sind auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Kunden zugeschnitten. Weitere Informationen finden Sie unter gastrosocial.ch/online.

AHV-Lohnmeldung schnell und einfach online übermitteln – jetzt ausprobieren!

Mit dem Jahresendversand für die AHV-Lohnmeldung 2023 erhalten Sie, sofern Sie keinen connect-Zugang haben, einen persönlichen 12-stelligen Code zugestellt. Diesen können Sie für den einmaligen elektronischen Vollzug der AHV-Lohnmeldung nutzen. Das Einmallogin ist kostenlos, unkompliziert und effizient. Die Optik lehnt sich dem Kundenportal connect an.

Mehr über connect erfahren: Mit connect können Sie noch viele weitere administrative Arbeiten mit Ihrer Ausgleichs- und Pensionskasse abwickeln. Alle Informationen zur Vollversion von connect sowie das Online-Anmeldeformular finden Sie auf unserer Website unter gastrosocial.ch/connect oder kontaktieren Sie uns, wir beraten Sie gerne!

Das GastroSocial Online-Lohnheft

Unser Online-Lohnheft ermöglicht eine schnelle Lohnerfassung für Kleinbetriebe. Es ist vorzugsweise für Betriebe mit bis zu 5 Mitarbeitenden geeignet. Das Online-Lohnheft als PDF-Datei bietet Ihnen das elektronische Erfassen der Lohndaten und kann als gespeicherte Datei direkt an die GastroSocial Ausgleichskasse beitraegeak@gastrosocial.ch gemailt werden.

Abrechnungen mit der Ausgleichskasse

Da die Löhne erst im Nachhinein der Ausgleichskasse gemeldet werden, setzt die Ausgleichskasse Akontobeiträge fest. Dies sind provisorische Beiträge, die auf der Höhe der voraussichtlichen Lohnsumme basieren. Sobald sich die Höhe der Lohnsumme wesentlich (10 % oder mehr) ändert, müssen die Arbeitgebenden ihre Ausgleichskasse informieren. Die definitiven Beiträge werden dann aufgrund der Lohnmeldung festgesetzt.

Die Akontorechnungen für die Beiträge (persönliche Beiträge der Selbstständigerwerbenden und Beiträge Arbeitgebende/Arbeitnehmende) werden vierteljährlich in Rechnung gestellt. Betriebe mit einer jährlichen Lohnsumme ab CHF 200'000.– erhalten monatliche Akontorechnungen.

1.6 Leistungen

Die Versicherungsleistungen werden von der Ausgleichskasse berechnet. Dieser Leitfaden gibt Ihnen einen allgemeinen Überblick, so dass Sie Ansprüche anmelden und Ihre Arbeitnehmenden informieren können.

Auf gastrosocial.ch/download finden Sie zu diesem Thema Merkblätter inklusive einer Rententabelle (für die Berechnung der Leistungen). Die Vorausberechnung für die AHV-Rente können Sie mit dem Formular «Antrag für eine AHV-Rentenvorausberechnung» von der Ausgleichskasse erstellen lassen oder auf gastrosocial.ch > Arbeitnehmende & Pensionierte > Lebenssituation > Pensionierung > AHV (1. Säule) online selber vornehmen.

Mit der Reform AHV 21 wird für Mann und Frau ein einheitliches Rentenalter von 65 Jahren eingeführt. Das ordentliche Pensionierungsalter (Rentenalter bzw. Referenzalter) liegt für Frauen auch 2024 noch bei 64 Jahren und für Männer bei 65 Jahren. Der Anspruch auf Altersleistungen beginnt am ersten Tag des Folgemonats nach dem 64. bzw. 65. Geburtstag.

Das Referenzalter der Frauen wird schrittweise um jeweils drei Monate pro Jahr erhöht. **Die Erhöhung beginnt ein Jahr nach Inkrafttreten der Reform – d.h., das Referenzalter der Frauen steigt erstmals am 1. Januar 2025 um drei Monate auf 64 Jahre + 3 Monate.** Als Ausgleichsmassnahme erhalten die Frauen der sogenannten «Übergangsgeneration» (Jahrgänge 1961 bis 1969) einen Rentenzuschlag, **wenn sie die AHV-Altersrente nicht vorbeziehen.**

1.6.1 AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung)

Folgende Leistungen werden ausgerichtet:

- Altersrenten an Pensionierte. Beide Ehepartner oder eingetragene Partner erhalten je eine separate Rente. Mit der Reform AHV 21 lässt sich die Pensionierung ab dem 1. Januar 2024 flexibler gestalten. Die Rente kann im Alter zwischen 63 und 70 Jahren ab jedem beliebigen Monat bezogen werden, bei Frauen der Übergangsgeneration (Jahrgänge 1961 bis 1969) bereits ab 62 Jahren und zu tieferen Kürzungssätzen. Bis zum 31. Dezember 2024 gilt für Frauen das Referenzalter 64. Die speziellen, tieferen Kürzungssätze für die Frauen der Übergangsgeneration treten deshalb erst per 1. Januar 2025 in Kraft. Der anzuwendende Kürzungssatz ist abhängig vom Einkommen.

Frauen der Übergangsgenerationen erhalten zudem einen Rentenzuschlag wenn sie die Rente nicht vorbeziehen. Dieser Zuschlag ist bei tieferen Einkommen grösser als bei höheren Einkommen und wird nach Jahrgang abgestuft.

Bei einem Vorbezug wird die Altersrente lebenslänglich gekürzt, weil sie länger ausbezahlt wird. Für Männer sowie Frauen ausserhalb der Übergangsgeneration gelten generell folgende Kürzungen: Beim Vorbezug um 1 Jahr um 6.8 %, beim Vorbezug um 2 Jahre um 13.6 %.

Ein Rentenaufschub ab dem ordentlichen Rentenalter ist um ein bis fünf Jahre möglich, die Rente wird dabei lebenslang erhöht (bis max. 31.5 %).

- Kinderrenten als Zusatz zu den Altersrenten
- Renten an hinterbliebene Ehepartner und hinterbliebene eingetragene Partner
- Waisenrenten für Kinder
- Hilflosenentschädigungen an Bezüger von Altersrenten bei leichter, mittlerer oder schwerer Hilflosigkeit
- Hilfsmittel für Altersrentner

Wer eine Leistung beantragen will, meldet sich bei der zuständigen Ausgleichskasse (bei welcher zuletzt Beiträge bezahlt wurden). Wenn Ihr Ehepartner bereits eine AHV-Rente bezieht, ist Ihre Anmeldung für eine AHV-Altersrente bei der Ausgleichskasse des Ehepartners einzureichen (Einheit des Rentenfalls).

1.6.2 IV (Invalidenversicherung)

Anspruch auf Leistungen der IV haben Versicherte, die wegen eines Gesundheitsschadens voraussichtlich bleibend oder für längere Zeit ganz oder teilweise erwerbsunfähig sind. Minderjährige gelten als invalid, wenn der Gesundheitsschaden voraussichtlich ihre Erwerbstätigkeit beeinträchtigen wird. Unerheblich ist, ob die Invalidität körperlicher oder geistiger Natur ist und ob sie durch ein Geburtsgebrechen, eine Krankheit oder einen Unfall verursacht wurde.

Leistungen der IV nach dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente» (nicht abschliessend):

- Eingliederungsmassnahmen haben das Ziel, die Erwerbsfähigkeit zu erhalten resp. wiederherzustellen oder zu verbessern. Die Eingliederungsmassnahmen können Integrationsmassnahmen (Aufbau-/Belastbarkeitstraining) oder berufliche Massnahmen (berufliche Abklärung, Berufsberatung, erstmalige berufliche Ausbildung, Arbeitsversuch, Umschulung, Einarbeitungszuschuss, Wiedereingliederung von RentenbezügerInnen) beinhalten.

1 AHV/IV/EO

- Taggelder der Invalidenversicherung ergänzen die Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung (IV). Sie sollen den Lebensunterhalt der Versicherten und ihrer Familienangehörigen während der Eingliederung sicherstellen.
- Renten: Sie werden ausbezahlt, wenn Eingliederungsmassnahmen aussichtslos sind oder ihr Ziel nicht erreicht haben.

Nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters bezahlt die IV keine Leistungen mehr.

Im Rahmen der «Weiterentwicklung der IV» wurde das System der Invalidenversicherung verbessert, indem die Eingliederung verstärkt wurde, um eine Invalidität zu verhindern. Zum Beispiel sollen Eingliederungsmassnahmen vermehrt in der freien Wirtschaft erfolgen und nicht in geschützten Werkstätten. Die Versicherten sollen durch eine konsequente Früherfassung vor einer drohenden Arbeitsunfähigkeit bewahrt werden.

