

Sonderfälle korrekt abrechnen

Die Krux mit den AHV-Lohnbestandteilen

Bald stehen die nächsten Jahresendarbeiten an, und die Krux mit den AHV-Lohnbestandteilen steht einmal mehr vor der Türe. Die Herausforderung besteht darin, die vielen Sonderfälle zu erkennen und entsprechend zu deklarieren. Das AHV-Gesetz, die Verordnung sowie die umfassende Wegleitung über den massgebenden Lohn sind unverzichtbare Grundlagen zur korrekten Meldung.

Von *Beatrix Bock*

Jährlich deklarieren und übermitteln die Arbeitgebenden die ausgerichteten AHV-pflichtigen Lohnbestandteile den AHV-Ausgleichskassen. Je länger die Liste mit den verschiedenen Lohnbestandteilen ist, desto aufwendiger kann die Erfassung der AHV-Pflicht ausfallen.

Wird Arbeit geleistet, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf ein Entgelt in Form von Geld- oder Naturalleistungen. Dazu gehört auch jeder wirtschaftlich mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängende Bezug, unabhängig davon, ob dieses Verhältnis fortbesteht oder aufgelöst worden ist und ob die Leistungen geschuldet oder freiwillig getätigt werden. Das Entgelt wird ermittelt nach Zeit, nach Erfolg oder nach Zeit und Erfolg (siehe Abb. 1).

Form von Entgelt

Ein Entgelt wird ausbezahlt oder kann auch bloss gutgeschrieben werden. Durch die Gutschrift gilt ein geldwertes Entgelt als realisiert, und ab diesem Zeitpunkt sind Beiträge zu entrichten. Unterschied-

den wird, ob die Gutschrift einer Forderung entspricht, die einen wirtschaftlichen Wert darstellt, über welchen der Arbeitnehmende verfügen kann, oder ob es sich um eine blosser Anwartschaft auf Lohn handelt, die nicht als realisiert gilt wie z.B. unter der Voraussetzung, dass sich die Geschäfte der Arbeitnehmenden günstig entwickeln. Zeitguthaben wie für den Bezug von Sabbaticals, Auszeiten oder verlängerten Ferien sind erst beim Bezug der Zeitguthaben beitragspflichtig. Zeitguthaben, die unwiderruflich frühestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder beim Antritt des vorzeitigen Ruhestands bezogen werden können, gelten allerdings im Zeitpunkt ihrer Gutschrift auf sogenannte Langzeitkonten oder dergleichen als realisiert. In diesem Zeitpunkt werden die Guthaben in Franken umgerechnet.

Arten von Entgelt

Zum massgebenden Lohn gehören Grundlohn, Entschädigungen und Zulagen mit Lohncharakter, soweit sie nicht Unkosten darstellen (siehe Abb. 2).

Erfolgt die Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, fern vom Wohnort oder unter erschwerten Umständen, fallen besondere Auslagen für Verpflegung, Unterkunft oder Kleidung usw. an. Hier wird von Fall zu Fall aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse festgelegt, ob die Zulagen dazu dienen, die Unkosten der Arbeitnehmenden zu ersetzen.

Abgrenzung zu Unkosten

Unkosten sind Auslagen, die dem Arbeitnehmenden bei der Ausführung seiner Arbeiten entstehen. Unkostenentschädigungen gehören nicht zum massgebenden Lohn.

Ausnahmen vom massgebenden Lohn

Nachfolgend sind die Ausnahmen vom massgebenden Lohn aufgelistet:

- Der Militärsold, die Funktionsvergütung des Zivilschutzes, das Taschengeld an zivildienstleistende Personen, der steuerfreie Sold der Milizfeuerwehrleute sowie die soldähnlichen Vergütungen in Jungschützenleiterkursen.
- Versicherungsleistungen (Taggelder) bei Unfall und/oder Krankheit sind bei der AHV beitragsbefreit, Taggelder der Eidgenössischen Invalidenversicherung, der Militärversicherung, EO Entschädigungen (EO) und Mutterschaftsentschädigungen (MSE) sind nur bei der Unfallversicherung beitragsbefreit.
- Familienzulagen, die als Kinder-, Ausbildungs-, Haushalts-, Heirats- und Geburtszulagen im orts- oder branchenüblichen Rahmen gewährt werden.

