

Payroll Manager/-in edupool.ch

Trägerschaft: Kaufmännischer Verband Schweiz

Vergütungsmanagement und Organisation Lohnabrechnungen Steuern im Lohnbereich

Autoren: Patrick Aregger / Kurt Christen



Update zu prmlm0722, Ausgabe August 2022

Seiten: 18, 23, 34, 36, 39, 40, 42, 43, 45, 46, 47, 49, 51, 87, 94, 95, 96, 103, 106, 109, 126,
128, 134, 157, 165, 169, 170, 175, 176, 178, 181, 182, 184, 185, 187, 192, 197, 201

August 2022

2.3.3 Marktgerechtigkeit

Die Marktgerechtigkeit berücksichtigt den externen und internen Arbeitsmarkt. Dies bedeutet, dass die bezahlten Löhne mit der Lohnpraxis der bestehenden Arbeitnehmer sowie anderen Unternehmen, der Branche oder Region verglichen werden müssen. Sind beispielsweise bestimmte Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt knapp, werden die Löhne dieser bestehenden bzw. neueintretenden Arbeitnehmer steigen.

Im Vergleich mit anderen, vergleichbaren Unternehmen und dem Arbeitsmarkt (externe Gerechtigkeit) entscheidet das Unternehmen ihre Positionierung bewusst.

Instrumente: Lohnvergleiche, Statistiken des Bundes (Bundesamt für Statistik), internes Lohngleichheitsanalysetool Logib (siehe Kapitel 2.6.4)

Beispiel:

Die gezahlten Löhne in der Schweiz unterscheiden sich nach Branche und Regionen.

2.3.4 Sozialgerechtigkeit

Die Sozialgerechtigkeit berücksichtigt die persönliche Situation des Arbeitnehmers und ist somit nicht an die Arbeitsaufgabe gekoppelt. Faktoren können das Alter, die persönliche und familiäre Situation oder das unternehmenspolitische Engagement darstellen. Dies kommt beispielsweise zum Ausdruck bei der Altersvorsorge, Dienstaltersgeschenken, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall sowie Kinderzulagen.

Instrumente: GAV, vertragliche Regelungen, Versicherungslösungen

Beispiel:

GAV Swissmem (Metallverarbeitungsindustrie) geht bei den Ferien weiter als die gesetzliche Regelung der Schweiz und berücksichtigt das Alter der Arbeitnehmer.

2.3.5 Erfolgsgerechtigkeit

Bei der Erfolgsgerechtigkeit geht es um den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, der sich in den Löhnen widerspiegeln soll. Der Erfolg eines Unternehmens drückt sich in den Gewinnzahlen aus. Da diese schwanken können, wird die Erfolgsbeteiligung meist mit variablen Lohnbestandteilen ausgerichtet.

Instrumente: Erfolgsbeteiligungen, Aktienoptionspläne, Bonussysteme, Gratisaktien usw.

Beispiel:

Unternehmen mit ausserordentlichem Erfolg lassen alle Arbeitnehmer daran teilhaben. Diejenigen der UBS haben eine Entschädigung aufgrund des hohen Gewinns erhalten.

2.3.6 Leistungsgerechtigkeit

Die Leistungsgerechtigkeit berücksichtigt die individuelle Leistung des einzelnen Arbeitnehmers oder auch einen Team-Erfolg. Eine über- oder unterdurchschnittliche Leistung soll im Lohn reflektiert werden. Dies wirkt sich direkt auf das Verhalten der Arbeitnehmer aus, insbesondere wenn der Zusammenhang zwischen Leistung und Lohn transparent ist.

Langfristig ausgerichtete variable Lohnbestandteile werden in Form von **Mitarbeiterbeteiligungen** ausgerichtet. Auf die umfassende Thematik der Beteiligungen wird in **Kapitel 3.8.4** kurz eingegangen.

