

# LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

JULI-AUGUST 2024  
NEWSLETTER **07**



## Liebe Leserin, lieber Leser

Sondervergütungen und Fringe Benefits beeinflussen die Beitragszahlungen an die AHV, IV, EO und ALV sowie die Prämien in UVG und BVG erheblich. Der Titelbeitrag gibt dazu einen Überblick.

Der zweite Beitrag unterscheidet Überstunden und Überzeit und untersucht die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ihre Kompensation und Abgeltung.

Was der Unterschied zwischen Short Term Incentives und Log Term Incentives ist, lesen Sie im dritten Beitrag. Zu guter Letzt erfahren Sie, wie Sie Taggelder korrekt abrechnen.

*C. Seffinga*

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Finanzen und Steuern

## IN DIESER AUSGABE:

- Aktuell:  
Sondervergütungen und Fringe Benefits Seite 1
- Best Practice:  
Überstunden vs. Überzeit Seite 4
- Top-Thema:  
STI und LTI Seite 6
- Best Practice:  
Taggeldberechnung Seite 9

## Sondervergütungen und Fringe Benefits

Die Beitragszahlungen an die AHV, IV, EO und ALV basieren auf dem massgebenden Einkommen. Ebenso orientieren sich die Prämien in UVG und BVG danach. Dazu gehören alle Leistungen an die Arbeitnehmenden, die in einem wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Sondervergütungen und Fringe Benefits wie Firmenautos, Reisekosten und ähnliche Leistungen können die Beitragszahlungen ebenfalls beeinflussen.

■ Von Marco Riedi

### Rechtlicher Rahmen im schweizerischen Sozialversicherungsrecht

Im schweizerischen Sozialversicherungsrecht ist die Behandlung von Sondervergütungen und Lohnnebenleistungen spezifisch geregelt. Einerseits geben sich aus den gesetzlichen Materialien (AHVG und AHVV) wie aber auch

aus entsprechenden Wegleitungen<sup>1</sup> Aufschlüsse über eine allenfalls bestehende Beitragspflicht solcher Sondervergütungen und Lohnnebenleistungen. Zudem hat sich seit jeher auch die herausragende Übersicht der Suva zum Thema «AHV- und Suva-pflichtige Löhne»<sup>2</sup> als äusserst hilfreich erwiesen.

Grundsätzlich sind Einkommen aus Arbeitsverhältnissen, einschliesslich bestimmter Formen von Sondervergütungen und Lohnnebenleistungen, gegenüber den Sozialversicherungen beitragspflichtig.<sup>3</sup> Allerdings gibt es auch hier Ausnahmen: Nicht alle Lohnnebenleistungen unterliegen der Beitragspflicht, und die entsprechenden Regelungen können sich je nach Art der Leistung unterscheiden.

### Gewinnbeteiligungen von Arbeitnehmenden und Mitarbeiterbeteiligungen

Beteiligungen der Arbeitnehmenden am Gewinn, insbesondere in Fällen, bei denen sie gleichzeitig Anteile an der Gesellschaft halten und für ihre Arbeit entweder gar keinen Lohn oder einen auffällig niedrigen im Vergleich zu branchenüblichen Gehältern erhalten, während sie gleichzeitig eine deutlich zu hohe Dividende beziehen, sind in die Abrechnungen miteinzubeziehen.



Beteiligungen für Mitarbeitende,<sup>4</sup> wie beispielsweise Aktien,<sup>5</sup> bilden zum Zeitpunkt ihres Erwerbs massgebenden Lohn, der sich aus der Differenz zwischen dem Verkehrswert und dem Abgabepreis bemisst. Mitarbeiteroptionen<sup>6</sup> zählen ebenfalls zum relevanten Einkommen: Sind diese Optionen frei und börsenkotiert, so zählen sie zum Zeitpunkt der Abgabe zum massgebenden Lohn, währenddem alle übrigen Mitarbeiteroptionen zum Zeitpunkt ihres Verkaufs resp. ihrer Ausübung als massgebender Lohn gelten.