Zudem wurde durch die Revision das abgestufte Rentenmodell durch ein stufenloses System ersetzt. Die Einführung des stufenlosen Rentensystems soll für Neurentner den Anreiz haben, die Erwerbstätigkeit zu erhöhen.

Das stufenlose Rentensystem betrifft insbesondere die Neurentner. Rentnerinnen und Rentner, die bei Inkrafttreten der Gesetzesänderung 55 Jahre alt sind, werden von der Revision ausgenommen. Bei diesem Personenkreis verändert sich nichts. Auch für weitere bereits beziehende Rentnerinnen und Rentner bestehen Übergangsbestimmungen. Das stufenlose Rentensystem legt die Höhe des Rentenanspruchs folgendermassen fest:

- Bei einem Invaliditätsgrad ab 70 % besteht Anspruch auf eine ganze Rente.
- Bei einem Invaliditätsgrad von 50 % – 69 % entspricht der prozentuale Anteil dem Invaliditätsgrad.
- Bei einem Invaliditätsgrad unter 50 % gelten verschiedene prozentuale Anteile. Ein Beispiel: Ein IV-Grad von 44 % entspricht einem prozentualen Anteil von 35 %.

Details entnehmen Sie den Merkblättern 4.01 «Leistungen der Invalidenversicherung» sowie 4.02 «Taggelder der IV» der AHV/IV.

1.6.3 EO (Erwerbsersatzordnung)

a) Entschädigung an dienstleistende Personen

Alle dienstleistenden Personen in Armee, Zivilschutz oder Zivildienst erhalten eine Erwerbsausfallentschädigung. Diese Entschädigung richtet sich nach dem vordienstlichen Einkommen, für welches AHV/IV/EO-Beiträge bezahlt wurden. Es bestehen folgende Entschädigungsarten:

Grundentschädigung	80 % des vordienstlichen Einkommens
	Mindestentschädigung CHF 69.– pro Tag
	Höchstentschädigung CHF 220.– pro Tag
Betriebszulage	Rekruten ohne Kinder einheitlich CHF 69.– pro Tag
Betriebszulage	CHF 75.– pro Tag
Gradänderungsdienste	Mindestentschädigung CHF 124.– pro Tag
	Höchstentschädigung CHF 220.– pro Tag
Durchdiener-Kader	Mindestentschädigung CHF 102.– pro Tag
	Höchstentschädigung CHF 220.– pro Tag
Kinderzulage	CHF 22.– pro Kind und Tag
	Diese Leistungen werden bei Überschreitung des vordienstlichen Tageseinkommens gekürzt.
Betreuungskostenzulage	Maximal CHF 75.– pro Tag

Dies ergibt folgende Einkommens-Grenzbeträge (Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende)

	pro Monat	pro Jahr
Minimum	CHF 2'580.–	CHF 30'960.–
Maximum	CHF 8'250.–	CHF 99'000.–

Die dienstleistende Person erhält vom Rechnungsführer der Armee, des Zivilschutzes oder Zivildienstes eine EO-Anmeldung. Diese Anmeldung wird mit den persönlichen Angaben des Dienstleistenden ergänzt und von ihm unterzeichnet. Arbeitnehmende händigen die EO-Anmeldung ihrem Arbeitgebenden aus, damit er den Lohn bestätigen und die Anmeldung an die Ausgleichskasse weiterleiten kann. Die entsprechende Entschädigung wird von der Ausgleichskasse berechnet und ausbezahlt.

Die EO-Entschädigung erfolgt an den Arbeitgebenden, da er eine Lohnfortzahlungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmenden hat. Diese Lohnfortzahlungspflicht beträgt während max. 25 Tagen 100 % des AHV-pflichtigen Bruttolohns. Ab dem 26. Tag regelt die Berner Skala die Höhe des Bruttolohns. Übersteigt die Entschädigung die Lohnzahlung, erhalten die Arbeitnehmenden die Differenz.

Bei Versicherten ohne Arbeitgeber wird die Entschädigung direkt der dienstleistenden Person ausbezahlt.

b) Mutterschaftsentschädigung

Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung wird über die EO abgewickelt und finanziert.

Anspruch

Anspruchsberechtigt sind Mütter, welche in den letzten neun Monaten vor der Geburt ihres Kindes AHV-versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Der Anspruch gilt für Frauen, die bei der Geburt des Kindes

- Arbeitnehmerinnen sind.
- Selbstständigerwerbende sind.
- im Betrieb des Partners oder der Familie für einen Barlohn arbeiten.

Details entnehmen Sie dem Merkblatt 6.02 «Mutterschaftsentschädigung» der AHV/IV.

Leistungen

Die Entschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches die Mutter unmittelbar vor der Geburt ihres Kindes erzielt hat, maximal CHF 220.– pro Tag. Der Anspruch beginnt am Tag der Geburt des Kindes und endet spätestens nach 98 Tagen (Ausnahme: Kanton Genf). Wenn die Mutter die Erwerbstätigkeit früher aufnimmt, wird der Anspruch durch die Lohnzahlung abgelöst.

Die Mutterschaftsentschädigung ist ein beitragspflichtiger Lohnersatz, auf dem sämtliche Sozialversicherungsabzüge ausser der Unfallversicherungsprämie vorzunehmen sind. Bei einer Direktzahlung an die Mutter zieht die Ausgleichskasse die AHV/IV/EO/ALV-Beiträge und eine allfällige Quellensteuer ab, Beiträge wie z.B. für BVG oder Krankentaggeld bleiben Sache des Arbeitgebenden. Wir empfehlen bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis eine Auszahlung an den Arbeitgebenden, damit diesem keine Beiträge entgehen.

Anmeldung

Die Arbeitnehmerin füllt das Anmeldeformular für die Mutterschaftsentschädigung aus, legt eine Kopie des Geburtsscheins bei und leitet es ihrem Arbeitgebenden weiter. Dieser ergänzt das Formular und leitet es an die Ausgleichskasse weiter. Selbstständigerwerbende schicken das Formular direkt ihrer Ausgleichskasse. Das Anmeldeformular kann auf gastrosocial.ch/download heruntergeladen oder bei der Ausgleichskasse bezogen werden.

1 AHV/IV/EO

c) Vaterschaftsentschädigung

Die gesetzliche Vaterschaftsentschädigung wird über die EO abgewickelt und finanziert.

Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub

Erwerbstätige Väter haben Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, also auf zehn freie Arbeitstage. Sie können diesen Urlaub innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes beziehen, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage.

Anspruch auf Erwerbsersatz

Der Erwerbsausfall im Vaterschaftsurlaub wird entschädigt. Dabei gelten die gleichen Grundsätze wie beim Mutterschaftsurlaub. Eine Entschädigung erhalten Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, sei es als Arbeitnehmer oder als Selbstständigerwerbender. Sie müssen zudem in den neun Monaten vor der Geburt in der AHV obligatorisch versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig gewesen sein. Die Entschädigung geht entweder direkt an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgebenden, wenn dieser den Lohn während des Urlaubs weiterhin bezahlt.

Höhe der Entschädigung

Wie beim Mutterschaftsurlaub beträgt die Entschädigung 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, höchstens aber CHF 220.– pro Tag. Für zwei Wochen Urlaub werden 14 Taggelder ausbezahlt, was einen Höchstbetrag von CHF 3'080.– ergibt. Details entnehmen Sie dem Merkblatt 6.04 «Vaterschaftsentschädigung» der AHV/IV.

d) Betreuungsentschädigung

Die Betreuungsentschädigung ist für Eltern vorgesehen, deren minderjähriges Kind eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung erleidet und dadurch einen erhöhten Bedarf an Begleitung und Pflege hat. Eltern, welche die Anspruchsvoraussetzungen für die Betreuungsentschädigung erfüllen, haben Anspruch auf den damit verbundenen Urlaub bzw. den Erwerbsersatz.

14 Wochen Betreuungsurlaub

Der Betreuungsurlaub besteht aus maximal 98 Taggeldern, welche in einer Frist von 18 Monaten zu beziehen sind. Der Betreuungsurlaub kann am Stück, wochen- oder einzeltageweise bezogen werden. Die Anzahl der effektiven Urlaubstage richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad. Die Eltern können den Urlaub frei unter sich aufteilen.

Anspruch auf Erwerbsersatz

Es besteht ein Anspruch auf die Betreuungsentschädigung, wenn die Mutter oder der Vater eines Kindes, das gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrochen hat.