Variable Vergütungen stehen immer wieder in der **Kritik**. Erstens motivieren monetäre Anreize nur kurzfristig und decken individuelle Präferenzen nicht ab; zweitens erfolgt die Zahlung oft lange nach der effektiven Leistung, sodass der Belohnungseffekt meist schon verpufft ist. Die Ebene der Zielsetzung ist sehr anspruchsvoll, um Motivation zu erreichen. Hängt die variable Vergütung nur am Geschäftsergebnis, können die einzelnen Mitarbeitenden keinen direkten Einfluss nehmen. Hängt sie zu sehr an individuellen Zielen, lenkt sie das Verhalten der Mitarbeitenden stark auf die entsprechenden Ziele und kann zu fehlgeleiteten Verhaltensweisen führen, die das Problem verschärfen, dem sogenannten Kobra-Effekt³.

Somit suchen zahlreiche Unternehmen nach neuen Anreizen für die Motivation der Mitarbeitenden, was die Lohnadministration vor die Herausforderung stellt, wie diese umgesetzt werden können.

2.5.4 Zulagen und spezielle Lohnformen

Zulagen und spezielle Lohnformen berücksichtigen die **individuelle Situation der Arbeitnehmer**, sei es die persönliche Situation (Familiengrösse, Krankheit, Unfall usw.) wie auch diejenige der **spezifischen Arbeitsbedingungen der Stelle** (Physische Beanspruchung, Abgelegener Arbeitsort, spezielle Arbeitszeiten usw.). Die folgende Aufstellung zeigt drei Kategorien:

	Naturallohn/Fringe Benefits	Zulagen	Leistungen Dritter
Definition	Lohn, der nicht in Form von Geld ausbezahlt wird, aber mit Arbeitsleistung zusammenhängt	Gesetzliche oder vertragliche Zuschläge zum Lohn aufgrund von speziellen Situationen/Umwständen	Leistungen von Versicherungen, die über den Arbeitgeber ausbezahlt werden.
Beispiele	Vergünstigte oder gratis abgegebene REKA-Checks, Schuhe und Kleider, Verpflegung und Unterkunft, Geschäftswagen, Generalabonnement, Halbtaxabonnement usw.	Inkonvenienz Entschädigungen, Familienzulagen	KTG-Taggelder, UVG-Taggeld, EO-Entschädigungen, Kurzarbeitsentschädigung, Schlechtwetterentschädigungen usw.

Abbildung 7: Überblick Zulagen und spezielle Lohnformen

Besonders die speziellen Lohnformen benötigen bei der Lohnadministration besondere Aufmerksamkeit. Daher wird in den weiteren Kapiteln (insb. in Kapitel 3.8) vertieft darauf verwiesen, wie diese in der Payroll umzusetzen sind und auf welche Faktoren geachtet werden muss.

³ Der Kobra-Effekt basiert auf einem angeblichen Ereignis in Britisch-Indien. Um die Kobra-Plage einzugrenzen, bezahlte ein britischer Gouverneur eine Kopfprämie für jede tote Schlange. Es wurden immer mehr Köpfe abgeliefert, wobei die Anzahl Kobras nicht gemindert wurde. Die Bevölkerung war dazu übergegangen, Kobras zu züchten, um so die Prämie zu erhalten. Als die Prämie deshalb abgesetzt wurde, liessen die Züchter die Tiere frei und das Problem verschärfte sich aufgrund des Anreizes.

Für jede Lohnart muss genau definiert werden, ob sie positiv (aufbauend) (Kapitel 3.2) oder negativ (abbauend) (Kapitel 3.3) ist bzw. ob sie als zahlungsunwirksam «neutralisiert» werden muss (Kapitel 3.8).

Die Benennung der Lohnarten ist grundsätzlich nicht definiert, d. h. es können auch individuelle Begriffe gewählt werden. Es ist jedoch empfehlenswert, sich möglichst an bereits bekannte Begriffe zu halten, um Klarheit zu schaffen. Bei jeder Lohnart muss definiert sein, ob sie steuer- und oder sozialversicherungspflichtig ist bzw. muss für jede einzelne Sozialversicherung die Pflichtigkeit einzeln bejaht oder verneint werden. Die folgenden Listen zeigen die gängigen Lohnarten, die Nummer kann jeweils vom System definiert werden und bezieht sich meist auf die Reihenfolge, wie sie auf der Lohnabrechnung erscheint.