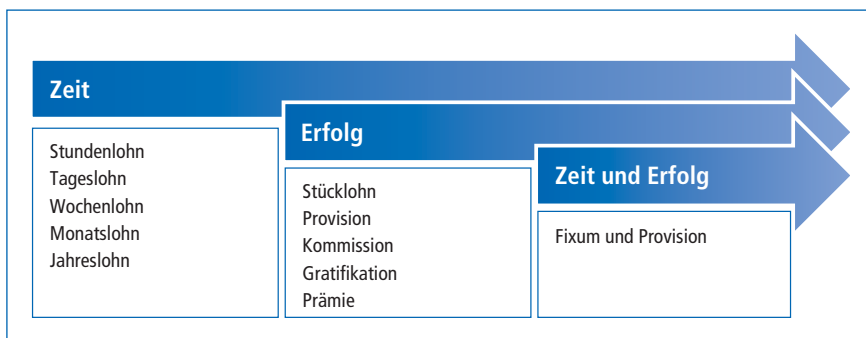


Abbildung 1: Bemessung Entgelt

Die Buchhaltung sollte Sie nicht von Ihrer Arbeit ablenken.



Mit einer Swissdec-zertifizierten, elektronischen und kostengünstigen Lohnbuchhaltung können Sie sich wieder auf das Wesentliche konzentrieren: Ihre Arbeit. Denn dank Swissdec reduzieren Sie Ihren administrativen Aufwand auf ein absolutes Minimum. Zudem vermeiden Sie zeitaufwendige Fehlerkorrekturen. So sparen Sie wertvolle Arbeitszeit und dadurch auch Geld. Übermitteln auch Sie Ihre Daten sicher und direkt mit einem Klick. www.swissdec.ch



EINFACH




SCHNELL



SICHER



GÜNSTIG

 **swissdec**
certified

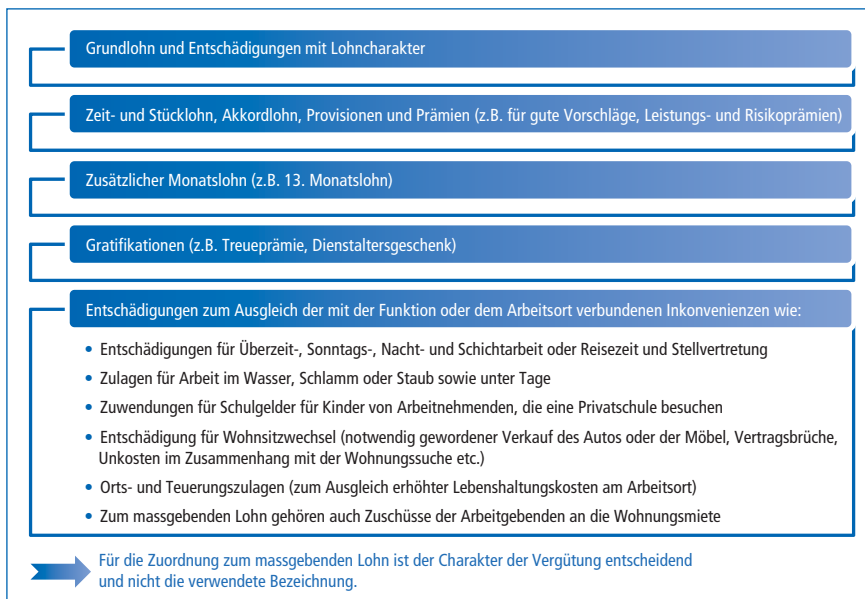


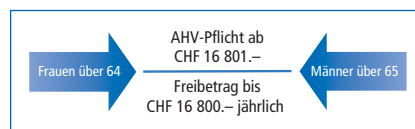
Abbildung 2: Arten von Entgelt

- Zuwendungen für die Aus- und Weiterbildung: Werden diese vom Arbeitgeber geleistet, so sind sie nur vom Erwerbseinkommen ausgenommen, falls die Aus- und Weiterbildung in engem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der begünstigten Person steht.
- Reglementarische Leistungen von Einrichtungen der beruflichen Vorsorge, wenn der Begünstigte bei Eintritt des Vorsorgefalles oder bei Auflösung der Vorsorgeeinrichtung die Leistungen persönlich beanspruchen kann.
- Von der Beitragserhebung ist das Erwerbseinkommen ausgenommen, das Personen mit Wohnsitz in der Schweiz zufliesst als Inhaber oder Teilhaber von