Höhe der Entschädigung

Die Betreuungsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Sie beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches unmittelbar vor dem Bezug der Urlaubstage erzielt wurde, höchstens aber CHF 220.– pro Tag. Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von CHF 8'250.– ($\text{CHF } 8'250.- \times 0.8 \div 30 \text{ Tage} = \text{CHF } 220.- \text{ pro Tag}$) und bei Selbstständigerwerbenden mit einem AHV-pflichtigen Jahreseinkommen von CHF 99'000.– ($\text{CHF } 99'000.- \times 0.8 \div 360 \text{ Tage} = \text{CHF } 220.- \text{ pro Tag}$) erreicht.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter dem Suchbegriff «Betreuungsentschädigung».

e) Adoptionsentschädigung

Die gesetzliche Adoptionsentschädigung wird über die EO abgewickelt und finanziert.

Zwei Wochen 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 Adoptiveltern können die Urlaubstage frei unter sich aufteilen.

Anspruch auf Erwerbersatz

Der Erwerbsausfall während des Adoptionsurlaubs wird entschädigt. Dabei gelten die gleichen Grundsätze wie beim Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub. Eine Entschädigung erhalten Personen, die zum Zeitpunkt der Adoption des Kindes erwerbstätig waren, sei es als Arbeitnehmende oder als Selbstständigerwerbende. Sie müssen zudem in den neun Monaten vor der Geburt in der AHV obligatorisch versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig gewesen sein. Die Entschädigung geht entweder direkt an die Arbeitnehmende bzw. den Arbeitnehmenden oder an den Arbeitgebenden, wenn dieser den Lohn während des Urlaubs weiterhin bezahlt.

Höhe der Entschädigung

Die Adoptionsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Sie beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches unmittelbar vor dem Bezug der Urlaubstage erzielt wurde, höchstens aber CHF 220.– pro Tag. Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von CHF 8'250.– ($\text{CHF } 8'250.- \times 0.8 \div 30 \text{ Tage} = \text{CHF } 220.- \text{ pro Tag}$) und bei Selbstständigerwerbenden mit einem AHV-pflichtigen Jahreseinkommen von CHF 99'000.– ($\text{CHF } 99'000.- \times 0.8 \div 360 \text{ Tage} = \text{CHF } 220.- \text{ pro Tag}$) erreicht.

Anmeldung

Die Adoptionsentschädigung wird für alle Personen ausschliesslich **durch die Eidgenössische Ausgleichskasse** in Bern ausgerichtet. Die Merkblätter und Anmeldeformulare für die Adoptionsentschädigung finden Sie unter eak.admin.ch unter dem Suchbegriff «Adoptionsentschädigung».

1.6.4 Ergänzungsleistungen zur AHV und IV

Die Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV und IV helfen dort, wo die Renten und das Einkommen nicht die minimalen Lebenskosten decken. Sie sind ein rechtlicher Anspruch und keine Fürsorge oder Sozialhilfe.

Ergänzungsleistungen werden durch die Kantone ausgerichtet. Es gibt:

- jährliche Leistungen, die monatlich ausbezahlt werden
- Vergütung von Krankheits- und Behinderungskosten

Ergänzungsleistungen können Personen erhalten,

- die einen Anspruch auf eine Rente der AHV, eine Rente der IV oder nach Vollendung des 18. Altersjahres eine Hilflosenentschädigung der IV haben oder während mindestens sechs Monaten ein Taggeld der IV erhalten,
- die in der Schweiz Wohnsitz und tatsächlichen Aufenthalt haben und
- die Schweizer Staatsbürger sind. EL können auch Ausländer erhalten, die seit mindestens zehn Jahren ununterbrochen in der Schweiz leben. Für Flüchtlinge oder Staatenlose beträgt diese Frist fünf Jahre. Bürger eines EU-Mitgliedstaates, für die das Personenfreizügigkeitsabkommen gilt, oder Staatsangehörige der EFTA müssen in der Regel keine Karenzfrist erfüllen. Personen, welche keinen Anspruch auf eine Rente haben, weil sie keine oder zu wenig lang AHV- und IV-Beiträge bezahlt haben, können unter gewissen Voraussetzungen einen Anspruch auf EL geltend machen.

Details entnehmen Sie dem Merkblatt 5.01 «Ergänzungsleistungen zur AHV und IV» der AHV/IV.

2 ALV – Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung ALV ist wie die AHV eine obligatorische Sozialversicherung. Sie erbringt Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Entschädigungen bei Schlechtwetter, Kurzarbeit sowie bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebenden.

2.1 Versicherungspflicht und beitragspflichtige Personen

Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, allen der AHV unterstellten Arbeitnehmenden den Beitragsanteil vom Lohn abzuziehen und zusammen mit dem eigenen Anteil der zuständigen AHV-Ausgleichskasse zu entrichten.

Erwerbstätige im AHV-Rentenalter (Männer ab 65 Jahren, Frauen ab 64 Jahren) sind nicht mehr beitragspflichtig.

2.2 Beiträge

Der Beitragssatz für die ALV beträgt bis zu einer Grenze von CHF 148'200.– 2.2 % des massgebenden Jahreslohns. Die Arbeitgebenden bezahlen die Beiträge für die ALV zusammen mit den AHV-Beiträgen an ihre Ausgleichskasse.

Details entnehmen Sie dem Merkblatt 2.08 «Beiträge an die Arbeitslosenversicherung» der AHV/IV.

2.3 Leistungen

Die Leistungen bei Arbeitslosigkeit müssen bei der Arbeitslosenkasse des Wohnkantons angemeldet werden. Die Ausgleichskassen sind nur für das Beitragsinkasso zuständig.

3 FAK – Familienausgleichskasse

Die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen sowie Geburts- und Adoptionszulagen) sind durch das Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) und durch kantonale Gesetze geregelt. Die Zulagen sollen die Kosten, die den Eltern für ihre Kinder entstehen, teilweise decken. Alle Arbeitgebenden, Selbstständigerwerbenden und Nichterwerbstätigen, welche AHV-Beiträge bezahlen, müssen sich einer Familienausgleichskasse anschliessen. Die Familienausgleichskassen der kantonalen Sektionen von GastroSuisse werden durch die GastroSocial Ausgleichskasse verwaltet.

Die Familienausgleichskasse ist zuständig für:

- den Einzug der FAK-Beiträge bei Arbeitgebenden und Selbstständigerwerbenden
- die Auszahlung der Familienzulagen via Arbeitgebende an Anspruchsberechtigte oder mittels Gutschrift an Selbstständigerwerbende

3.1 Versicherungspflicht und Beiträge

Die Beitragssätze sind kantonal verschieden. Die FAK-Beiträge müssen die Arbeitgebenden, Selbstständigerwerbenden und Nichterwerbstätigen bezahlen (Ausnahme: Kanton Wallis auch Arbeitnehmerbeiträge). Beitragspflichtig sind alle Selbstständigerwerbenden und alle Arbeitgebenden, die AHV-pflichtige Arbeitnehmende beschäftigen, gleichgültig ob es sich um Angestellte mit oder ohne Kinder handelt. Die Finanzierung der FAK-Beiträge für Nichterwerbstätige ist kantonal geregelt.

3.2 Anspruch, Leistungen und Anmeldung

Anspruch allgemein

Arbeitnehmende, Selbstständigerwerbende und Nichterwerbstätige, die für Kinder aufkommen, haben Anspruch auf Zulagen, sofern sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. Sie werden zusätzlich zum Lohn bezahlt. Ob die Mutter oder der Vater voraussichtlich anspruchsberechtigt ist, kann auf unserer Website unter **Arbeitgeber & Selbstständige > Arbeitshilfen für die Administration** mit dem **Familienzulagenrechner von GastroSocial** geprüft werden.

Anspruch von Arbeitnehmenden aus dem EU-/EFTA-Raum

Grundsätzlich haben Erwerbstätige Anspruch auf die Leistungen des Staates, in dem sie erwerbstätig sind und zwar auch dann, wenn die Kinder oder sie selbst in einem anderen Land wohnen. Sind jedoch beide Eltern in verschiedenen Staaten (EU/EFTA und CH) erwerbstätig, richtet sich der Anspruch nach dem Recht jenes Staates, in dem die Kinder leben. Sind die Leistungen des anderen Staates höher, hat dieser der dort erwerbstätigen Person die Differenz auszurichten. Die Prüfung des Anspruchs im Wohnland der Kinder, wird grundsätzlich von der GastroSocial Ausgleichskasse vorgenommen. Diese Fälle haben in der Regel eine längere Bearbeitungszeit.