3.1.4 Abzüge

Nach dem Bruttolohn folgen die Abzüge. Während die Sätze AHV/IV/EO, ALV und die Quellensteuer gesetzlich definiert sind, variieren alle weiteren Abzüge je nach Arbeitgeber und sind in seiner Versicherungspolice definiert.

LA	Bezeichnung	Betrag/Einheit	Ansatz	Total
701	AHV/IV/EO	Pflichtiger Lohn	5.3 %	CHF
702	ALV	Pflichtiger Lohn	1.1 %	CHF
704	NBU	Pflichtiger Lohn	%	CHF
705	UVG-Zusatz	Über Obergrenze und/oder Zusatz	%	CHF
706	KTG	Pflichtiger Lohn	%	CHF
707	Pensionskasse	Pflichtiger Lohn	%	CHF
751	Quellensteuer	Pflichtiger Lohn	% Tarif	CHF
800	NETTOLOHN			CHF
901	Vorschuss			CHF
902	Lohnpfändung			CHF
903	Rückzahlung Darlehen			CHF
1000	NETTOLOHN II/Auszahlung			CHF

Abbildung 15: Liste der Lohnarten für Abzüge

Die Abzüge werden vom Bruttolohn subtrahiert und ergeben so den Nettolohn. Nach dem Nettolohn können weitere Lohnarten aufgelistet werden, beispielsweise Abzüge, welche keinen Einfluss auf die Sozial- oder Steuerpflicht haben (Beitrag für vergünstigte REKA-Checks) oder die Korrektur von zahlungsunwirksamen Lohnarten (Kost und Logis durch Arbeitgeber, siehe Kapitel 3.8)

3.1.5 Auszahlung und aktuelle Monatsdaten

Im letzten Teil der Lohnabrechnung wird üblicherweise erwähnt, auf welches Bankkonto die Zahlung überwiesen wird. Zusätzlich können Hinweise angebracht werden, die sich auf die Rückmeldung beziehen oder auf Bewegungen des Feriensaldos wie im folgenden Beispiel.

Nicht zahlungswirksame Lohnbestandteile (Naturallohn) müssen mit einer negativen Lohnart wieder neutralisiert werden. Siehe auch die Ausführungen in Kapitel 3.8.

Nicht zahlungswirksame Lohnarten (Naturallohn)	+/-	AHV/IV/EO	UVG	KTG	QST
Verpflegung zur Verfügung gestellt	+	Ja	Ja	Ja	Ja
Unterkunft zur Verfügung gestellt	+	Ja	Ja	Ja	Ja
Privatanteil Geschäftswagen	+	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbeitnehmeraktien	+	Ja	Ja	Ja	Ja
Naturallohn	+	Ja	Ja	Ja	Ja
Dienstaltersgeschenk (Gutschein/Waren) > CHF 500	+	Ja	Ja	Ja	Ja
Ausgleich geldwerte Vorteile (Neutralisierung Naturallohn)	-				

Abbildung 18: Beispiele für nicht zahlungswirksame Lohnarten

3.3 Abbauende Lohnarten – Lohnabzüge

Abbauende Lohnarten sind die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen sowie sonstige gesetzliche oder vertraglich definierte Abzüge vom Lohn.

3.3.1 Überblick Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeiträge Sozialversicherungen

Der Arbeitgeber verarbeitet die vorgeschriebenen und vertraglich geregelten Sozialversicherungsbeiträge und leitet diese zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen an die Sozialversicherungen weiter. Der Arbeitgeber haftet für die gesamten Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil). Die **gesetzlichen** Lohnabzüge werden wie folgt auf die Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer verteilt:

Versicherungen/Kosten	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
AHV	4.35 %	4.35 %
IV	0.7 %	0.7 %
EO	0.3 %	0.3 %
AHV, IV, EO Total	5.3 %	5.3 %
Verwaltungskosten AHV	abhängig von Ausgleichskasse	Keine
ALV	1.1 %	1.1 %
BU (Berufsunfall)	abhängig von Versicherungspolice	keine
NBU (Nichtberufsunfall)	keine	abhängig von Versicherungspolice
BVG Pensionskasse (Obligatorium)	7.0 % bis 18.0 % (je ½ vom koordinierten Lohn)	7.0 % bis 18.0 % (je ½ vom koordinierten Lohn)
FAK (Familienzulagen)	abhängig von Versicherungspolice	keine
Quellensteuer	keine	abhängig von Versicherungspolice

