

Der neue Lohnausweis – Fluch oder Segen?

Marius Zimmermann, Basel*



Auf Initiative der Schweizerischen Steuerkonferenz (SSK), einer Vereinigung der Schweizerischen Steuerbehörden, wurde der neue Lohnausweis (NLA) geschaffen. Hintergrund bilden einerseits das Steuerharmonisierungsgesetz (StHG) sowie andererseits das Streben nach mehr Transparenz in der Deklaration der Lohn- und Gehaltsnebenleistungen sowie der Spesen. Dass dabei das Steuersubstrat erhöht wird, dürfte eine unangenehme Nebenerscheinung sein.

Nachdem sich die Fronten der Wirtschaft und der Steuerbehörden bis und mit der Sitzung vom 9. April 2003 stark verhärtet hatten, wurde anlässlich der Tagung vom 22. Mai 2003 der gordische Knoten geöffnet. Die zum NLA erlassenen Vorschriften wurden für die Unternehmen tragfähig ausgearbeitet, sodass sich der administrative Zusatzaufwand in Grenzen hält. Die definitive Version ist zwar noch nicht verabschiedet worden, dennoch dürfte sich nicht mehr allzu viel ändern.

Zusammenfassung

Der Autor, welcher selber aktiv in der Vernehmlassung mitgearbeitet hat, stellt Ihnen nachfolgend die wichtigsten Neuerungen im neuen Lohnausweis vor. Die Einführung des neuen Lohnausweises ist insgesamt positiv zu werten. Die definitive Version ist zwar noch nicht verabschiedet worden, dennoch dürfte sich nicht mehr allzu viel ändern.

Was ändert sich

Primär ist das Formular komplett überarbeitet worden (siehe Abbildung S. 199). Das Formular wird sowohl als Lohnausweis wie auch als Rentenbescheinigung eingesetzt. Positiv gilt es zu vermerken, dass der NLA verständlicher ist als der alte Lohnausweis. Im Weiteren wird durch die Angaben der einzelnen Elemente von Naturalleistungen, Gehaltsnebenleistungen und Spesen das Bewusstsein geprägt, was überhaupt zu deklarieren ist. Nachteilig ist natürlich, dass die Unternehmen nun in die Pflicht genommen werden, was sie alles angeben müssen. Dies ist zwar faktisch heute schon so, aber es wurde weder von der Wirtschaft noch von Seiten der Steuerbehörden konsequent umgesetzt.

Die markantesten Änderungen betreffen folgende Leistungen:

- **Nutzung des Geschäftswagens:** Aufrechnung eines Privatanteils, welche sich nach den Vorgaben der Mehrwertsteuerverwaltung richtet. Gleichzeitig

Für die Steuerbehörden ist klar, dass der NLA lediglich eine konsequente Umsetzung der bereits geltenden Vorschriften ist. Die heutigen Bestimmungen betreffend Gehaltsnebenleistungen verlangen, dass sämtliche Leistungen gemäss Verkehrswert zum Bruttolohn zu addieren sind. Etliche Unternehmen müssen sich fragen, ob sie die Lohnausweise heute korrekt ausfüllen. Die neuen Vorschriften entbinden die Arbeitgeber von der Bewertung, indem sie nur die Leistungsart deklarieren müssen. Es liegt nicht zuletzt im Interesse der Arbeitgeber, diese Bewertungsfragen nicht selbst zu beantworten.

wird zwingend notwendig, dass das Feld F – Unentgeltliche Beförderung zwischen Wohn- und Arbeitsort anzukreuzen ist