Leistungen

Gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen gelten folgende Mindestzulagen pro Kind und Monat:

- Kinderzulage von mindestens CHF 200.– pro Monat
Die Kinderzulage wird ab dem Geburtsmonat des Kindes bis und mit dem Monat ausgerichtet, in dem der 16. Geburtstag des Kindes liegt. Besteht bereits vor dem 16. Geburtstag Anspruch auf eine Ausbildungszulage, so wird diese anstelle der Kinderzulage ausgerichtet. Ausserdem wird die Kinderzulage für Kinder zwischen 16 und 20 Jahren entrichtet, die aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht in der Lage sind, eine Erwerbstätigkeit auszuüben.
- Ausbildungszulage von mindestens 250.– pro Monat
Die Ausbildungszulage wird ab dem Monat, in dem das Kind eine nachobligatorische Ausbildung (Ausbildung, welche auf die obligatorische Schulzeit folgt) beginnt, ausgerichtet, frühestens jedoch für den Monat, in dem der 15. Geburtstag des Kindes liegt. Für Kinder, die das 16. Altersjahr vollendet haben und noch die obligatorische Schule besuchen, besteht ab dem Monat, der auf den 16. Geburtstag folgt, ebenfalls Anspruch auf Ausbildungszulagen. Die Ausbildungszulage wird bis zum Abschluss der Ausbildung ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem das Kind das 25. Altersjahr vollendet.

3 FAK – Familienausgleichskasse

Die Kantone können in ihren Familienzulagenordnungen höhere Mindestansätze sowie Geburts- und Adoptionszulagen festsetzen. Zur Vereinheitlichung bestimmt das Gesetz über die Familienzulagen zudem Folgendes:

- Es werden nur volle Zulagen ausgerichtet (Ausnahme: Ein- und Austritte pro rata).
- Anspruch auf Zulagen haben Personen, die auf einem jährlichen Erwerbseinkommen von mindestens CHF 7'350.– AHV-Beiträge bezahlen.
- Bei Arbeitsverhinderung (z.B. Krankheit oder Unfall) werden die Familienzulagen nach Eintritt der Arbeitsverhinderung während des laufenden Monats und drei weiteren Monaten ausbezahlt (auch nach Beendigung des Lohnanspruchs).
- Bei unbezahltem Urlaub werden die Familienzulagen während des laufenden Monats und drei weiteren Monaten ausbezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis am Ende des unbezahlten Urlaubs beim gleichen Arbeitgeber wieder aufgenommen wird und ein jährliches Erwerbseinkommen von mindestens CHF 7'350.– erreicht wird.
- Zulagen für Kinder im Ausland werden nur noch in die Staaten der EU und der EFTA entrichtet.
- Nichterwerbstätige haben Anspruch auf Zulagen, sofern das steuerbare jährliche Einkommen den anderthalbfachen Betrag einer maximalen Altersrente der AHV (CHF 44'100.– pro Jahr) nicht übersteigt und keine Ergänzungsleistungen zur AHV/IV bezogen werden (Ausnahme: nichterwerbstätige Ehepartner oder eingetragene Partner von Selbstständigerwerbenden). Die Familienzulagen für Nichterwerbstätige finanzieren weitgehendst die Kantone.

Anmeldung

Arbeitnehmende füllen das Formular «Familienzulagen: Anmeldung» aus und legen die notwendigen Unterlagen bei. Sobald diese Anmeldung durch die Ausgleichskasse geprüft und bewilligt wurde, erhält der Arbeitgebende den entsprechenden Entscheid. Nach dessen Erhalt zahlt der Arbeitgebende die Zulagen mit dem Monatslohn aus.

Auszahlung

Wir empfehlen den Arbeitgebenden, ohne schriftlichen Zulagenentscheid der Ausgleichskasse keine Zulagen auszusahlen. Leistungen, die ungerechtfertigt entrichtet werden, können nicht zurückerstattet werden.

Abrechnungsverfahren

Seit dem 1. Januar 2023 werden die effektiv zugesprochenen oder zurückgeforderten Familienzulagen für die Zeitperiode der Akontorechnungen direkt mit den geschuldeten Beiträgen verrechnet. Die Höhe der verrechneten Familienzulagen basiert bei diesem Abrechnungsverfahren auf den Zulagenentscheiden, welche die Familienausgleichskasse bis zum Zeitpunkt der Rechnungsstellung abgeschlossen und beurteilt hat. Dieses sogenannte «Effektivverfahren» führt zu genaueren Akontorechnungen. Zudem wird der Aufwand der Arbeitgebenden beim Erstellen des Jahresabschlusses verringert, da sie uns nicht mehr die ausbezahlten Familienzulagen bestätigen müssen. Als Beilage zur effektiven Jahreslohnabrechnung wird eine detaillierte Aufstellung mit den in den Akontorechnungen enthaltenen Familienzulagen versendet.

Bitte melden Sie uns Änderungen und Austritte von Mitarbeitenden mit Anspruch auf Familienzulagen umgehend. Nur so kann eine korrekte Abrechnung der Familienzulagen gewährleistet werden.

3.3 Eidgenössisches Familienzulagenregister

Das zentrale Register soll den doppelten Bezug von Zulagen verhindern und den administrativen Aufwand minimieren. Nach Gesetz müssen Arbeitgebende und Selbstständigerwerbende Änderungen innerhalb von 10 Arbeitstagen ihrer Familienausgleichskasse mitteilen. Die Kasse meldet Anträge und Mutationen von Zulagenansprüchen innert einem Arbeitstag dem Register.

4 BV – Berufliche Vorsorge (2. Säule)

Die 2. Säule soll zusammen mit den Leistungen der AHV/IV/EO (1. Säule) die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung ermöglichen. In der beruflichen Vorsorge gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Für das Gastgewerbe gilt zusätzlich der L-GAV (Art. 27).

Wir weisen Sie darauf hin, dass der Leitfaden im Bereich Pensionskasse nur allgemeine Angaben beinhaltet. Die vollständigen Richtlinien finden Sie in den Reglementen Uno und Scala sowie in den Planbeschrieben.

4.1 Versicherungspflicht und beitragspflichtige Personen

Zu versichernde Personen

Alle Arbeitnehmenden müssen durch ihre Arbeitgeber obligatorisch bei einer Pensionskasse versichert werden, wenn sie durchschnittlich brutto CHF 1'837.50 pro Monat (CHF 22'050.– pro Jahr) oder mehr verdienen.

Sinkt der Monatslohn unter CHF 1'837.50, werden Arbeitnehmende weiter versichert bis das Arbeitsverhältnis beendet ist, längstens bis Ende des laufenden Kalenderjahrs. Wer nur gelegentlich über CHF 1'837.50 pro Monat und im Jahr nicht mehr als CHF 22'050.– verdient, muss nicht versichert werden.

Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag für höchstens drei Monate vereinbart wurde, müssen Arbeitnehmende nicht versichert werden. Die Versicherungspflicht besteht jedoch, wenn:

- ein auf bis zu drei Monaten befristeter Arbeitsvertrag verlängert wird. Die Versicherungspflicht beginnt ab dem Datum, an dem die Verlängerung vereinbart wird.
- zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen beim gleichen Arbeitgeber weniger als drei Monate liegen. Ab Beginn des insgesamt vierten Arbeitsmonats gilt die Versicherungspflicht.

Die Versicherungspflicht beginnt wie bei der AHV ab dem 1. Januar nach dem 17. Geburtstag. Mit der Reform AHV 21 wird für Mann und Frau ein einheitliches Rentenalter von 65 Jahren eingeführt. Das ordentliche Pensionierungsalter (Rentenalter bzw. Referenzalter) liegt für Frauen auch 2024 noch bei 64 Jahren und für Männer bei 65 Jahren. Der Anspruch auf Altersleistungen beginnt am ersten Tag des Folgemonats nach dem 64. bzw. 65. Geburtstag.

Das Referenzalter der Frauen wird schrittweise um jeweils drei Monate pro Jahr erhöht. **Die Erhöhung beginnt ein Jahr nach Inkrafttreten der Reform – d.h., das Referenzalter der Frauen steigt erstmals am 1. Januar 2025 um drei Monate auf 64 Jahre + 3 Monate.**

Bei der beruflichen Vorsorge bestehen zwei Alterskategorien:

- Risikoversicherung:
Bis am 31. Dezember nach dem 24. Geburtstag sind die Risiken Invalidität und Tod abgedeckt. Dafür bezahlen die Versicherten einen Risikobeitrag.
- Altersversicherung:
Ab dem 1. Januar nach dem 24. Geburtstag werden nebst Invaliden- und Hinterlassenenleistungen auch Altersleistungen finanziert. Dafür bezahlen die Versicherten zusätzlich zum Risikobeitrag einen Altersbeitrag, der als Altersgutschrift (Punkt 4.5) auf dem eigenen Konto gutgeschrieben wird.