Abbildung 19: Gesetzliche Lohnabzüge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, **Stand 1.1.2023**

Bei den Abzügen für die NBU und die Pensionskasse kann der Arbeitgeber im Reglement vorsehen, dass er die Arbeitnehmerbeiträge ganz oder teilweise übernimmt. Werden alle Arbeitnehmer gleichbehandelt, hat diese Zusatzleistung keinen Einfluss auf das steuer- oder sozialversicherungspflichtige Einkommen. **Übernimmt der Arbeitgeber jedoch Beiträge des Arbeitnehmers, die gemäss Gesetz oder Reglement vom Arbeitnehmer getragen werden müssen, so stellt dies einen geldwerten Vorteil dar und diese Leistung ist sozial- und steuerpflichtig.** Die Krankentaggeldversicherung ist grundsätzlich freiwillig, ausser ein GAV verlangt dies und ist nicht in der Abbildung aufgelistet. Die Beiträge werden mind. ½ vom Arbeitgeber übernommen, damit die Gleichwertigkeit gemäss Art. 324a Abs. 4 OR gegeben ist.

3.3.2 Arbeitgeberfinanzierte Sozialversicherungen

Werden die Beiträge von den meisten Sozialversicherungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, trägt bei den folgenden zwei Versicherungszweigen nur der Arbeitgeber die Beiträge. Auch die Prämien zur Berufsunfallversicherung werden ganz vom Arbeitgeber getragen, da diese jedoch eng mit der Nichtberufsunfallversicherung verknüpft ist, wird auf diese in Kapitel 3.3.5 eingegangen. Folgende Grafik fasst die Hauptpunkte bezüglich der Verwaltungskosten AHV und der Beiträge zur Familienausgleichskasse zusammen:

Verwaltungskosten AHV	Familienausgleichskassen (FAK)-Beiträge
Die Ausgleichskasse verrechnet Verwaltungskosten. Diese sind je nach Ausgleichskasse unterschiedlich festgelegt und in Prozent der AHV/IV/EO-Beiträge (Total AHV/IV/EO-Beitrag auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge) angegeben.	Die Familienausgleichskasse erhebt auf dem gesamten AHV-pflichtigen Lohn FAK-Beiträge, auch von denjenigen Löhnen, die keinen Anspruch auf Familienzulagen haben. Aus diesen werden die Familienzulagen finanziert (Kinderzulagen, evtl. Ausbildungszulagen, evtl. Geburtszulagen). Diese werden grundsätzlich vom Arbeitgeber ausbezahlt und er erhält von der Familienausgleichskasse eine Gutschrift. FAK-Beiträge und Familienzulagen sind also zu unterscheiden.
Beispiel: <i>Die Ausgleichskasse des Kantons Zürich verrechnet grundsätzlich einen Verwaltungskostenbeitrag von 5 % der AHV/IV/EO-Summe. Dieser kann reduziert werden, wenn bei grossen Summen von AHV/IV/EO-Beiträgen die Zahlung pünktlich erfolgt oder wenn die Beiträge mit AHVeasy abgerechnet werden. Ebenso wird bei neugegründeten Unternehmen in den ersten zwei Jahren maximal mit 1 % Verwaltungskosten gerechnet.</i>	Beispiel: <i>Die Beiträge für Arbeitgeber bewegen sich im Jahr 2023 zwischen 1.12 % (Kanton Zürich) und 2.65 % (Kantone Fribourg und Jura).</i>

Abbildung 20: Sozialversicherungen nur mit Arbeitgeberbeiträgen

Diese Kosten sind jeweils bei der Budgetierung einzurechnen.