Betrieben oder von Betriebsstätten in einem Nichtvertragsstaat oder als Organen einer juristischen Person in einem Nichtvertragsstaat oder als Personen, welche eine Steuer nach dem Aufwand entrichten.

Freibeträge für Personen im Rentenalter

Für Personen im Rentenalter gilt jährlich ein Freibetrag von CHF 16 800.–.



Ferien-, Feiertags- und andere Absenzenentschädigungen

Entschädigungen für Ferien, Feiertage und Abwesenheit aus wichtigen Gründen (Heirat, Eintragung der Partnerschaft, Geburt, Todesfall, Umzug) gehören zum massgebenden Lohn.

Spezialität Naturalleistungen

Nur *regelmässige* Naturalleistungen gehören zum massgebenden Lohn; es handelt sich dabei um Bruttobeträge. Es bestehen besondere Vorschriften für mitarbeitende Familienangehörige und Personen, die im Betrieb ihres eingetragenen Partners mitarbeiten.

Gelegentliche Naturalleistungen gehören dagegen nicht zum massgebenden Lohn, z.B. unentgeltliche Abgabe von Erzeugnissen des Betriebes, welche die Arbeitnehmenden sonst nicht oder nicht im gleichen Masse anschaffen würden.

Den gelegentlichen Naturalleistungen gleichgestellt sind die aus dem Tätigkeitsgebiet der Arbeitgebenden gelegentlich oder regelmässig fliessenden geringfügigen geldwerten Vorteile (z.B. Zinsvergünstigungen einer Bank, Einkaufsvorteile, verbilligte Dienstleistungen). Sie gehören nicht zum massgebenden Lohn, soweit sie sich im üblichen Mass und in einem vernünftigen, eine Umgehungsabsicht ausschliessenden Verhältnis zum eigentlichen Arbeitsentgelt halten.

Unkosten	Keine Unkosten
<input type="checkbox"/> Reisekosten (Fahrt-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten) <input type="checkbox"/> Fahrt vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort <input type="checkbox"/> Repräsentationskosten und Auslagen für die Kundinnen- bzw. Kundenbewirtung <input type="checkbox"/> Arbeitsmaterial <input type="checkbox"/> Berufskleider <input type="checkbox"/> Kosten für die Benützung von Räumlichkeiten, soweit diese der Erwerbstätigkeit dienen <input type="checkbox"/> Umzugsentschädigungen bei beruflich bedingtem Wohnungswechsel der Arbeitnehmenden <input type="checkbox"/> Berufliche Aus- und Weiterbildungskosten, die eng mit der beruflichen Tätigkeit der Arbeitnehmenden verbunden sind <input type="checkbox"/> Uniformen und Dienstkleider <input type="checkbox"/> Geringfügige, nicht bar bezahlte Entschädigung für Verpflegung und Ermittlung mit unverhältnismässigem administrativem Aufwand <input type="checkbox"/> Entschädigungen für angemessene Wohnkosten von Expatriates während längstens einem Jahr <input type="checkbox"/> Sofern Verwendung für Geschäftsreisen: Halbtax-Abonnemente; GA, sofern Dienstreisen während 40 Tagen	<input type="checkbox"/> Wert der von den Arbeitgebenden unentgeltlich abgegebenen Zivilkleider gehört zum massgebenden Lohn <input type="checkbox"/> Regelmässige Entschädigungen für die Fahrt der Arbeitnehmenden vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort <input type="checkbox"/> Regelmässige Entschädigungen für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort <input type="checkbox"/> Übersteigt der Wert bzw. die Verbilligung von Lunch-Checks und anderen Restaurantgutscheinen CHF 180.– pro Monat, so gilt <i>der darüber liegende Betrag</i> jedoch in jedem Fall als massgebender Lohn

Tabelle 1: Unkosten vs. keine Unkosten

REKA-Check-Vergünstigungen bis CHF 600.– pro Jahr sind von der Beitragspflicht ausgenommen. Übersteigt die Verbilligung diesen Betrag, so gehört der *übersteigende* Teil der REKA-Check-Vergünstigungen zum massgebenden Lohn. Massgebender Lohn liegt auch vor, wenn REKA-Checks nicht bloss vergünstigt, sondern gratis abgegeben werden, wenn sie CHF 600.– übersteigen.

