

RATIONELL ADMINISTRIERT

## DER LOHNAUSWEIS

STEUERFREIE UND STEUERBARE  
LOHNNEBENLEISTUNGEN (4. TEIL)

Der Lohnausweis ist die wichtigste Grundlage für die Besteuerung der Arbeitnehmenden. Diese, aber auch die Steuerbehörden vertrauen darauf, dass der Lohnausweis korrekt erstellt wird.

Besonders interessant für Arbeitnehmende sind Leistungen, welche nicht besteuert werden. Dazu gehören Spesen, aber auch steuerfreie Lohnnebenleistungen, die sogenannten «fringe benefits». Was ist in der Schweiz in diesem Bereich möglich?

### Katalog von nicht zu deklarierenden Leistungen

Unter Randziffer 72 in der Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises, werden folgende Leistungen als «nicht zu deklarierende Leistungen» ausgewiesen:

- ▶ Gratis abgegebene Halbtaxabonnemente der SBB;
- ▶ REKA-Check-Vergünstigungen bis CHF 600 jährlich;
- ▶ Übliche Weihnachts-, Geburtstags- und ähnliche Naturalgeschenke bis CHF 500 pro Ereignis. Bei solchen Naturalgeschenken, die diesen Betrag übersteigen, ist der ganze Betrag anzugeben (Ziffer 2.3 des Lohnausweises);
- ▶ Private Nutzung von Arbeitswerkzeugen (Handy, Computer usw.);
- ▶ Beiträge an Vereins- und Clubmitgliedschaften bis CHF 1'000 im Einzelfall. Bei Beiträgen, die diesen Betrag übersteigen, ist der ganze Betrag anzugeben (Ziffer 15 des Lohnausweises);
- ▶ Beiträge an Fachverbände unbeschränkt;
- ▶ Rabatte auf Waren, die zum Eigenbedarf bestimmt und branchenüblich sind;
- ▶ Zutrittskarten für kulturelle, sportliche und andere gesellschaftliche Anlässe bis CHF 500 pro Ereignis (zu deklarieren sind lediglich Beiträge, soweit sie CHF 500 pro Ereignis übersteigen);
- ▶ Die Bezahlung der Reisekosten für den Ehegatten oder den Partner bzw. die Partnerin, die den Arbeitnehmenden auf Geschäftsreisen begleiten;
- ▶ Beiträge an Kinderkrippen, die für Kinder des Arbeitnehmenden verbilligte Plätze anbieten. Kommen die Beiträge des Arbeitgebers jedoch bestimmten Arbeitnehmenden zugute, sei es durch Bezahlung an den Arbeitnehmenden oder direkt an die Krippe, sind sie im Lohnausweis unter Ziffer 1 zum Bruttolohn hinzuzurechnen oder in Ziffer 7 separat zu deklarieren;

- ▶ Gratis-Parkplatz am Arbeitsort;
- ▶ Kosten für ärztliche Vorsorgeuntersuchungen, die auf Verlangen des Arbeitgebers oder der Pensionskasse erfolgen;
- ▶ Gutschriften von Flugmeilen. Sie sollen für geschäftliche Zwecke verwendet werden.

Die Einführung des sogenannten «Neuen Lohnausweises» erfolgte 2007. Die Umstellung wurde von den Unternehmungen anfänglich zu Recht als wesentliche «Verschärfung» der dannzumal gültigen Praxis wahrgenommen und auch entsprechend bekämpft. Im Zuge der Auseinandersetzungen machte die Steuerverwaltung zum Teil beträchtliche Zugeständnisse, welche teilweise vorstehend sichtbar sind. Einige Positionen sollen nachstehend genauer erläutert werden:

### **REKA-Check-Vergünstigungen bis CHF 600 jährlich**

**REKA-Check-Vergünstigungen** bis CHF 600 jährlich sind nicht zu deklarieren. Zu deklarieren sind lediglich Vergünstigungen, soweit sie CHF 600 pro Jahr übersteigen. Die Vergünstigungen dürfen in der Regel nicht mehr als 20 % des Checkwertes betragen. Das bedeutet, dass der Mitarbeitende Reka-Zahlungsmittel im Betrag von CHF 3'000 pro Jahr, mit einem Einschlag von 20 % beziehen kann, ohne dass der Arbeitgeber bescheinigungspflichtig wird. Er bezahlt dem Arbeitgeber somit CHF 2'400 für die erwähnten Checks.