Übertritt aus anderen Pensionskassen

Neu in die GastroSocial Pensionskasse eintretende Arbeitnehmende haben meist bei der vorherigen Pensionskasse ein Guthaben angespart. Dieser Betrag muss an die GastroSocial Pensionskasse, 5001 Aarau, Postkonto 50-2680-5, überwiesen werden. Unser Formular «Stellenwechsel: Pensionskassenguthaben zu GastroSocial überweisen» können Arbeitnehmende ausfüllen und direkt an die bisherige Pensionskasse senden.

4 BV – Berufliche Vorsorge (2. Säule)

4.2 Vorsorgepläne

Die GastroSocial Pensionskasse bietet folgende Vorsorgelösungen an:

- Uno für dem L-GAV unterstellte Arbeitnehmende
 Scala für dem L-GAV nicht unterstellte Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende

Sie haben die Wahl zwischen verschiedenen Vorsorgeplänen:

- Basis Die Grundversicherung Basis deckt den jährlichen AHV-Bruttolohn bis CHF 88'200.– ab.

Die GastroSocial Pensionskasse bietet Ihnen die Möglichkeit, höhere Löhne und Leistungen zu versichern:

Top	Die Vorsorgelösung Top deckt den jährlichen AHV-Bruttolohn bis CHF 882'000.– ab. Die Details zum versicherten Lohn sind unter Punkt 4.3 und die Leistungen unter Punkt 4.5 aufgeführt.
Plus	Die Vorsorgelösung Plus deckt den jährlichen AHV-Bruttolohn bis CHF 882'000.– ab und versichert höhere Leistungen. Die Details zum versicherten Lohn sind unter Punkt 4.3 und die Leistungen unter Punkt 4.5 aufgeführt.
Integral	Mit der Vorsorgelösung Integral kann der gesamte AHV-Bruttolohn versichert werden, ohne Koordinationsabzug. Die Vorsorgelösung Integral kann zusätzlich zu einem der Vorsorgepläne Basis, Top oder Plus abgeschlossen werden.

4.3 Versicherter Lohn

In der obligatorischen Vorsorge nach BVG ist nur ein Teil des Lohns versichert: der «koordinierte» oder «versicherte» Lohn. Für die Berechnung dieses Teils wird der Koordinationsbetrag vom AHV-Bruttolohn abgezogen. Der versicherte Lohn ist nach unten und oben begrenzt («minimal versicherter Lohn» und «maximal versicherter Lohn»). Bei der Vorsorgelösung Integral entspricht der versicherte Lohn dem vollen AHV-Bruttolohn (kein Koordinationsabzug).

Versicherter Lohn

in CHF	Uno /Scala					
	Basis	Top	Plus	Integral Basis	Integral Top	Integral Plus
Versicherter Lohn	AHV-Bruttolohn ./. Koordinationsabzug			AHV-Bruttolohn		
Koordinationsabzug pro Monat	2'143.75	2'143.75	2'143.75	0.–	0.–	0.–
Minimal versicherter Lohn pro Monat	306.25	306.25	306.25	306.25	306.25	306.25
Maximal versicherter Lohn pro Monat	5'206.25	71'356.25	71'356.25	7'350.–	73'500.–	73'500.–

4 BV – Berufliche Vorsorge (2. Säule)

4.4 Beiträge

Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die Hälfte der Beiträge.

Beiträge in Prozent des versicherten Lohns

Alter	Uno			Scala		
	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus
18 – 24	1 %	1 %	1.4 %	1.4 %	1.4 %	1.4 %
25 – 34	14 %	14 %	16.4 %	10.6 %	10.6 %	12.6 %
35 – 44	14 %	14 %	16.4 %	13.6 %	13.6 %	15.6 %
45 – 54	14 %	14 %	16.4 %	18.6 %	18.6 %	20.6 %
55 – 64/65	14 %	14 %	16.4 %	21.6 %	21.6 %	23.6 %

Lohnabzüge in Spezialfällen

Lohnschwankungen

Sinkt ein Lohn vorübergehend unter CHF 1'837.50, wird der Mindestlohn versichert und der Mindestbeitrag vom Lohn abgezogen. Sofern kein unbezahlter Urlaub hinterlegt wurde, ist bei einem Lohn von CHF 0.– der versicherte Lohn auch CHF 0.– und es ist somit kein BVG-Abzug notwendig.

Teilinvalidität

Die GastroSocial Pensionskasse gibt Ihnen gerne die richtigen Lohnabzüge bekannt.

Ferienentschädigung, Gratifikation, Provision

Zusätzliche Lohnbestandteile werden im Auszahlungsmonat zum Bruttolohn hinzugezählt. Der Beitrag wird vom Gesamtbetrag berechnet.

Ein- und Austritt

Wird die BVG-Pflicht erreicht, sind auch Ein- und Austrittsmonate BVG-pflichtig. Bei Ein- und Austritten während des laufenden Monats ist der effektive Bruttolohn für die Berechnung des Lohnabzugs massgebend. Der Koordinationsabzug wird nicht gekürzt. Fällt der Bruttolohn unter CHF 1'837.50, müssen Arbeitgebende den Mindestabzug vornehmen.

Krankheit und Unfall

Der Versicherte wird nach dreimonatiger, ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit bis zu deren Ende, längstens jedoch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses oder bis zum Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters, von der Beitragspflicht befreit. Die Beitragsbefreiung ist auf jeden Fall auf 720 Tage befristet, die Wartefrist von drei Monaten eingeschlossen. Ab Bezug einer Invalidenrente richtet sich die Beitragsbefreiung nach Art. 10.4 Reglement. Der Arbeitgebende ist analog dem Arbeitnehmenden ebenfalls von der Beitragspflicht befreit. Details finden Sie im Merkblatt «Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall» und in unserem Reglement.

4 BV – Berufliche Vorsorge (2. Säule)

Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen werden zum Bruttolohn des letzten Monats vor der Geburt weiter versichert. Bei Lohnschwankungen gilt der durchschnittliche Lohn der letzten 12 Monate.

Einkauf von fehlenden Beitragsjahren und/oder Lohnerhöhungen

Mit einem freiwilligen Einkauf können Versicherte ihr Altersguthaben und ihre Leistungen bei der Pensionierung erhöhen. Aus Einkäufen resultierende Leistungen dürfen innerhalb der nächsten drei Jahre nicht in Kapitalform bezogen werden. Wurden Vorbezüge für die Wohneigentumsförderung getätigt, dürfen freiwillige Einkäufe erst vorgenommen werden, wenn die Vorbezüge zurückbezahlt sind.

Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter

Auf Verlangen des Versicherten kann die Pensionierung bei Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, längstens jedoch bis zum 70. Altersjahr, aufgeschoben werden. Der schriftliche Antrag auf Aufschub der Pensionierung muss der GastroSocial Pensionskasse vor dem Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters vorliegen.

Verlust der Arbeitsstelle ab Alter 58

Arbeitnehmende, die nach Vollendung des 58. Altersjahres die Stelle aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgebenden verlieren, können sich weiterhin freiwillig in der Pensionskasse ihres bisherigen Arbeitgebenden versichern lassen. Der Antrag zur Weiterführung der Vorsorge muss vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht werden.

Unbezahlter Arbeitsunterbruch

Der Versicherte kann für die Dauer eines unbezahlten Arbeitsunterbruchs mit dem Einverständnis des Arbeitgebenden die Weiterführung der beruflichen Vorsorge beantragen. Der schriftliche Antrag muss vor Beginn des unbezahlten Arbeitsunterbruchs eingereicht werden.

4.5 Leistungen

Altersgutschriften

Bei der Pensionskasse wird für jeden Versicherten ein Alterskonto geführt, welches verzinst wird. Auf das Alterskonto werden jährlich Altersgutschriften gebucht.

Altersgutschriften in Prozent des versicherten Lohns

Alter	Uno					Scala		
	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus		Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus	
	monatlicher AHV-Bruttolohn in CHF							
		bis 7'350	ab 7'351	bis 7'350	ab 7'351			
25 – 34	7 %	7 %	11 %	9 %	13 %	7 %	7 %	9 %
35 – 44	10 %	10 %	11 %	12 %	13 %	10 %	10 %	12 %
45 – 54	15 %	15 %	11 %	17 %	13 %	15 %	15 %	17 %
55 – 64/65	18 %	18 %	11 %	20 %	13 %	18 %	18 %	20 %

Leistungen im Alter

Bei der GastroSocial Pensionskasse können die Altersleistungen als Rente, als Kapital oder als Kombination von beidem bezogen werden. Der Antrag für den Kapitalbezug ist schriftlich und in jedem Fall vor der ersten Rentenzahlung bei der GastroSocial Pensionskasse einzureichen. Für die Berechnung der jährlichen Altersrente wird das Altersguthaben mit einem Umwandlungssatz multipliziert.