3.3.4 Berechnung Lohnabzüge ALV

Die Lohnabzüge der ALV sind gesetzlich definiert:

	ALV
Versicherte Personen	<ul style="list-style-type: none"> Ab 18 Jahren (genauer 1. Januar nach 17. Geburtstag) Bis zur Pensionierung
Versicherter Lohn	AHV-Lohn bis zu einem maximalen Jahreseinkommen von CHF 148 200, unabhängig vom Pensum, Pro-Rata-Berechnung bei unterjährigem Ein- und Austritt.
Ausgenommene Lohnbestandteile	Die ALV orientiert sich an der AHV/IV/EO (siehe Abbildung 21).
Prämienhöhe	Für Jahreseinkommen bis CHF 148 200 totaler Beitrag von 2.2 % (ALV) (Bis 2022: Für Jahreseinkommen über CHF 148 200 wurde ein zusätzlicher Solidaritätsbeitrag von 1 % erhoben. Dieser fällt ab 2023 weg)
Prämienübernahme gemäss Gesetz	Aufteilung zu gleichen Teilen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Abbildung 22: Berechnung Lohnabzüge AHV/IV/EO

Bei einem Austritt unter dem Jahr wird die Grenze des versicherten Lohns pro Rata über den ganzen Zeitraum bemessen, sodass allfällige aperiodische Vergütungsbestandteile zu einem kleineren Teil dem Solidaritätsbeitrag unterliegen als die Differenz vom regulären Monatslohn zum durchschnittlichen monatlichen Grenzbetrag von CHF 12 350.

Beispiel:				
<i>Ein Arbeitnehmer hat einen Monatslohn von CHF 11 500. Er tritt aus per 30. Juni und erhält noch eine Abgangsentschädigung von CHF 10 000 sowie den Pro-Rata-Monatslohn von CHF 5 750. Wie ist die ALV-Beitragsberechnung im Juni?</i>				
Berechnungsweg:				
Zahlung bis Ende Mai	CHF	$11\,500 \times 5$	= CHF	57 500
Zahlung Juni	CHF	$11\,500 + 10\,000 + 5\,750$	= CHF	27 250
Total in den ersten 6 Monaten ausgezahlt			CHF	84 750
ALV Grenzbetrag für 6 Monate	CHF	$12\,350 \times 6$	= CHF	74 100
ALV Abzüge bisher (5 Monate)	CHF	$11\,500 \times 5$	= CHF	-57 500
Differenzbetrag ALV Grenzbetrag ergibt			CHF	16 600
LA	Bezeichnung	Betrag/Einheit	Ansatz	Total CHF
701	AHV/IV/EO	CHF 27 250	5.3 %	1 444.25
702	ALV	CHF 16 600	1.1 %	182.60

3.3.5 Berechnung Lohnabzüge UVG

Da die Unfallversicherung alle Arbeitnehmer altersunabhängig einschliesst, müssen die Beiträge auch auf allen Löhnen erhoben werden. Bei den Beiträgen wird unterschieden zwischen Berufsunfall (BU) und Nichtberufsunfall (NBU). Die folgende Übersicht zeigt die entsprechenden Eckpunkte für die Lohnabzüge:

	Berufsunfall (BU)	Nichtberufsunfall (NBU)
Versicherte Personen	ALLE Arbeitnehmer, auch Geringverdienende oder Pensionierte	Arbeitnehmer mit Arbeitspensum von 8 Stunden und mehr pro Woche
Versicherter Lohn	Die UV orientiert sich mit einzelnen Ausnahmen grundsätzlich an der AHV/IV/EO (siehe Abbildung 21). Löhne der Versicherten bis CHF 148 200 pro Jahr (bei mehreren Arbeitgebern gilt diese Grenze für alle Arbeitgeber zusammen), unabhängig vom Pensum, Pro-Rata-Berechnung bei unterjährigem Ein- und Austritt. Mindestdeklarationslöhne für Praktikanten, Volontäre, Schnupperlehrlinge und Personen in Lehr- und Behindertenwerkstätten.	
Ausgenommene Lohnbestandteile	Familienzulagen, Spesen, UVG- und KTG-Taggeldern sowie EO-Entschädigungen gemäss den entsprechenden Richtlinien	
Prämienhöhe	Je nach Versicherung, Risiken in der Berufsausübungen können eingerechnet werden.	
Prämienübernahme gemäss Gesetz	100 % Arbeitgeber	Arbeitnehmer, kann aber vom Arbeitgeber übernommen werden, ohne spezielle Deklaration bei Steuern oder Sozialversicherungen, falls alle Arbeitnehmer gleichbehandelt werden.