Bei einer mietzinsfreien Wohnung für die Arbeitnehmenden allein oder für die ganze Familie bzw. die eingetragene Partnerschaft ist von einer Naturalleistung auszugehen, wenn den Arbeitnehmenden mehr als nur ein Zimmer zur Verfügung steht.

Zum massgebenden Lohn gehören Bekleidung und Schuhwerk sowie das Überlassen eines Geschäftswagens für Privatzwecke.

Stellen die Arbeitgebenden eine Wohnung zur Verfügung und entrichten die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden dafür einen Mietzins, so ist dieser anzuerkennen, wenn er nicht erheblich vom ortsüblichen Mietwert der Wohnung abweicht.

Entgelte der Arbeitgebenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Entgelte der Arbeitgebenden oder einer ihnen nahestehenden Person im Falle der vollständigen oder teilweisen Been-

digung des Arbeitsverhältnisses gehören zum massgebenden Lohn, soweit sie nicht ausdrücklich davon ausgenommen sind. Zum massgebenden Lohn gehören:

- Entgelte, welche die Arbeitgebenden nachträglich für eine während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verrichtete Tätigkeit gewähren.
- Entgelte, welche die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewähren.
- Entgelte für den Verzicht auf die Ausübung einer bestimmten Erwerbstätigkeit, zum Beispiel für die Einhaltung eines Konkurrenzverbots.
- Abgeltungen für nicht bezogene Ferien.
- Entschädigungen für den Verlust der Stelle vor deren Antritt.
- Die Konkursdividende, die auf die Lohnforderungen der Arbeitnehmenden entfällt.

Nicht zum massgebenden Lohn gehören:

- die Entschädigung für missbräuchliche Kündigung nach Art. 336a Abs. 2 OR und die Entschädigung für ungerechtfertigte fristlose Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR.

Sozialleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sozialleistungen der Arbeitgebenden bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind bei ungenügender beruflicher Vorsorge und bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen ganz oder teilweise vom

massgebenden Lohn ausgenommen. Un- erheblich ist, ob es sich um Leistungen in Rentenform (z.B. Überbrückungsrenten) oder in Kapitalform (z.B. Abgangsent- schädigungen) handelt.

Familienzulagen

Die Familienzulagen sind in jedem Fall vom massgebenden Lohn ausgenommen, wenn sie aufgrund einer gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtung ausgerichtet werden.

Verwaltungsratshonorare

Entgelte, die einer versicherten Person als Organ einer juristischen Person zu- kommen, gehören zum massgebenden Lohn, mit Ausnahme von namentlich ge- nannten Fällen. Entgelte sind Honorare, Tantiemen, Saläre und andere feste Ver- gütungen der Mitglieder der Verwaltung sowie Sitzungsgelder. Verwaltungsrats- honorare sind unabhängig davon, ob der Verwaltungsrat das persönlich erhaltene Honorar behalten kann oder nicht, von der auszahlenden Gesellschaft mit ihrer Ausgleichskasse abzurechnen.

Übt der Verwaltungsrat seine Tätigkeit als Arbeitnehmer eines Dritten aus, so handelt es sich nicht um massgebenden Lohn des Verwaltungsrats, wenn folgende Vor- aussetzungen **kumulativ** erfüllt sind:

- das Entgelt muss direkt an den Arbeit- geber des Verwaltungsrats ausgerich- tet werden



Der einzige Lohnbuchhalter,
der keinen Lohn kostet.

Digitale Lohnbuchhaltung von Kwaxx ist schneller
und effizienter als In-house- und Treuhandlösungen.