Gratis Reka-Checks hingegen sind im vollen Wert als Einkommen auszuweisen. Eine Ausnahme gilt, wenn Reka-Checks bis zum Betrag von CHF 500 als „übliche Weihnachts-, Geburtstags- und ähnliche Naturalgeschenke“ abgegeben werden. Solche Naturalgeschenke sind nicht zu deklarieren.

### **Übliche Weihnachts-, Geburtstags- und ähnliche Naturalgeschenke bis CHF 500 pro Ereignis**

Dieser Punkt führt zu vielen Unklarheiten. Was ist ein Ereignis? Was ein Naturalgeschenk? Wie verhält es sich, wenn mehrere solche Ereignisse pro Jahr anfallen?

Der Wortlaut bezieht sich auf «übliche» Geschenke, welche zu «besonderen Ereignissen» abgegeben werden. Diese sind etwa: Geburtstag, Weihnachten, Geburt eines Kindes, bestandene Prüfung, Heirat, Dienstaltersgeschenk und Pensionierung. Wenn eine Unternehmung plötzlich und nur für gewisse Mitarbeitende Naturalgeschenke ausrichtet, sind diese Leistungen unter Umständen nicht mehr steuerfrei, sondern gelten als missbräuchlich.

Von der Deklarationspflicht ausgenommen sind nur Naturalgeschenke, nicht jedoch Geldgeschenke. Gutscheine sind Naturalgeschenken gleichgestellt. Es ist durchaus möglich, zur Geburt eines Kindes beispielsweise einen REKA-Check oder einen «Pro Innerstadt-Gutschein» im Wert von CHF 500 zu schenken. Wenn das Naturalgeschenk (z.B. ein Kinderwagen auf die Geburt eines Kindes) den Wert von CHF 500 übersteigt, ist der ganze Betrag unter Ziffer 1 zu deklarieren, die CHF 500 verstehen sich nicht als Freigrenze.

### **Rabatte auf Waren, die zum Eigenbedarf bestimmt und branchenüblich sind**

Warenbezüge mit Rabatten müssen dann nicht bescheinigt werden, wenn sie branchenüblich sind, dem Arbeitnehmenden zum Eigenbedarf dienen und wenn der Preis die Selbstkosten des Arbeitgebers deckt. Bspw. existieren für Versicherungs- und Krankenkassenprämien von Mitarbeitenden separate mit der Steuerverwaltung abgesprochene Rahmenbedingungen.

## Weitere, nicht unter Rz 72 aufgeführte steuerfreie Lohnnebenleistungen

Es gibt noch weitere Leistungen, welche steuerlich nicht von Belang sind:

- ▶ **Gewährung von zusätzlichen Ferientagen:** Der Fiskus interessiert sich für den Mittelzufluss (Geld oder geldwerte Leistungen), jedoch nicht für die Arbeitsleistung. Wenn ein Mitarbeitender anlässlich eines Jubiläums die Wahl z.B. zwischen einem Monatslohn oder einem Monat zusätzlichen Ferien hat, fährt er aus steuerlicher (und sozialversicherungsrechtlicher) Sicht mit den zusätzlichen Ferien bedeutend besser, da diese nicht zu einer Besteuerung führen.
- ▶ **Übernahme von zusätzlichen Prämienbestandteilen der Pensionskasse:** Ausgangsbasis sind die nach Gesetz, Statut oder Reglement von den Arbeitnehmenden geschuldeten Beiträge. Es ist möglich, dass die Arbeitnehmenden 40 % der Prämien und der Arbeitgeber 60 % übernimmt. Es ist auch zulässig, dass bei der Kaderpensionskasse eine unterschiedliche Prämienteilung für alle Kadermitarbeitenden vorgenommen wird. Falls diese Anpassungen im Reglement der Pensionskasse vorgesehen sind, ist keine Anpassung der Lohnverarbeitung und des Lohnausweises vorzunehmen. Falls der Arbeitgeber jedoch weitergehende Prämienbestandteile für alle oder einzelne Mitarbeitende übernimmt, muss der Beitrag entsprechend unter Ziffer 7 im Lohnausweis aufgeführt werden und kann unter Ziffer 10 des Lohnausweises wieder in Abzug gebracht werden.
- ▶ **Tragung von gewissen Sozialversicherungsprämien.** Wenn der Arbeitgeber die Unfallversicherungsprämien vollumfänglich übernimmt und darauf verzichtet, dem Mitarbeitenden die Nichtbetriebsunfallprämien zu belasten, ist dies nicht zu bescheinigen. Nicht zu deklarieren sind vom Arbeitgeber bezahlte Beiträge für vom Arbeitgeber abgeschlossene Kollektivkrankentaggeld- und Kollektiv-UVG-Zusatzversicherungen (UVG-Z).
- ▶ **Diverse kleinere Leistungen:** Diese sind nicht eigentliche fringe benefits, sondern gehören je nach Unternehmen zum «Wohlfühlprogramm» für die Angestellten. Dazu gehören z.B. Gratisgetränke und Gratiskaffee, Pausenverpflegung und ein freies Früchteangebot, Tischfussball, Garderoben und Duschen für Sporttreibende, aber auch einen Liegeraum für einen kurzen Erholungsschlaf oder für schwangere Mitarbeiterinnen.



## Gehaltsnebenleistungen

### Bewertbare Lohnnebenleistungen

Eine steuerbare Gehaltsnebenleistung liegt vor, wenn der Arbeitgeber im eigenen Namen gewisse Auslagen (Lebenshaltungskosten) des Arbeitnehmenden trägt. Dabei werden **bewertbare** und nicht **bewertbare Gehaltsnebenleistungen** unterschieden. Die bewertbaren Lohnnebenleistungen werden in den Feldern 2.1 bis 2.3 des Lohnausweises dargestellt.

Als Gehaltsnebenleistungen gelten alle Leistungen des Arbeitgebers, die nicht in Geldform ausgerichtet werden. Sie sind grundsätzlich zum **Marktwert bzw. Verkehrswert** zu bewerten und im Lohnausweis zu deklarieren. Die beliebteste Lohnnebenleistung, den Geschäftswagen, haben wir im Teil 1 unserer Artikelserie zum Lohnausweis dargestellt. Verpflegung und Unterkunft, bei Branchen, wo diese Teil der Entschädigung ist (Hotellerie, Restaurants), haben wir im Teil 3 dargestellt.

Der Marktwert ist der am Markt üblicherweise zu bezahlende Preis. Ist der Arbeitnehmende verpflichtet, einen Teil dieser Auslagen selber zu bezahlen bzw. dem Arbeitgeber zurückzuerstatten, ist lediglich der vom Arbeitgeber übernommene Differenzbetrag einzutragen.

### Praxisfälle

#### Egon Zehnder, Abwart

Herr Zehnder besorgt die Abwartstätigkeit für ein Entgelt von CHF 480 pro Monat. Da er für alle Fragen der Bewohner ständig erreichbar sein muss, wird ihm die Wohnung zu einem Vorzugspreis von CHF 1'100 pro Monat überlassen. Die anderen Mieter zahlen CHF 1'600 für eine vergleichbare Wohnung.

**Lösung:** Der Lohnausweis muss eine geldwerte Leistung von CHF 6'000 (12 x CHF 500) für den verbilligten Mietzins ausweisen (Ziffern 2.1 oder 7).

#### Frau Karin Hoffmann, Einkauf in die Pensionskasse

Frau Hoffmann ist an der Müller AG nicht beteiligt. Statt eines Bonus von CHF 30'000 (welcher versteuert werden müsste), wünscht Frau Hoffmann im Dezember 2014 eine entsprechende Einzahlung in die Pensionskasse. Die Beitragslücke ist ausreichend. Wie sieht die Darstellung auf dem Lohnausweis aus?