## Reka-Checks und Geschenke

Vergünstigungen durch Reka-Checks bis zu einem Wert von jährlich CHF 600.– sind von der Beitragspflicht ausgenommen.<sup>7</sup> Sollte der Wert der Ermässigung diesen Betrag überschreiten, wird der überschüssige Teil dem relevanten Einkommen zugerechnet. Dies gilt auch für Reka-Checks, die kostenlos ausgegeben werden und den Jahreswert von CHF 500.– übersteigen. Ähnliche Regelungen gelten auch für andere Arten von Gutscheinen, Geschenke in bar oder Sachgeschenke, sofern ihr Wert CHF 500.– nicht überschreitet.<sup>8</sup>

## Firmenfahrzeug und Firmenwohnung

Wird das Firmenfahrzeug auch privat genutzt,<sup>9</sup> entsteht ein geldwerter Vorteil, der pro Monat mit 0,9% vom Anschaffungswert exkl. Mehrwertsteuer (resp. 10,8% pro Jahr)

zum massgebenden Lohn hinzuaddiert wird. Gleichermassen relevant ist die Bereitstellung einer Wohnung durch das Unternehmen,<sup>10</sup> sei es für den einzelnen Arbeitnehmer oder für dessen gesamte Familie, sofern mehr als ein Zimmer zur Verfügung steht. Wenn der Arbeitgeber eine Wohnung bereitstellt und die Arbeitnehmenden dafür Miete zahlen, wird diese anerkannt, solange sie nicht wesentlich vom üblichen lokalen Mietpreis abweicht.<sup>11</sup>

## Versicherungsleistungen und -beiträge

Leistungen von Versicherungen im Falle von Unfall, Krankheit oder Invalidität, ebenso wie die reglementarischen Leistungen von Einrichtungen der beruflichen Vorsorge und Familienzulagen, zählen nicht zum relevanten Lohn.<sup>12</sup> Dies gilt auch für Beiträge an Kranken- und Unfallversicherungen; vorausgesetzt, die Prämien werden direkt an die Versicherung gezahlt, und alle Arbeitnehmenden werden gleichbehandelt. Ebenso sind die reglementarischen Beiträge der Arbeitgebenden an steuerbefreite Vorsorgeeinrichtungen nicht als massgebender Lohnbestandteil zu klassifizieren.

## Spesen

Spesen, die die wirklich angefallenen Kosten widerspiegeln, sind nicht AHV-beitragspflichtig.<sup>13</sup> Dazu zählen bekannterweise u.a. Reisekosten (Fahrt-, Unterkunfts- und Verpfle-

gungskosten, Repräsentationskosten etc.), wogegen regelmässige Entschädigungen für die Fahrt der Arbeitnehmenden vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort sowie regelmässige Entschädigungen für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort nicht als Unkostenentschädigungen gelten.<sup>14</sup>

Wenn ein von der kantonalen Steuerbehörde genehmigtes Spesenreglement existiert, orientieren sich die Ausgleichskassen normalerweise daran. Pauschalspesen müssen ebenfalls den real entstandenen Ausgaben entsprechen.

## Zuwendungen anlässlich besonderer Ereignisse

Einmalige Zuwendungen können unter bestimmten Voraussetzungen beitragsfrei sein, wobei hier mitunter betragsliche Grenzen und Bedingungen genau zu beachten sind: Zu denken ist hier beispielsweise an Zuwendungen, die der Arbeitgeber anlässlich eines Firmenjubiläums an die Arbeitnehmenden ausgerichtet.<sup>15</sup> Eine solche Zuwendung aufgrund eines Firmenjubiläums ist dann vom massgebenden Lohn ausgenommen, wenn sie den Arbeitnehmenden zur Feier des langjährigen Bestehens des Unternehmens frühestens 25 Jahre nach dessen Gründung und später in Abständen von mindestens 25 Jahren ausgerichtet werden, sie das übliche Mass

## PERSONAL



WEKA Praxis-Seminare

NEU!



## Lohnnebenleistungen und Sondervergütungen

Stolpersteine vermeiden und rechtssicher vorgehen

Dieses Seminar richtet sich an Führungskräfte und HR-Verantwortliche, welche ihr Wissen im Bereich Fringe Benefits und der damit zusammenhängenden arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragestellungen und Implikationen vertiefen möchten.

### Ihr Praxis-Nutzen

- Sie kennen verschiedene Arten von Fringe Benefits und weiteren Lohnneben- und Lohnzusatzleistungen.
- Sie können die entsprechenden Leistungen rechtlich einordnen und erkennen mögliche Stolpersteine in der Praxis.
- Sie lernen, wie Fringe Benefits im Lohnausweis korrekt deklariert werden.

SCANNEN UND MEHR ERFAHREN



Melden Sie sich jetzt an unter [www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch) oder 044 434 88 34



nicht übersteigen und grundsätzlich allen Arbeitnehmenden gewährt werden. Das vorhin bezeichnete übliche Mass ist im Einzelfall in Abhängigkeit von der Höhe des Lohns und des Dienstalters zu bestimmen.