Rechnen Sie selbst: www.kwaxx.ch

Das Fachmagazin für Personalprofis!

personalsCHWEIZ – kompetent, fokussiert, praxisorientiert

Profitieren Sie von Know-how und Erfahrungsschatz kompetenter HR-Experten sowie von topaktueller HR-Best-Practice.



Mit diesen Inhalten:

**JETZT
ABONNIEREN!**

- Top-Interviews mit bekannten Opinion Leaders
- Arbeitsrechtliche Fallbeispiele
- Aktuelle Beiträge zu Lohn und Sozialversicherungen
- Wertvolle Tipps zu Karriere und Mitarbeiterführung
- Erfolgsrezepte, Fallbeispiele und Best Practice für Ihre operative Personalarbeit
- Innovative HRM-Strategien

personalSCHWEIZ plus Toolbox!

10 Ausgaben personalSCHWEIZ plus:

- Online-Archiv mit sämtlichen Ausgaben als PDF
- Praktische Stichwortsuche
- Über 150 HR-Tools und Mustervorlagen

**Einfach ausfüllen
und abschicken!**

Gleich bestellen:

Fon: 044 434 88 34

Fax: 044 434 89 99

Web: personal-schweiz.ch

Mail: bestellung@weka.ch

**Coupon ausfüllen, ausschneiden
und schicken/faxen an:**

WEKA Business Media AG
Leserservice
Hermetschloostrasse 77
8048 Zürich

Ja, ich möchte **personalSCHWEIZ abonnieren!**

10 Ausgaben für CHF 98.–*

Jahresabonnement

5 Ausgaben für CHF 59.–*

Schnupperabonnement

10 Ausgaben plus Toolbox für CHF 148.–*
Kombi-Jahresabonnement (Online-Archiv und über 150 Tools)

NEU!

Firma

Funktion

Vorname

Name

Strasse, Nr.

PLZ, Ort

Datum/Unterschrift

* zzgl. MWST und Porto

- der Verwaltungsrat muss den Arbeitgeber im Verwaltungsrat vertreten
- das Entgelt muss an den Arbeitgeber in der Schweiz bezahlt werden.

Entgelte, die Versicherte mit Wohnsitz in der Schweiz als Organe von juristischen Personen in einem Nichtvertragsstaat erhalten, sind von der Beitragserhebung ausgenommen.

Sitzungsgelder

Sitzungsgelder gehören grundsätzlich zum massgebenden Lohn. Werden mit dem Sitzungsgeld auch Unkosten abgegolten, so können sie als Unkostenersatz betrachtet werden, und zwar höchstens bis zu CHF 120.– für halbtägige Sitzungen und CHF 200.– für ganztägige Sitzungen. Der Unkostenersatz muss den tatsächlich entstandenen Spesen gesamthaft entsprechen. Wenn keine oder tiefere Unkosten entstehen, gelten die maximalen Sätze nicht. Wird neben dem Sitzungsgeld eine besondere Unkostenvergütung gewährt, so können weitere Unkosten nur berücksichtigt werden, soweit sie nachgewiesen sind. Werden für die nebenberufliche Ausübung einer grundsätzlich ehrenamtlichen Funktion nicht Sitzungsgelder, sondern feste Entschädigungen gewährt, so wird Unkostenersatz vermutet, sofern die Entschädigung pro Jahr CHF 500.– nicht übersteigt.

Trinkgelder und Bedienungsgelder

Trinkgelder und Bedienungsgelder gehören nur so weit zum massgebenden Lohn, als sie einen wesentlichen Teil des Lohnes darstellen. In Branchen wie in Fusspflege-, Schönheits- und Kosmetikinstituten sowie im Coiffure- und Gastgewerbe, in welchen der schweizerische Verband die Trinkgelder abgeschafft hat, werden Trinkgelder nur noch in unbedeutendem Ausmass gewährt. Die Trinkgelder, die in Betrieben gewährt werden, deren Inhaberinnen bzw. Inhaber nicht Mitglieder des schweizerischen Verbands sind, werden von Fall zu Fall geschätzt. Sofern UVG-Prämien erhoben werden, gehören Trinkgelder der Arbeitnehmenden im Transportgewerbe, der Taxi- und Carchauffeusen und -chauffeure, der im Möbeltransport- und im Speditionswe-

sen Beschäftigten, der Tankwarte/innen sowie der Bootsführenden zum massgebenden Lohn.