4 BV – Berufliche Vorsorge (2. Säule)

Umwandlungssatz

	in % des Altersguthabens
Obligatorische Vorsorge (nach BVG)	6.80 %
Überobligatorische Vorsorge	6.50 %

Berechnungsbeispiel Rente

	Altersguthaben in CHF	Umwandlungssatz in %	Jährliche Altersrente in CHF
Obligatorische Vorsorge (nach BVG)	250'000.–	× 6.80	17'000.–
Überobligatorische Vorsorge	50'000.–	× 6.50	3'250.–
Total	300'000.–		20'250.–

Vorzeitige Pensionierung

Bei der GastroSocial Pensionskasse können sich Versicherte bis fünf Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter bzw. Referenzalter pensionieren lassen und die Leistungen der Pensionskasse beziehen. Bei der Vorsorgelösung Uno reduziert sich der Umwandlungssatz bei vorzeitiger Pensionierung bis maximal fünf Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter um 0.2 % pro vorbezogenem Jahr. War der Versicherte unmittelbar vor der Pensionierung mindestens fünf Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe tätig, wird auf dem obligatorischen BVG-Altersguthaben keine Kürzung vorgenommen. Bei der Vorsorgelösung Scala reduziert sich der Umwandlungssatz bei vorzeitiger Pensionierung bis maximal fünf Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter sowohl auf dem obligatorischen als auch auf dem überobligatorischen Teil des Altersguthabens um je 0.2 % pro vorbezogenem Jahr.

Teilpensionierung

Bei der GastroSocial Pensionskasse kann man sich auch teilpensionieren lassen. Der erste Teilpensionierungsschritt kann vor oder nach dem ordentlichen Rücktrittsalter erfolgen, sofern die Voraussetzungen gemäss Art. 9.4 Reglement sowie Art. 9.5 Reglement erfüllt sind. Die vollständige Pensionierung erfolgt spätestens im Zeitpunkt der Vollendung des 70. Altersjahres.

Eine Teilpensionierung setzt eine entsprechende Reduktion des Erwerbseinkommens voraus. Fällt der verbleibende Jahreslohn unter den Mindestlohn, so ist die ganze Altersleistung zu beziehen.

Die Altersleistung kann für die einzelne Teilpensionierungsstufe entweder in Renten- oder in Kapitalform geltend gemacht werden. Die Teilpensionierung erfolgt in maximal drei Schritten von jeweils mindestens 20 % der Altersleistung. Zwischen den einzelnen Schritten muss jeweils mindestens 1 Jahr liegen. Die kantonalen Bestimmungen können vom Reglement der GastroSocial Pensionskasse abweichen.

Die Anmeldung für eine Teilpensionierung bei der GastroSocial Pensionskasse (sowohl für eine Rente als auch für das Kapital) muss **für jede Teilpensionierungsstufe separat und schriftlich** an die GastroSocial Pensionskasse eingereicht werden.

4 BV – Berufliche Vorsorge (2. Säule)

Übrige Leistungen in Prozent des versicherten Lohns

	Uno			Scala		
	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus
Invalidenrente	40 %	40 %	50 %	40 %	40 %	50 %
Partnerrente	25 %	25 %	30 %	25 %	25 %	30 %
Kinderrenten	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %
Alters-Partnerrente	60 % der Altersrente					
Alters-Kinderrenten	20 % der Altersrente gemäss BVG					

Vorbezug für Wohneigentum

Versicherte mit mindestens CHF 20'000.– auf ihrem Alterskonto dürfen jeweils innerhalb von fünf Jahren einen Betrag bis zur Höhe ihres Altersguthabens für selbstgenutztes Wohneigentum vorbeziehen oder verpfänden. Ab dem 50. Altersjahr ist die Höhe des Betrags beschränkt.

Leistungen bei Austritt

Versicherte, welche aus der GastroSocial Pensionskasse austreten, bevor ein Vorsorgefall eintritt, haben Anspruch auf eine Austrittsleistung. Diese wird nach Meldung des Versicherten an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers überwiesen.

In folgenden Fällen wird die Austrittsleistung auf Verlangen des Versicherten bar ausbezahlt:

- Wenn er die Schweiz endgültig verlässt und nicht in einem Staat der EU oder EFTA der Sozialversicherungspflicht unterstellt ist (gilt nicht für überobligatorische Freizügigkeitsguthaben) oder nicht ins Fürstentum Liechtenstein zieht.
- Wenn er im Haupterwerb eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnimmt und dem BVG nicht mehr untersteht. Die Auszahlung ist nur innerhalb eines Jahres nach Aufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit möglich.
- Wenn die Austrittsleistung weniger als einen persönlichen Jahresbeitrag beträgt.

Die Versicherten füllen das Formular «Barauszahlung Altersguthaben Pensionskasse: Antrag» aus. Die GastroSocial Pensionskasse überweist das Guthaben gemäss Antrag und stellt den Versicherten die Abrechnung zu.

Alle Formulare und Merkblätter finden Sie auf gastrosocial.ch/download.

5 UV – Unfallversicherung

Alle Arbeitgebenden haben ihren Arbeitnehmenden gegenüber gesetzlich die Verpflichtung, sie für die Folgen von Unfall abzusichern.

5.1 Versicherungspflicht

Gegen Berufsunfälle (BU) müssen alle Arbeitnehmenden versichert werden. Gegen Nichtberufsunfälle (NBU) müssen Arbeitnehmende nur versichert werden, wenn ihre Arbeitszeit mehr als 8 Stunden pro Woche beträgt.

Schliessen Arbeitgebende keine genügende Versicherung ab, tragen sie die gesetzlichen Konsequenzen.

5.2 Beiträge

Die Prämie für die obligatorische Berufsunfallversicherung (BU) geht zu Lasten der Arbeitgebenden. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) kann den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

Bei Versicherten, die das Referenzalter erreicht haben, wird die Prämie auch auf dem AHV-Freibetrag erhoben. Für noch nicht AHV-pflichtige Jugendliche muss die Prämie auf dem Bruttolohn bezahlt werden. Bezügerinnen einer Mutterschaftsentschädigung sind beitragsfrei versichert. Dienstleistende Personen sind während ihres Einsatzes über die Militärversicherung gegen Unfall versichert.

5.3 Leistungen

Die Unfallversicherung übernimmt nebst Heilungskosten 80 % des Bruttolohns ab dem dritten Tag nach dem Unfall. Während der ersten zwei Tage nach dem Unfalltag müssen Arbeitgebende für Arbeitnehmende, die dem L-GAV unterstehen, 88 % des Bruttolohns bezahlen (Art. 25 L-GAV). Der Unfalltag gilt nicht als Absenztage.

Bei unterstützungspflichtigen Arbeitnehmenden, die einen **Berufsunfall** erleiden, müssen die Arbeitgebenden während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer die Differenz auf 100 % des Bruttolohns auszahlen. Massgebend ist die Berner Skala, d.h. z.B. bei einem Mitarbeiter mit 1 Dienstjahr während drei Wochen. Als Berufsunfall mit Aufzahlungspflicht gilt auch ein Unfall auf dem Arbeitsweg. Unterstützungspflichtig ist ein Mitarbeiter beispielsweise gegenüber Ehegatten, Kindern und Pflegekindern.

Lohnbestandteile, die den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes gemäss Unfallversicherungsgesetz übersteigen, sind von den Arbeitgebenden mindestens während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer zu bezahlen. Massgebend ist die Berner Skala. Die Versicherungsleistungen sind Ende Monat durch den Arbeitgeber vorzuschüssen.

5.4 NBU-Nachdeckung und Abredeversicherung

Bei Austritt eines Arbeitnehmenden ist das Formular «Beendigung Anstellungsverhältnis» abzugeben und den Empfang bestätigen zu lassen.



DIE GASTRONOMIE VERDIENT EINEN OPTIMALEN PARTNER.

WEIL GESUNDHEIT
ALLES IST

SWICA

Als Verbandspartner von GastroSuisse bieten wir Ihnen ein erstklassiges Angebot rund um die Gesundheit Ihres Betriebs. Profitieren Sie von Lösungen rund um Krankentaggeld, Unfallschutz oder von einem hervorragenden Gesundheitsmanagement. Dazu gibt es attraktive Kollektivvorteile. Für das perfekte Leistungsменю: **Telefon 0800 80 90 80 oder [swica.ch/gastro](https://www.swica.ch/gastro)**

In Partnerschaft mit

 GASTROSOCIAL

6 KV – Krankenversicherung

Nach Gesetz müssen alle in der Schweiz wohnhaften Personen eine Krankenpflegeversicherung abschliessen. Der L-GAV schreibt zudem eine Krankentaggeldversicherung für die Folgen von Krankheit und Schwangerschaft vor.