Der vom Arbeitgeber direkt an die Pensionskasse bezahlte Einkauf ist auf dem **Lohnausweis** unter Ziffer 7: «Andere Leistungen» zu deklarieren. Dieselbe Summe ist unter Ziffer 10.2: «Beiträge für den Einkauf» aufzuführen und wieder in Abzug zu bringen. Selbstverständlich muss der Bonus von CHF 30'000 mit der AHV und weiteren damit verbundenen Sozialversicherungen abgerechnet werden.

Der direkte Weg vom Arbeitgeber zur Pensionskasse führt somit weder zu einer Steuereinsparung, noch zu tieferen Sozialversicherungsprämien. Einfacher für den Arbeitgeber wäre es, den Bonus wie alle anderen Lohnleistungen, an die Arbeitnehmerin auszurichten. Frau Hoffmann könnte anschliessend den Einkauf in die Pensionskasse tätigen.

### Nicht bewertbare Lohnnebenleistungen von mehr als CHF 500

Gehaltsnebenleistungen, welcher der Arbeitgeber nicht bewerten kann, müssen unter Ziffer 14 im Lohnausweis verbal umschrieben werden, ohne Angabe des Betrags. Als solche Gehaltsnebenleistungen gelten geldwerte Vorteile verschiedenster Art. In Betracht fallen insbesondere Waren oder Dienstleistungen des Arbeitgebers, die der Arbeitnehmende gratis oder zu einem besonders tiefen Vorzugspreis erworben hat. Als geringfügig und deshalb unbeachtlich gelten die branchenüblichen Rabatte, sofern der Arbeitgeber die Waren usw. dem Arbeitnehmenden ausschliesslich zu dessen Eigengebrauch und zu einem Preis, der mindestens die Selbstkosten deckt, zukommen lässt, wie weiter oben ausgeführt.

Ein Hinweis auf solche Gehaltsnebenleistungen ist nicht notwendig, wenn es sich bei der Gehaltsnebenleistung um eine Vergünstigung handelt, die gemäss den AHV-Richtlinien als geringfügig betrachtet wird. Als **geringfügige Naturalleistungen** gilt, gemäss Wegleitung über den massgebenden Lohn (WML) in der AHV, IV und EO, ein Betrag von maximal **CHF 500** (siehe Rz 2137).

Die drei ersten Beiträge zum Lohnausweis können Sie mit folgenden Links einsehen:

[Link: BDO Info August 2014: Der Lohnausweis, Teil 1, Geschäftswagen](#)

[Link: BDO Info Oktober 2014: Der Lohnausweis, Teil 2, Spesen, Berufsauslagen](#)

[Link: BDO Info Dezember 2014: Der Lohnausweis, Teil 3, Aus- und Weiterbildungskosten, Verpflegungsspesen](#)

### Hinweis auf Lohnausweis-App von BDO

Für alle wichtigen Fragen im Alltag zum Thema «LOHNAUSWEIS» hat BDO eine App entwickelt! Mittels Volltext- und Stichwortsuche sowie direktem Antippen auf dem Lohnausweisformular finden Sie darin Antworten und Beispiele. Die iPad- und Android-App steht Ihnen gratis als Download im iTunes-Store und im Google-Play-Store zur Verfügung.

**Autor** Hanpeter Baumann, dipl. Treuhandexperte, Partner, BDO AG Liestal, Tel: 061 927 87 00, E-Mail: [hanspeter.baumann@bdo.ch](mailto:hanspeter.baumann@bdo.ch)

**Co-Autor** Lukas Kretz, dipl. Steuerexperte, BDO AG Aarau, Tel: 062 834 91 91, E-Mail: [lukas.kretz@bdo.ch](mailto:lukas.kretz@bdo.ch)

### Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren **Kundenpartner** oder eine unserer **33 Niederlassungen in Ihrer Nähe**.

<https://www.bdo.ch/de-ch/standorte>

oder Tel. **0800 825 000**

### Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen. Es ist zu beachten, dass überlagernde Vorschriften bestehen können. Bei einer Verknüpfung mit einem früher erschienenen Newsletter ist die Rechtsentwicklung seit dem Erscheinen zu berücksichtigen.

### Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet. Bitte senden Sie uns ein Belegexemplar zu.

Ansprechperson: Heidi Fundinger

Tel: 044 444 35 09

E-Mail: [Newsletter@bdo.ch](mailto:Newsletter@bdo.ch)