Reglementarische Vorsorgeleistungen

- Reglementarische Leistungen von Einrichtungen der beruflichen Vorsorge gehören nicht zum massgebenden Lohn, wenn die begünstigte Person bei Eintritt des Vorsorgefalles oder bei der teilweisen oder vollständigen Auflösung der Vorsorgeeinrichtung die Leistungen persönlich beanspruchen kann und auf sie ein anwartschaftlicher Anspruch besteht.
- Ein anwartschaftlicher Anspruch auf eine Vorsorgeleistung besteht, wenn diese im Rahmen eines Reglements oder in einer späteren Ergänzung dazu bestimmt wird.
- Kein anwartschaftlicher Anspruch besteht, wenn es direkt oder indirekt von den Arbeitgebenden abhängt, ob eine Vorsorgeleistung ausgerichtet wird.

Zuwendungen anlässlich besonderer Ereignisse

Als vom massgebenden Lohn *ausgenommene* Zuwendungen anlässlich besonderer Ereignisse gelten:

- Zuwendungen beim Tod von Angehörigen der Arbeitnehmenden.
- Weiterzahlung des Lohnes bis zur Höhe von 3 Monatslöhnen (Lohnnachgenuss), sofern der Arbeitnehmende den Ehegatten, den/die eingetragene/n Partner/in oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
- Jubiläumsgaben zur Feier des langjährigen Bestehens des Unternehmens, die grundsätzlich allen Arbeitnehmenden gewährt werden sowie das übliche Mass nicht übersteigen. Frühestens nach 25 Jahren und in Abständen von mind. 25 Jahren.
- Bestandene berufliche Prüfung, Lehrabschlussprüfung, Zwischen- und Hauptprüfungen einer beruflichen Weiterbildung, bis CHF 500.– je Prüfung.
- Gold- und Silbergeschenke (einschliesslich Münzen und Barren) gelten als Naturalgeschenke.

- Bargeschenke gelten als Gratifikationen und gehören zum massgebenden Lohn.

Übersteigen die Zuwendungen anlässlich besonderer Ereignisse den üblichen Wert bzw. das festgelegte Mass, ist der *gesamte Wert* der Zuwendung oder des Geschenks beitragspflichtig.

Weitere Lohnbestandteile

Die Auflistung von möglichen AHV-Lohnbestandteilen ist bei Weitem nicht abschliessend. Zu verschiedenen Kategorien wie Mitarbeiteraktien und Optionen, Gewinnbeteiligung sowie verschiedenen Berufskategorien bestehen weitere Sondervorschriften, die es zu beachten gilt.

Auswirkungen auf die weiteren Sozialversicherungen

Die Einstufung als AHV-Lohnbestandteil hat Auswirkungen auf weitere Sozialversicherungen wie die Unfallversicherung gemäss UVG, die Arbeitslosenversicherung und die berufliche Vorsorge, wobei Abweichungen zur AHV-Lohnsumme möglich sind.

Nächste Schritte

Zur Vorbereitung auf die Jahresendarbeiten empfiehlt es sich, einen Blick in die aktuelle Lohnartenliste zu werfen und die AHV-pflichtigen Lohnbestandteile regelmässig zu überprüfen. In der Praxis kommen immer wieder neue Lohnbestandteile dazu, oder der Charakter der Lohnart ändert sich. Daher sollte die regelmässige Kontrolle fixer Bestandteil der Jahresendarbeiten sein.

Quellen

- AHVG
- AHVV
- Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML)



Beatrix Bock ist Kundenberaterin bei Kessler & Co AG. Die dipl. Sozialversicherungsexpertin und dipl. Versicherungsfachfrau ist Geschäftsführerin der Sozialversicherungswelt GmbH und Dozentin an der KV Business School Zürich. Sie publizierte u.a. das «Lehrbuch berufliche Vorsorge» und das «Lehrbuch grenzüberschreitende Sozialversicherungen». www.sozialversicherungswelt.ch.