

LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

NOVEMBER 2022

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

NEWSLETTER **10**

Liebe Leserin, lieber Leser

Geschenke an Mitarbeitende gehören zu den sogenannten Fringe Benefits, welche im «Kampf um Talente» eine zentrale Rolle spielen. Der erste Beitrag erklärt, warum bei Geschenken an Mitarbeitende aber Vorsicht geboten ist. Mit einem Lohnsystem kann systematisch versucht werden, einen möglichst fairen Lohn zu finden. Was ein Lohnsystem beinhaltet, lesen Sie im zweiten Beitrag.

Im dritten Beitrag finden Sie eine praktische Checkliste, welche Arbeiten beim Jahresabschluss anfallen. Grundsätzlich dürfen Ferien nicht durch den Lohn abgegolten werden, da damit das Recht auf Erholung verletzt wird. Der letzte Beitrag zeigt anhand eines Bundesgerichtsurteils auf, welche Ausnahmen bestehen und warum Doppelzahlungen drohen können.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre mit neuen Impulsen für Ihren Berufsalltag.

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Finanzen und Steuern

IN DIESER AUSGABE:

- Aktuell:
Mitarbeitergeschenke Seite 1
- Best Practice:
Jahresabschlussarbeiten Seite 4
- Top-Thema:
Lohnsysteme Seite 7
- Kommentierter
Gerichtsentcheid:
Ferienzuschläge Seite 10

Geschenke an Mitarbeitende – wie die Freude am Schenken vergeht

Das Jahresende naht in grossen Schritten und mit ihm auch die jährlichen Weihnachtsessen und Ehrungen der Mitarbeitenden. Dienstjubiläen, bestandene Prüfungen etc. sind gefreute Ereignisse. Um die Wertschätzung und den Erfolg zu untermauern, überreichen Arbeitgebende den Arbeitnehmenden oftmals Geschenke.

■ Von Tanja Rüfenacht

Die Vielzahl der Begriffe

Nebenleistungen wie Geschenke werden *Fringe Benefits*, *Lohnnebenleistungen* oder im Steuerrecht auch *Leistungen an das Personal* genannt. Sie werden im Zusammenhang

mit einem Arbeitsverhältnis erbracht. Diese Leistungen stehen in keinem direkten Zusammenhang mit dem Erfolg des Unternehmens, sondern sind von einer Einzelleistung oder von einem Ereignis der Arbeitnehmenden abhängig.

Daher stellen sie einen echten Mehrwert für die Arbeitnehmenden dar und sind zudem weitverbreitet. Das Bundesamt für Statistik hat im Jahr 2016 eine Auswertung über die häufigsten Lohnnebenleistungen veröffentlicht. Aus dieser Statistik ist ersichtlich, dass zuoberst im Ranking Leistungen wie Firmenparkplatz, Auto für Privatgebrauch und Mobiltelefon für Privatgebrauch stehen. Neben den am häufigsten gewährten Leistungen an das Personal zahlen Arbeitgebende bei einem Dienstjubiläum oder bei erfolgreich bestandener Prüfung auch oft Barbeträge aus, verschenken Gutscheine oder machen persönliche Geschenke.

Der massgebende Lohn

Der massgebende Lohn ist ausschlaggebend für die Frage der AHV-Pflicht. Gehören



HR, Lohnbuchhaltung, Zeiterfassung & Spesenmanagement in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen



Human Resources



Lohnbuchhaltung



Zeiterfassung



Spesenmanagement

Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personaldossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/personal



Gehaltsnebenleistungen zum sogenannten massgebenden Lohn der AHV? Die Bestandteile des massgebenden Lohns sind in der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung geregelt. Zum massgebenden Lohn gemäss Verordnung gehören nachfolgende, nicht abschliessende Beispiele:

- Zeit- und Stücklohn, Provisionen und Prämien (z.B. für gute Vorschläge, Leistungs- und Risikoprämien)
- Zusätzlicher Monatslohn (z.B. 13. Monatslohn)
- Gratifikationen (z.B. Treueprämien, Dienstaltersgeschenke)