6.1 Krankenpflegeversicherung

Die Krankenpflegeversicherung umfasst die gesetzlichen Leistungen, um gesund zu werden bzw. zu bleiben und deckt die grundlegenden Bedürfnisse bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft. Sie wird auch Grundversicherung genannt.

6.1.1 Versicherungspflicht

Jede in der Schweiz wohnhafte Person ist verpflichtet, sich gemäss den Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes (KVG) bei einer Krankenkasse zu versichern. Arbeitnehmende müssen bei ihrer Krankenpflegeversicherung das Unfallrisiko einschliessen, wenn sie weniger als 8 Stunden pro Woche arbeiten oder sobald sie keinen Arbeitgeber mehr haben. Arbeitgebende müssen ihre Arbeitnehmenden auf diese Pflicht hinweisen.

6.1.2 Beiträge

Die Beiträge der Krankenpflegeversicherung werden den Versicherten durch die Krankenkassen in Rechnung gestellt. Versichern Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden, können sie die Prämien vom Lohn abziehen.

6.2 Krankentaggeldversicherung (KTG)

Der L-GAV schreibt den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung vor. Beim Ausfall von Arbeitnehmenden infolge Krankheit sind Arbeitgebende verpflichtet, eine Lohnfortzahlung zu leisten (OR Art. 324a). Die Versicherung übernimmt die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden sowie weitergehende Lohnzahlungen und sichert damit den Lebensunterhalt finanziell ab, wozu der Versicherte nicht mehr fähig ist.

6.2.1 Versicherungspflicht

Arbeitgebende müssen für Arbeitnehmende, die dem L-GAV unterstehen, eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen (180 Tage für Rentner) 80 % des Bruttolohns abdeckt (Art. 23 L-GAV). Die Krankentaggeldversicherung darf niemanden aus gesundheitlichen Gründen ablehnen. Sie kann Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen, durch einen Vorbehalt in schriftlicher Form für eine Dauer von höchstens fünf Jahren von der Versicherung ausschliessen. Arbeitnehmende müssen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses über Vorbehalte schriftlich informiert werden.

Wenn Arbeitgebende keine Krankentaggeldversicherung abschliessen, haben sie die gleichen Leistungen wie die Versicherung selbst zu erbringen. Dies kann eine Lohnzahlungspflicht für bis zu zwei Jahre nach sich ziehen.

6.2.2 Beiträge

Die Arbeitgebenden bezahlen die Prämien der Krankentaggeldversicherung und können den Arbeitnehmenden die Hälfte davon vom Lohn abziehen.

6.2.3 Leistungen

Die Krankentaggeldversicherung übernimmt die Auszahlung der Taggelder. Während einer Aufschubzeit der Krankentaggeldversicherung von höchstens 60 Tagen pro Jahr (pro Arbeitsjahr oder Kalenderjahr möglich) müssen Arbeitgebende bei Arbeitnehmenden, die dem L-GAV unterstehen, 88 % des Bruttolohns bezahlen (Art. 23 L-GAV). Diese Leistungen sind auch geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Die Versicherungsleistungen sind Ende Monat durch den Arbeitgeber vorzuschüssen.

Beiträge Sozialversicherungen 2024

Beiträge AHV/IV/EO	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Total
AHV/IV	5.05 %	5.05 %	10.10 %
EO	0.25 %	0.25 %	0.50 %
Total AHV/IV/EO	5.30 %	5.30 %	10.60 %
ALV	1.10 %	1.10 %	2.20 %
auf Monatslohn bis CHF 12'350.– bzw. Jahreslohn bis CHF 148'200.–			

Grenzbeträge der sinkenden Beitragsskala für Selbstständigerwerbende	CHF pro Jahr
Untere Grenze	9'800.–
Obere Grenze	58'800.–

Diese Beträge gelten auch für Arbeitnehmende eines nicht beitragspflichtigen Arbeitgebers.

Mindestbeiträge	CHF pro Jahr
AHV/IV/EO (AHV CHF 422.–, IV CHF 68.–, EO CHF 24.–)	514.–
freiwillige AHV/IV (AHV CHF 844.–, IV CHF 136.–)	980.–

Geringfügiges Einkommen AHV/IV/EO	CHF pro Jahr
Bruttojahreslohn	2'300.–

Bis zu diesem Betrag rechnen Arbeitgebende nur auf Verlangen der Arbeitnehmer ab. Privathaushalte und Arbeitgebende im Kulturbereich müssen auch Bruttojahreslöhne unter CHF 2'300.– abrechnen.

Mindesteinkommen für Anspruch auf Familienzulagen	CHF
Bruttomonatslohn	612.–
Bruttojahreslohn	7'350.–

Die zuständige Familienausgleichskasse hilft gerne weiter.

Leistungen Sozialversicherungen 2024

AHV/IV: Renten und Hilflosenentschädigung		CHF pro Monat
Minimale Alters- und Invalidenrente		1'225.–
Maximale Alters- und Invalidenrente		2'450.–
Maximale Ehepaarrente (zwei Renten)		3'675.–
Minimale Witwen-/Witwerrente		980.–
Maximale Witwen-/Witwerrente		1'960.–
Minimale AHV-Kinderrente/-Waisenrente		490.–
Maximale AHV-Kinderrente/-Waisenrente		980.–
Hilflosenentschädigung AHV	leicht (nur zu Hause)	245.–
	mittel (im Heim oder zu Hause)	613.–
	schwer (im Heim oder zu Hause)	980.–
Hilflosenentschädigung IV (im Heim)	leicht	123.–
	mittel	306.–
	schwer	490.–
Hilflosenentschädigung IV (zu Hause)	leicht	490.–
	mittel	1'225.–
	schwer	1'960.–

Wurde bereits vor dem Erreichen des Rentenalters eine Hilflosenentschädigung der IV bezogen, so erhalten die Versicherten diese in gleicher Höhe von der AHV.

IV-Taggeld	CHF pro Tag
Grundentschädigung	bis 326.–
Kindergeld	9.–

Ergänzungsleistungen für den allgemeinen Lebensbedarf	CHF pro Jahr
für Alleinstehende	20'100.–
für Ehepaare	30'150.–
für Kinder vor Vollendung 11. Altersjahr	7'380.–
für Kinder nach Vollendung 11. Altersjahr	10'515.–

BVG (obligatorische berufliche Vorsorge)	CHF pro Jahr	CHF pro Monat
Eintrittsschwelle	22'050.–	1'837.50
Koordinationsabzug	25'725.–	2'143.75
Maximal versicherbarer Bruttolohn	88'200.–	7'350.–
Maximal versicherter Lohn	62'475.–	5'206.25
Minimal versicherter Lohn	3'675.–	306.25

Säule 3a (gebundene Vorsorge)	CHF pro Jahr
Erwerbstätige mit Pensionskasse	7'056.–
Erwerbstätige ohne Pensionskasse, max. 20 % des Nettoerwerbseinkommens, höchstens	35'280.–

Bis zu diesen Beträgen können Einzahlungen getätigt und vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden.