Insbesondere dürfen Zuwendungen aufgrund eines Firmenjubiläums nicht mit einem Dienstaltersgeschenk<sup>16</sup> verwechselt werden: Ein solches Geschenk an Arbeitnehmende als Anerkennung für deren andauernde Betriebszugehörigkeit gilt als Treueprämie und ist als massgebendes Einkommen anzusehen.

## Aus- und Weiterbildungskosten

Grundsätzlich gehören Zuwendungen des Arbeitgebers für die Aus- und Weiterbildung nicht zum Erwerbseinkommen.<sup>17</sup> Darunter zu subsumieren sind Zuwendungen für die Aus- und Weiterbildung zur Deckung jeder Art von Aufwendungen, die mit der Aus- und Weiterbildung in Zusammenhang stehen, wie Schulgelder, Schulmaterial oder Lebenshaltungskosten. Auch Zuwendungen für eine Aus- oder Weiterbildung, die nicht in einer Schule oder im Rahmen eines Kurses absolviert wird, gelten als Aus- und Weiterbildungszuwendungen. Damit diese Zuwendungen vom massge-

benden Lohn ausgenommen werden können, muss die Aus- oder Weiterbildung in engem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der begünstigten Person stehen.

## Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Bei der endgültigen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zählen sämtliche Zahlungen der Arbeitgebenden zum massgebenden Einkommen.<sup>18</sup> Dazu gehören insbesondere nachträgliche Zahlungen wie Provisionen oder Entschädigungen, die im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet werden.

Besondere Beachtung muss in diesem Punkt vor allem folgender Regelung geschenkt werden: Vom Richter festgesetzte Entschädigungen für missbräuchliche Kündigung nach Art. 336a Abs. 2 OR und für ungerechtfertigte Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR gehören hingegen nicht zum massgebenden Lohn. Eine gemäss gerichtlichem oder aussergerichtlichem Vergleich festgesetzte Entschädigung ist nur dann vom massgebenden Lohn ausgenommen, wenn der Ausgleichskasse eindeutig dokumentiert wird, dass es sich dabei ausschliesslich um eine solche

Entschädigung handelt und keine anderen Forderungspositionen (z.B. Überstundenentschädigung) miteingeschlossen sind und dass das Ausmass der Entschädigung klar ausgewiesen ist.<sup>19</sup>

## Die Sache mit dem Lohnausweis

Grösstenteils stimmen die für die AHV massgebenden Einkommen mit den steuerrelevanten Einkommen überein. Dennoch bestehen Differenzen: Wie bereits erwähnt, gelten etwa Krankentaggelder nicht zum massgebenden Lohn, sind jedoch steuerrelevant. Gleich verhält es sich mit den Familienzulagen. Die weiter oben beschriebenen Zuwendungen aufgrund eines Firmenjubiläums sind unter gewissen Voraussetzungen ebenfalls nicht AHV-pflichtig, verfügen jedoch über steuerliche Relevanz und sind auf dem Lohnausweis zu deklarieren.

Deswegen ist es erforderlich, auf dem Lohnausweis sämtliche Leistungen bzw. geldwerten Vorteile zu deklarieren, die den Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zugeflossen sind.

## FUSSNOTEN

- 1 Beispielweise die Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (nachfolgend WML).
- 2 [www.suva.ch/de-ch/download/dokument/ahv-und-suva-pflichtige-loehne/ahv-und-suva-pflichtige-loehne--1313.D](http://www.suva.ch/de-ch/download/dokument/ahv-und-suva-pflichtige-loehne/ahv-und-suva-pflichtige-loehne--1313.D).
- 3 Art. 5 Abs. 2 AHVG.
- 4 Art. 7 lit. c<sup>98</sup> AHV sowie Rz. 2021 ff. WML.
- 5 Rz. 2027 ff. WML.
- 6 Rz. 2037 ff. WML.
- 7 Rz. 2071 WML.
- 8 Rz. 2158 WML.
- 9 Art. 13 AHV sowie Rz. 2078 WML.
- 10 Art. 13 AHV sowie Rz. 2078 WML.
- 11 Rz. 2080 WML.
- 12 Art. 8 lit. a und b. AHV.
- 13 Art. 9 AHV sowie Rz. 3001 ff. WML.
- 14 Art. 9 Abs 2 AHV sowie Rz. 3006 WML.
- 15 Art. 8 lit. c AHV sowie Rz. 2155 WML.
- 16 Art. 7 lit. c AHV sowie Rz. 2002 WML.
- 17 Art. 6 Abs. 2 lit. g AHV sowie Rz. 2173 ff WML.
- 18 Art. 7 lit. q AHV und Rz. 2096 ff. WML.
- 19 Rz. 2097 WML.



## AUTOR

**Marco Riedi** ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungsfachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangsleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.