- Sämtliche **Vereinsmitgliedschaften** sind anzugeben
- Sämtliche **vergüteten Spesen** sind effektiv anzugeben, ausser die Firma hält sich an die Vorgaben gemäss den Vorschriften oder hat ein vom Sitzkanton bewilligtes Spesenreglement
- Sämtliche **Nebenleistungen** sind zumindest verbal anzugeben, ausser es handelt sich um geringfügige Leistungen, welche nach AHV-Reglement auch nicht prämienpflichtig sind (z. B. 10% Rabatt für die eigenen Mitarbeiter eines Warenhauses)
- Zwingend gilt die **Bewertung der Leistungen zu Marktpreisen** (Drittvergleich: Preis, den der Arbeitnehmer anderswo unter gleichen Verhältnissen dafür hätte bezahlen müssen). Z. B. muss ein an die Mitarbeiter abgegebenes Generalabonnement zum Marktpreis eingesetzt werden, selbst wenn der Arbeitgeber 50% weniger bezahlt hat. Auch Bonusmeilen sind anzugeben. Hier kann jedoch eine Deklaration vermieden werden, wenn die Firma reglementiert, dass die Bonusmeilen primär geschäftlich zu nutzen sind und nur, wenn dies nicht möglich ist, eine private Nutzung akzeptiert wird. Andernfalls müssen die genutzten Meilen als Lohnbestandteil deklariert werden (dies dürfte sehr kompliziert werden, weil die Information vom Mitarbeiter selbst kommen muss).
- Die **Strafbestimmungen** sind offen formuliert. Dadurch dürfte davon auszugehen sein, dass diese vermehrt auch angewendet werden. Zusätzlich sind Bestimmungen in den Vorschriften aufgenommen, welche problematisch sind. Z. B. wird der Arbeitgeber dafür verantwortlich gemacht, dass er nicht Pauschalspesen auszahlt, welche als zu hoch gelten. Zitat aus den Vorschriften: «Arbeitgeber, die Vergütungen in übersetzter Höhe als Spesen deklarieren (z. B. zu hohe pauschale Repräsentationsspesen oder im Verhältnis zu den effektiv gefahrenen (geschäftlich bedingten) Kilometern zu hohe Autoentschädigungen), machen sich des unrichtigen Ausfüllens des Lohnausweises schuldig. Dies gilt auch dann, wenn sie den Betrag in einem der Felder 13.2.1 oder 13.2.2 des Lohnausweises bescheinigen.»

Durch die Darstellung des neuen Lohnausweises mit der Addition von Leistungen gemäss den Ziffern 1–7 (siehe Abbildung) dürften implizit auch die Ausgleichskassen auf den Geschmack kommen, und zusätzliche Prämien belasten. Zwar versichern die Steuerbehörden, dass mit der gewählten Darstellung der

Addition von Ziffern 1–7 (= Ziffer 8 Bruttolohn) nicht gleichzeitig der AHV-pflichtige Lohn vermutet werden kann. Jedoch darf zu Recht angenommen werden, dass dem so sein wird.

Spesen

Von zentraler Bedeutung bei der Ausarbeitung des NLA waren die Spesenzahlungen an Mitarbeiter, welche nach Auffassung der Steuerbehörden vielfach verdeckte Lohnbestandteile enthielten.

Die Vorschriften sind nunmehr unmissverständlich: «In den Feldern 13.1 und 13.2 des Lohnausweises sind alle pauschalen und effektiven Spesenvergütungen anzugeben. Diese Bescheinigungspflicht gilt unabhängig davon, in welcher Form die Spesen vergütet werden, d. h. insbesondere auch bei Verwendung einer Kreditkarte oder bei Barzahlung.»

Als effektive Spesenvergütungen gelten alle Entschädigungen, die nicht für einen gewissen Zeitabschnitt, z. B. pro Monat, sondern jeweils für ein Kosteneignis, z. B. pro Übernachtung, pro Mittag- oder Abendessen, pro Tag oder pro Kilometer, vergütet werden. Effektive Spesen sind jedoch nur für leitende Angestellte und Aussendienstmitarbeiter zu deklarieren. Hierbei dürfte es bereits zu Definitionsschwierigkeiten führen. Welche Funktionseinheit gilt als leitend? Ab wann gilt jemand als Aussendienstmitarbeiter?