Lohnabzüge und versicherter Lohn

Übersicht Lohnabzüge und versicherter Lohn 2024

Sozialversicherung	AHV/IV/EO	ALV	BV
	Alters- und Hinterlassenenversicherung/ Invalidenversicherung/ Erwerbsersatzordnung	Arbeitslosenversicherung	Berufliche Vorsorge (2. Säule)
Versichert über	Ausgleichskasse	Ausgleichskasse	Pensionskasse
Lohnabzüge gemäss Gesetz und L-GAV	5.3 %	1.10 %	gemäss Lohnabzugsrechner von GastroSocial
Arbeitnehmende, voll- und teilzeitbeschäftigt	AHV-Bruttolohn	AHV-Bruttolohn bis CHF 12'350.– pro Monat bzw. CHF 148'200.– pro Jahr	AHV-Bruttolohn ab CHF 1'837.50 pro Monat
Arbeitnehmende, mit unregelmässigem Arbeitspensum (Aushilfen)	AHV-Bruttolohn	AHV-Bruttolohn	bis Ende Jahr zu versichern, wenn AHV-Bruttolohn durchschnittlich mind. CHF 1'837.50 monatlich
Jugendliche (inkl. Lernende) unter 18 Jahren (nicht AHV-pflichtig)	beitragsfrei versichert	beitragsfrei versichert	nicht versichert
Erwerbstätige im AHV-Rentenalter (Männer ab 65 Jahren, Frauen ab 64 Jahren)	Bruttolohn ./. CHF 1'400.– Freibetrag pro Monat	nicht versichert	nicht versichert freiwillige Versicherung möglich bis max. Alter 70
Bezügerinnen einer Mutterschafts- entschädigung	Mutterschaftsentschädigung	Mutterschaftsentschädigung	Beitragsabzug auf dem bisherigen AHV-Bruttolohn
Bezüger einer Vaterschafts- entschädigung	Vaterschaftsentschädigung	Vaterschaftsentschädigung	Beitragsabzug auf dem bisherigen AHV-Bruttolohn
Bezügerinnen und Bezüger einer Betreuungs- entschädigung	Betreuungsentschädigung	Betreuungsentschädigung	Beitragsabzug auf dem bisherigen AHV-Bruttolohn
Musiker, Künstler, Artisten, Tänzerinnen, DJs	AHV-Bruttolohn Spesenabzug gemäss Merkblatt	AHV-Bruttolohn * bis CHF 12'350.– pro Monat bzw. CHF 148'200.– pro Jahr * Spesenabzug gemäss Merkblatt	AHV-Bruttolohn ab CHF 1'837.50 pro Monat; mit befristetem Arbeitsvertrag von höchstens 3 Monaten pro Jahr nicht zu versichern
AHV-Nummer			
– Die Angabe aller AHV-Nummern und Personalien ist für die Erstellung der Jahresrechnung zwingend notwendig. Dies unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen.			
– Über die AHV-Nummer werden die Beiträge auf das richtige Versichertenkonto verbucht.			

Die in der oben aufgeführten Tabelle ersichtlichen Spalten sind analog gemäss den Lohnblättern in unserem Online-Lohnheft aufgeführt, welches Ihnen das elektronische Erfassen der Lohndaten als PDF-Datei bietet und die gleiche einfache Anwendung wie das ehemalige GastroSocial-Lohnheft in Papierform hat. Das ausgefüllte Online-Lohnheft kann als gespeicherte Datei direkt an die GastroSocial Ausgleichskasse beitraegeak@gastrosocial.ch gemailt werden.

Lohnabzüge und versicherter Lohn

UV (NBU)	KTG	KPV
Unfallversicherung (Nichtberufsunfallversicherung)	Krankentaggeldversicherung	Krankenpflegeversicherung
Zusammenarbeitsvertrag mit SWICA		
NBU-Prämie	½ der Gesamtprämie	Gesamtprämie
AHV-Bruttolohn bis CHF 12'350.– pro Monat bzw. CHF 148'200.– pro Jahr	AHV-Bruttolohn bis CHF 12'500.– pro Monat bzw. CHF 150'000.– pro Jahr	Fixe Monatsprämie gemäss Versicherungsausweis für Arbeitnehmende, die vom Arbeitgeber im Kollektivvertrag mit dem Verband GastroSuisse für die Krankenpflegeversicherung angeschlossen sind.
AHV-Bruttolohn bei mehr als 8 Std./Woche Nicht versichert: bei weniger als 8 Std./Woche	AHV-Bruttolohn	
Bruttolohn	Bruttolohn (bei SWICA prämienfrei versichert)	
Bruttolohn bis CHF 12'350.– pro Monat bzw. CHF 148'200.– pro Jahr ohne Abzug Freibetrag	Bruttolohn bis CHF 12'500.– pro Monat bzw. CHF 150'000.– pro Jahr ohne Abzug Freibetrag	
prämienfrei versichert	Mutterschaftsentschädigung	
prämienfrei versichert	Vaterschaftsentschädigung	
prämienfrei versichert	Betreuungsentschädigung	
AHV-Bruttolohn Spesenabzug gemäss Merkblatt bis CHF 12'350.– pro Monat bzw. CHF 148'200.– pro Jahr	nicht versichert	
AHV-Ausweis		
Informationen zum AHV-Ausweis siehe Punkt 1.1.2 «Versicherungsausweis AHV/IV» (Seite 2)		



Abkürzungen

AHV (AHVG)	Alters- und Hinterlassenenversicherung (1. Säule)
IV (IVG)	Invalidenversicherung (1. Säule)
EO (EOG)	Erwerbsersatzordnung (1. Säule)
MSE (EOG)	Mutterschaftsentschädigung (1. Säule)
VSE (EOG)	Vaterschaftsentschädigung (1. Säule)
ALV (AVIG)	Arbeitslosenversicherung (1. Säule)
FAK (FamZG)	Familienausgleichskasse
BV (BVG)	Berufliche Vorsorge (2. Säule)
UV (UVG)	Unfallversicherung
KV (KVG, VVG)	Krankenversicherung
L-GAV	Allgemein verbindlicher Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe
Beitragspflichtiger Lohn/ Massgebender Lohn	Lohn, auf welchem die Beiträge für die Sozialversicherungen berechnet werden
Barlohn	Bar ausbezahlter oder überwiesener Lohn
Naturallohn	Lohn in Form von Verpflegung und/oder Unterkunft
Referenzalter	Mit der Reform AHV 21 wird für Mann und Frau ein einheitliches Rentenalter von 65 Jahren eingeführt. Das ordentliche Pensionierungsalter (Rentenalter bzw. Referenzalter) liegt für Frauen auch 2024 noch bei 64 Jahren und für Männer bei 65 Jahren. Der Anspruch auf Altersleistungen beginnt am ersten Tag des Folge-monats nach dem 64. bzw. 65. Geburtstag.

Stichwortverzeichnis

Begriff	Seite
AHV-Lohn	4 – 5
AHV-Nummer	2, 7, 28
Altersgutschriften	17, 20
Altersleistungen	8, 17, 20
Arbeitsunfähigkeit	10, 19, 23, 25
Armee	10 – 11
Aufschub Altersleistungen	9, 20
Ausbildungszulagen	15
Ausgleichskasse	2 – 4, 8 – 13
Austrittsleistung/Freizügigkeitsleistung	22
Berufsunfallversicherung	23
Betreuungsentschädigung	12, 28 – 29
Bruttolohn	3 – 7
Einkauf fehlender Beitragsjahre	20
Erwerbsausfallentschädigung	10 – 13
Erwerbsersatz	10 – 13, 28
Freibetrag	3, 6, 23, 28 – 29
Hinterbliebenenleistungen	9, 22
Hinterlassenenleistungen/ Todesfallleistungen	9, 22
Invalidenleistungen	9 – 10, 22
Kapitalleistungen	20 – 21
Kinderrente	9, 22
Kinderzulagen	15
Kollektiv-Krankentaggeldversicherung	25, 29
Koordinationsabzug	18 – 19, 27
Koordinierter Lohn	18 – 19, 27
Krankenkasse/-pflegeversicherung	25, 29
Krankentaggeld	25, 29
Krankheit	4, 9, 13, 16, 19, 25
Lohnabrechnung	6 – 8

Begriff	Seite
Lohnbescheinigung	7
Lohnfortzahlungspflicht	11, 25
Mehrwertsteuer MWST	5
Militär	10 – 11
Mutterschaft	4, 11, 20, 23, 25, 28 – 29
Mutterschaftsentschädigung	11, 23, 28 – 29
Naturallohn	6 – 7
Nettolohn	5
Nichtberufsunfallversicherung	23, 29
Pensionierung	8 – 9, 20 – 21
Pensionskasse	17 – 22, 28
Spesen	4, 6, 28 – 29
Teilzeitbeschäftigte	3, 28
Überobligatorische Vorsorge	21 – 22
Umwandlungssatz	20 – 21
Unfall-Taggeld	23, 25
Unfallversicherung	23, 29
Unkostenentschädigungen	4
Unterkunft	4 – 7
Vaterschaftsentschädigung	12, 28 – 29
Verpflegung	4 – 7
Versicherungsausweis	2
Versicherungsnachweis	2
Vorbezug für Wohneigentum	22
Vorbezug von Altersleistungen	21
Vorsorgelösung	18, 21
Vorzeitige Pensionierung	21
Waisenrenten	9
Wohneigentum	20, 22
Zivilschutz, Zivildienst	4, 10 – 11

nicht abschliessend

Impressum

Inhalt und Layout: GastroSocial, Aarau
Fotografie: Christa Minder Fotografie, Rohrbach

Die Drucksachen erscheinen in Deutsch, Französisch und Italienisch und sind auf der Website gastrosocial.ch/download abrufbar.

© 2023, GastroSocial, 5001 Aarau
ISO 9001 / GoodPriv@cy

GastroSocial

Bucherstrasse 1 | Postfach | 5001 Aarau | T 062 837 71 71
info@gastrosocial.ch | gastrosocial.ch

Institution GastroSuisse