Dabei gibt es auch Ausnahmen, wenn es um die Bestimmung des massgebenden Lohns geht. Gemäss Art. 8 AHV-Verordnung sind folgende Leistungen des Arbeitgebenden davon ausgenommen:

- Zuwendungen beim Tod Angehöriger von Arbeitnehmenden
- Zuwendungen bei Firmenjubiläen
- Zuwendungen bei Verlobung, Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft
- Zuwendungen bei Bestehen von beruflichen Prüfungen

Das heisst, dass solche Zuwendungen nicht AHV-pflichtig sind und somit kein AHV-Abzug vorzunehmen ist. Die «Wegleitung zum massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO» (WML) gibt weitere Erläuterungen zu den Ausnahmen. In den Randziffern 2152 ff. werden die in der Verordnung aufgeführten Ausnahmen detaillierter beschrieben. Zum Beispiel sind gemäss WML Zuwendungen für bestandene Prüfungen bis zu einem Betrag von CHF 500.– ausgenommen vom massgebenden Lohn. Folglich ist eine Zuwendung bei bestandener Prüfung von mehr als CHF 500.– vollumfänglich beitragspflichtig.

ACHTUNG

Bei der Auszahlung von Barbeträgen ist jedoch Vorsicht geboten. Barbeträge als Zuwendung für bestandene berufliche Prüfungen sind gemäss WML bis CHF 500.– nicht beitragspflichtig. Bargeschenke anlässlich besonderer Ereignisse – wie zum Beispiel zu Weihnachten oder Neujahr – gelten hingegen als Gratifikation und gehören zum massgebenden Lohn.



Lohnbestandteile, welche die Werte in der Randziffer 72 übersteigen, werden als massgebender Lohn qualifiziert und sind im gesamten Betrag mit der AHV abzurechnen. Basis für den massgebenden Lohn und somit für die Sozialversicherungsabzüge bildet der Kaufpreis inkl. MWST oder der Marktwert, sofern ein Kaufpreis oder der Gegenwert nicht feststeht.

Mit der Qualifizierung zum massgebenden Lohn wird ein Naturalgeschenk – wie zum Beispiel eine Uhr zum Dienstjubiläum – plötzlich AHV-pflichtig.

Die Unfallversicherung bezieht sich bei der Festlegung des massgebenden Lohns auf die Ausführungen der AHV. Auf weitere Ausführungen zur Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung und der beruflichen Vorsorge wird in diesem Artikel aufgrund der zum Teil flexiblen Vertragsgestaltung nicht näher eingegangen.

Steuerbare Leistungen

Leistungen der Arbeitgebenden an das Personal sind grundsätzlich steuerbar und bei der Ausrichtung im Lohnausweis der Arbeitnehmenden zu deklarieren. Aus Praktikabilitätsgründen gibt es für diese Regelung Ausnahmen, die nicht im Lohnausweis zu deklarieren sind. Die nicht zu deklarierenden Leistungen sind in der «Wegleitung zum Ausfüllen des

Barbeträge und ihre Handhabung

Bezeichnung (Barbeträge für)	Massgebender Lohn		Quelle
	ja	nein	
Zuwendung für berufliche Prüfung	> CHF 500.–	< CHF 500.–	WML RZ 2157
Zuwendungen anlässlich besonderer Ereignisse	×		WML RZ 2158
Zuwendungen bei Hochzeit		×	Art. 8 Bst. c AHV

Tabelle 1: Übersicht über Barbeträge und deren Bestimmungen



Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung», Randziffer 72, aufgeführt. Unten stehend befinden sich einige Beispiele aus der Wegleitung:

- REKA-Check-Vergünstigungen bis CHF 600.– jährlich
- Übliche Weihnachts-, Geburtstags- und ähnliche Naturalgeschenke bis CHF 500.– pro Ereignis
- Zutrittskarten für kulturelle, sportliche und andere gesellschaftliche Anlässe bis CHF 500.– pro Ereignis
- Beiträge an Vereins- und Clubmitgliedschaften bis CHF 1000.– im Einzelfall
- Gratisparkplätze am Arbeitsort

Somit sind Lohnnebenleistungen, welche nicht unter die Randziffer 72 dieser Wegleitung fallen, steuerbar und unter der Ziffer 2.3 im Lohnausweis unter der Rubrik «Andere» namentlich aufzuführen. Ausgerichtete Barbeträge gehören, ausser jene in Art. 8 AHVV, zum massgebenden Lohn. Diese sind somit steuerbar und unter der Ziffer 3 im Lohnausweis zu deklarieren.