Um jedoch diesen Fragen und einem grossen administrativen Aufwand aus dem Weg zu gehen, empfiehlt sich die Einhaltung der vorgeschriebenen Ansätze oder die Erstellung eines Spesenreglements.

Folgende Vorschriften wurden (vorbehältlich von Anpassungen) fixiert:

- Übernachtungsspesen werden gegen Beleg zurückerstattet.
- Die Höhe der Spesenvergütung für Mittag- oder Abendessen entspricht einem Richtwert von maximal CHF 35 bzw. einer Pauschale von maximal CHF 30 pro Hauptmahlzeit (geschieht dies regelmässig, so muss der Arbeitgeber folgenden Hinweis unter der Ziffer 15 anbringen: «Mittagessen durch Arbeitgeber bezahlt»).
- Kundeneinladungen usw. werden mehrwertsteuerkonform abgerechnet.
- Die Benutzung von öffentlichen Transportmitteln (Bahn oder Flugzeug) erfolgt gegen Beleg.
- Für die geschäftliche Benutzung des Privatwagens werden maximal 70 Rappen pro Kilometer vergütet.

- Kleinspesen werden soweit möglich gegen Beleg oder in Form einer Tagespauschale von maximal CHF 15 vergütet.

Hält sich eine Firma an diese Vorschriften, dann genügt es, im Feld 13.1.1 des Lohnausweises folgendes Zeichen anzugeben:*

Für Unternehmen, welche hohe Repräsentationspflichten haben und bei welchen Imagepflege und ein entsprechendes Auftreten wichtig sind (z.B. Banken, Versicherungen, Beratungsunternehmen) empfiehlt sich, ein Spesenreglement zu erstellen. Dieses Spesenreglement mit dem Gesuch um Verzicht auf die Angaben der effektiven Spesen ist dem Sitzkanton zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Genehmigung durch den Sitzkanton umfasst sowohl die Festsetzung der effektiven als auch der pauschalen Spesenvergütungen. Im Weiteren müssen sich alle Kantone daran halten (insofern die Schweizerische Steuerkonferenz mit dieser Forderung durchdringt). Firmen, denen eine Bewilligung erteilt wurde, haben im Lohnausweis unter Ziffer 15 folgenden Vermerk anzubringen: «Spesenreglement durch Kanton X (Autokennzeichen des Kantons) am ... (Datum) genehmigt.»

Privatanteil Geschäftswagen

Die härteste Knacknuss war und ist die Aufrechnung des Privatanteils für den Geschäftswagen. Ursprünglich war vorgesehen, die Regelung der Mehrwertsteuer zu übernehmen (12% vom Katalogpreis). In einem zweiten Schritt wurde der Ansatz auf 12% des Kaufpreises reduziert. Die vorliegende Regelung ist nun wenigstens um die ohnehin abzurechnende Mehrwertsteuer (Eigenverbrauch) reduziert worden.

Unter Ziffer 2.2 ist der betragsmässige Wert anzugeben, der dem Arbeitnehmer dadurch zufließt, dass er einen Geschäftswagen auch privat benutzen darf. Übernimmt der Arbeitgeber sämtliche Kosten und hat der Arbeitnehmer lediglich die Benzinkosten für grössere Privatfahrten am Wochenende oder in den Ferien zu bezahlen, so beträgt der zu deklarierende Betrag pro Monat 1% des Kaufpreises (exkl. Mehrwertsteuer), mindestens aber CHF 150. Bei einem Fahrzeug, welches CHF 50 000 (exkl. MWST) kostet, beläuft sich der jährliche Privatanteil auf CHF 6 000.

Übernimmt der Arbeitnehmer beträchtliche Kosten selber, so ist im entsprechenden Feld 2.2 des Lohnausweises keine Aufrechnung vorzunehmen, sondern lediglich eine Null einzusetzen. Zugleich ist unter der Ziffer 15 folgender Text anzubringen: «Privatanteil für Geschäftswagen durch Steuerbehörde abzuklären.»

Alternativ zur pauschalen Ermittlung ist die effektive Erfassung der Privatnutzung möglich. Dazu muss ein Bordbuch geführt werden. Die privat gefahrenen Kilometer (ohne Arbeitsweg) werden mit dem entsprechenden Kilometeransatz des Touring Clubs Schweiz (TCS) multipliziert. Dabei ist noch nicht klar, ob der Ansatz aufgrund der insgesamt in einem Jahr gefahrenen Kilometer oder lediglich derjenige, welcher mit den privat gefahrenen Kilometern errechnet wird, angewandt werden soll. Je höher die Anzahl Kilometer desto tiefer der Ansatz pro Kilometer. Aufgrund der Äusserungen von Vertretern der SSK ist auf die für den Steuerzahler schlechtere Variante zu tippen.

Ein weiteres ungeklärtes Problem bleibt das Verhalten der Ausgleichskasse. Werden auf dem Privatanteil zusätzlich Beiträge für die AHV/EO/IV/ALV/FAK aufgerechnet, so erhält man einen tatsächlichen Privatanteil von ca. 14% (exkl. MWST) pro Jahr.

Implikationen für die Administration

Entgegen den ursprünglichen Absichten wurde die Einführung des NLA um zwei Jahre verschoben. Der NLA kann erstmals für die Steuerperiode 2005 (= Kalenderjahr 2006) fakultativ benützt werden. Ab Steuerperiode 2006 (= Kalenderjahr 2007) muss der NLA obligatorisch verwendet werden. Somit müssen die Buchhaltungen der Unternehmen ab 1.1.2006 angepasst sein. Da vor allem grössere Unternehmen jeweils im Herbst ihre Budgetrunden laufen lassen, wurde die Einführung um ein weiteres Jahr verschoben. Die Umstellung muss im 2005 vorgenommen werden, womit der Investitionsantrag im Herbst 2004 gemacht werden muss. Da mit der definitiven Vorlage des neuen Lohnausweises und den entsprechenden Vorschriften erst im Verlaufe des Herbstes 2003 gerechnet werden kann, wurde diese Verschiebung auch aus der Sicht der SSK eingesehen.

Entgegen den ursprünglich geltenden Vorschriften dürfte es in den meisten Fällen ausreichen, das Lohnprogramm anzupassen. Solange sich ein Unternehmen an den geltenden Rahmenbedingungen und Limiten (z.B. für Lunch-Checks CHF 180 pro Monat) hält, können die Angaben in den Personalstammdaten eingegeben werden. Selbst der Privatanteil für den Geschäftswagen kann – zumindest bei Anwendung der Pauschalmethode – mittels einmaliger Erfassung in den Stammdaten errechnet werden. Eine komplizierte Verknüpfung aus der Finanz- resp. Betriebsbuchhaltung in die Lohnbuchhaltung kann vermieden werden. Auch bei den Spesen kann dies verhindert werden,

A Lohnausweis - Certificat de salaire - Certificato di salario

B Rentenbescheinigung - Attestation de rentes - Attestazione delle rendite

C
AHV-Nr. - No AVS - N. AVS

F Unentgeltliche Beförderung zwischen Wohn- und Arbeitsort
Transport gratuit entre le domicile et le lieu de travail
Trasporto gratuito dal domicilio al luogo di lavoro

D
Jahr - Année - Anno

E
von - du - dal

bis - au - al

G Kantinenverpflegung / Lunch-Checks
Repas à la cantine / Lunch-Checks
Pasti alla mensa / Lunch-Checks

H

ENTWURF
PROJET
PROGETTO
24. 02. 2003

Bitte die separaten Vorschriften beachten
Observer s.v.p. les directives séparées
Osservare p.t. le prescrizioni separate