Quellensteuer

Sind Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis steuerbar, unterliegen diese bei quellensteuerpflichtigen Mitarbeitenden der Quellensteuer. Die Quellensteuer wird vom Bruttoeinkommen berechnet. Das Kreisschreiben 45 der ESTV nimmt bezüglich Quellensteuer auf Gehaltsnebenleistungen Bezug zur «Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises», Randziffer 72.

Mit dieser Regelung hinsichtlich der Quellen- und der Einkommenssteuer kann beispielsweise eine Uhr, welche die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden zum 10-jährigen Dienstjubiläum schenken, plötzlich steuerbar und Bestandteil des Lohnausweises werden.

Mehrwertsteuer

Die Mehrwertsteuerverordnung besagt, dass Leistungen des Arbeitgebenden an das Personal, welche im Lohnausweis zu deklarieren sind, entgeltlich erbracht sind und somit der MWST unterstehen. Das heisst, dass die Arbeitgebenden, welche MWST-pflichtig sind, auch die Lohnnebenleistungen wie z.B. das Dienstjubiläumsgeschenk – die Uhr – abrechnen müssen. Die Abrechnung erfolgt



zum Normalsatz. Barzahlungen hingegen sind nur geldmässige Leistungen und daher nicht MWST-pflichtig. Die individuelle Abklärung der mehrwertsteuerlichen Qualifikation von Gehaltsnebenleistungen wird empfohlen.

PRAXISTIPP

Die «MWST-Info 08 Privatanteil» nimmt unter der Ziffer 1.8 «Gehaltsnebenleistungen, welche nicht im Lohnausweis zu deklarieren sind» Bezug auf die nicht steuerbaren Leistungen aus der «Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises» und präzisiert diese aus Sicht der MWST.



Pflichtverletzung

«Unwissen schützt vor Strafe nicht.» Dieser Spruch gilt auch beim Ausfüllen des Lohnausweises. Die Arbeitgebenden sind gemäss Art. 127 Abs. 1 Bst. a DBG verpflichtet, die steuerbaren Leistungen an die Arbeitnehmenden jährlich schriftlich mit einem Lohnausweis zu bescheinigen. Da der Lohnausweis eine Urkunde im strafrechtlichen Sinne darstellt, sind gefälschte, verfälschte oder inhaltlich unwahre Angaben eine Urkundenfälschung.

HINWEIS

In der letzten Ausgabe wurde das Thema «Lohnausweis» detailliert beschrieben.



Fazit

Zusammengefasst kann festgehalten werden, je grosszügiger die Arbeitgebenden sind, umso folgenreicher kann das gut gemeinte Geschenk für Arbeitgebende wie auch für Arbeitnehmende sein. Ein zum massgebenden Lohn qualifiziertes Geschenk ist steuerpflichtig und mit dem entsprechenden Betrag im Lohnausweis aufzuführen. Somit ist der Gegenwert des Geschenkes für die Arbeitnehmenden klar ersichtlich. Ob dies im Willen der Arbeitgebenden geschieht oder nicht, ist fraglich. Eine vorgängige Prüfung, ob ein geplantes Geschenk zum massgebenden Lohn gehört oder nicht, kann Mehraufwand verhindern und Unannehmlichkeiten vorbeugen.

Eine zu prüfende Alternative anstelle von Geschenken oder Gutscheinen zum Dienstjubiläum ist die Gewährung von zusätzlichen Ferientagen. Diese sind bei Bezug weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig.



AUTORIN

Tanja Rüfenacht ist Leiterin Treuhand bei der Revimag Treuhand AG in Dagmersellen. Mit ihrem Wissen aus dem MAS FH in Treuhand und Unternehmensberatung, dem CAS Arbeitsrecht und der langjährigen Erfahrung berät sie Kunden von A wie Anfang bis Z wie Zielerreichung.