1. Lohn	soweit nicht unter Ziffer 2-7 aufzuführen	/ Rente		CHF
Salaire	qui ne concerne pas les chiffres 2 à 7 ci-dessous	/ Rente		
Salario	se non da indicare ai numeri 2 a 7 più sotto	/ Rendita		
<hr/>				
2. Naturalleistungen	2.1 Verpflegung, Unterkunft - Pension, logement - Vitto, alloggio		+	
Prestations en nature				
Prestazioni in natura	2.2 Privatanteil Geschäftswagen - Part privée voiture de service - Quota privata automobile di servizio		+	
	2.3 Andere - Autres - Altre		+	
	Art - Genre - Genere			
<hr/>				
3. Unregelmässige Leistungen	Prestations non périodiques - Prestazioni non periodiche	Art - Genre - Genere		
<hr/>				
4. Kapitaleleistungen	Prestations en capital - Prestazioni in capitale		+	
<hr/>				
5. Beteiligungsrechte	gemäss Beiblatt - Droits de participation selon annexe - Diritti di partecipazione secondo allegato		+	
<hr/>				
6. Verwaltungsratsentschädigungen	Indemnités des membres de l'administration - Indennità dei membri di consigli d'amministrazione		+	
<hr/>				
7. Andere Leistungen	Art		+	
Autres prestations	Genre		+	
Altre prestazioni	Genere		+	
<hr/>				
8. Bruttolohn total	/ Rente - Salaire brut total / Rente - Salario lordo totale / Rendita		=	
<hr/>				
9. Beiträge AHV/IV/EO/ALV/NBUV	- Cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP - Contributi AVS/AI/IPG/AD/AINP		-	
<hr/>				
10. Berufliche Vorsorge	2. Säule 10.1 Ordentliche Beiträge - Cotisations ordinaires - Contributi ordinari		-	
Prévoyance professionnelle	2 ^e pilier			
Previdenza professionale	2 ^o pilastro 10.2 Beiträge für den Einkauf - Cotisations pour le rachat - Contributi per il riscatto		-	
<hr/>				
11. Nettolohn / Rente	- Salaire net / Rente - Salario netto / Rendita		=	
<hr/>				
In die Steuererklärung übertragen - A reporter sur la déclaration d'impôt - Da riportare nella dichiarazione d'imposta				
<hr/>				
12. Quellensteuerabzug	- Retenue de l'impôt à la source - Ritenuta d'imposta alla fonte			
<hr/>				
13. Spesenvergütungen	- Allocations pour frais - Indennità per spese			
Nicht im Bruttolohn (gemäss Ziff. 8) enthalten - Non comprises dans le salaire brut (au ch. 8) - Non comprese nel salario lordo (al n. 8)				
13.1 Effektive Spesen	13.1.1 Reise, Verpflegung, Übernachtung - Voyage, repas, nuitées - Viaggio, vitto, alloggio			
Frais effectifs	13.1.2 Übrige - Autres - Altre			
Spese effettive	Art - Genre - Genere			
<hr/>				
13.2 Pauschalspesen	13.2.1 Repräsentation - Représentation - Rappresentanza			
Frais forfaitaires	13.2.2 Auto - Voiture - Automobile			
Spese forfettarie	13.2.3 Übrige - Autres - Altre			
	Art - Genre - Genere			
<hr/>				
13.3 Beiträge an die Weiterbildung	- Contributions au perfectionnement - Contributi al perfezionamento			
<hr/>				
14. Gehaltsnebenleistungen	Art			
Prestations salariales accessoires	Genre			
Prestazioni accessorie al salario	Genere			
<hr/>				
15. Bemerkungen				
Observations				
Osservazioni				

I Ort und Datum - Lieu et date - Luogo e data

Die Richtigkeit und Vollständigkeit bestätigt
inkl. genauer Anschrift und Telefonnummer des Arbeitgebers
Certifié exact et complet
y.c. adresse et numéro de téléphone exacts de l'employeur
Certificato esatto e completo
compresi indirizzo e numero di telefono esatti del datore di lavoro



Form. 11-2004-dfi

wenn sich der Betrieb an die Vorgaben gemäss den Vorschriften hält resp. ein bewilligtes Spesenreglement einsetzt. Die umgekehrte Verknüpfung der Lohn- in die Finanzbuchhaltung bleibt unverändert. Immerhin kann bei vernünftiger Umsetzung der Vorschriften eine Kopfstellenbuchhaltung vermieden werden. Dies wäre nach den ursprünglich vorgelegten Vorschriften für viele Betriebe unvermeidlich gewesen. Der Aufwand für die Buchhaltung wäre stark gestiegen, insbesondere unter Beachtung der Tatsache, dass die meisten Firmen gar keine Betriebsbuchhaltung führen.

Die Zeit bis zum 1. Januar 2006 muss für Schulung der involvierten Personen genutzt werden. Dies gilt ganz speziell auch für Treuhänder, welche vorbereitet sein müssen bei der Beratung ihrer Mandanten. Die Zeit sollte genutzt werden, um Spesenreglemente zu erstellen und diese den Behörden des Sitzkantons zur Genehmigung vorzulegen. Die Erstellung eines Spesenreglements ist insbesondere dann sinnvoll, wenn offensichtlich die Vorgaben gemäss den Vorschriften nicht ausreichen und die Deklaration der effektiven Spesen vermieden werden soll.

Konsequenzen bei der Veranlagung

Der Interpretationsspielraum wird beim Veranlagungsbeamten des jeweiligen Angestellten liegen. So wird es beispielsweise bei der Angabe von Vereinsmitgliedschaften zu Diskussionen kommen, ob diese nun für das Unternehmen notwendig sind oder nicht. Diese Beurteilung dürfte aus der Sicht des Veranlagungsbeamten schwierig sein, weil er die Firma nicht kennt. Hingegen kann der für die Firma zuständige Steuerbeamte die Zulässigkeit besser überprüfen. Ähnlich dürfte es bei Spesenzahlungen sein, wenn die Firma die effektiven Spesen deklariert. Sind die für die Ehegattin bezahlten Aufwendungen an einem VIP-Anlass des Unternehmens geschäftsnotwendig oder nicht? In der Arbeitsgruppe zum Thema Gehaltsnebenleistungen (Vertreter der SSK und der Wirtschaft) wurde beschlossen, dass die Kosten der Zweitperson zu deklarieren sind, es sei denn, bei besonderen Anlässen gehöre die Begleitung usanzgemäss dazu. In den Vorschriften fehlt jedoch ein solcher Hinweis.

Wie sollen die Bonusmeilen bewertet werden? Auch hier dürfte es zu Schwierigkeiten kommen. Insbesondere wenn man bedenkt, dass sie nur sehr beschränkt einsetzbar sind. Aber immerhin, sollte auch hier der Ausweg über eine entsprechende Betriebsregelung (primäre Nutzung für Geschäftsflüge) gesucht werden.

Schlussfolgerungen

Die Einführung des neuen Lohnausweises ist insgesamt positiv zu werten. Die Alternative mit Nach- und Strafsteuerverfahren scheint nicht sehr angenehm zu sein. Der NLA baut faktisch auf den bestehenden Gesetzesgrundlagen auf, stellt aber ein bedeutend einfacheres Instrument der Deklaration dar. Bestehende Unklarheiten dürften sich noch regeln lassen. Den Unternehmen ist es freigestellt, einfache Mittel zur Deklaration anzuwenden (z.B. Spesenreglement, pauschaler Privatanteil für Geschäftswagen, Einhaltung der freien Limiten – für Reka-Checks bis zu CHF 600 Rabatt). Damit ist viel von der Brisanz der unakzeptablen Administrierung genommen worden. Dennoch bleibt ein fader Beigeschmack übrig, weil schlussendlich das Steuersubstrat erhöht wird, auch wenn die Steuervertreter darauf hinweisen, dass sie bei der Beibehaltung des alten Lohnausweises die Schrauben ohnehin anziehen würden. ■

* Marius Zimmermann, Betriebsökonom FH, MBA IMD, Mitglied des Geschäftsausschusses des Schweizerischen Treuhänder-Verbandes, Partner der artax Fide Consult AG, Basel