Abbildung 23: Berechnung Löhne BU und NBU

Viele Arbeitgeber schliessen eine Zusatzversicherung ab, um auch Löhne über der obligatorischen Grenze zu versichern oder mehr Leistungen wie z. B. einen früheren Taggeldbeginn zu vereinbaren. Ebenso können weitere Leistungen im Bereich Heilungskosten (z. B. Auslandsdeckung) oder Kapitalabfindungen im Todesfall versichert werden.

Beispiel: Wie berechnet sich der beitragspflichtige Lohn nach UVG und für die ALV für verschiedene Jahreseinkommen und unterschiedliche Anstellungsperioden?					
Jahreslohn (12 Monate)	CHF 60 000	CHF 160 000	CHF 90 000	CHF 170 000	CHF 180 000
Jährlicher Grenzbetrag UVG/ALV	CHF 148 200	CHF 148 200	CHF 148 200	CHF 148 200	CHF 148 200
UVG-pflichtiger Lohn/Kalenderjahr	CHF 60 000	CHF 148 200	CHF 45 000	CHF 12 350	CHF 74 100
Beschäftigung von/bis	01 bis 12	01 bis 12	01 bis 06	01 bis 01	01 bis 06
ALV-pflichtiger Lohn Total 1.1 %	CHF 60 000	CHF 148 200	CHF 45 000	CHF 12 350	CHF 74 100

Abbildung 24: Auswirkung von unterschiedlichen Jahreslöhnen und Beschäftigungsdauern auf UVG/ALV-Beiträge

3.3.7.1 Überblick Eckwerte

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf die gesetzlichen Regelungen und Grundprinzipien sowie die Umsetzung in der Payroll. Für detailliertere Erklärungen der Begriffe «Koordinationsabzug», «Versicherter Lohn» sowie die «Beitragsätze» usw. wird auf die einschlägige Literatur der Sozialversicherungen verwiesen. Die folgende Tabelle fasst die Grundlagen zusammen:

	Sparbeiträge	Risikobeiträge
Versicherte Personen	Ab 25 Jahren (genauer: ab 1. Jan. nach 24. Geburtstag)	Ab 18 Jahren (genauer: ab 1. Januar nach 17. Geburtstag)
	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsverhältnis > 3 Monate Bis zum Erreichen der Altersgrenze 64/65 J. Monatsgenau, letzter Monat noch beitragspflichtig Gesamter Jahresverdienst (auch bei mehreren Arbeitgebern) über Eintrittsschwelle von CHF 22 050, bei IV-Bezug anteilige Kürzung Unterstellung obligatorische AHV 	
Versicherter Lohn	<ul style="list-style-type: none"> Versicherter Lohn mindestens CHF 3 675 bis CHF 62 475 Fixe Vorausdeklaration, meist basierend auf Vorjahresverdienst, meist keine Anpassung auf temporäre Reduktion keine Beiträge auf Familienzulagen, Spesen, variablen Lohnbestandteilen (häufige Lösung gemäss Reglement) Zulagen, freiwillige Gratifikationen, Lohnerhöhungen (oft bis zu 20 %) sind bis zur Höchstgrenze versichert 	
Ausgenommene Lohnbestandteile	Koordinationsabzug von CHF 25 725 , Lohnbestandteile über der gesetzlichen Höchstgrenze von CHF 88 200	
Prämienhöhe	Die gesamten Beiträge auf dem Koordinierten Lohn sind wie folgt:	
	Alter	% des Lohns
	25–34	7 %
	35–44	10 %
	45–54	15 %
	♂ 55–65 ♀ 55–64	18 %
	Monatsprämien sind fix 1/12 der Jahresprämie (immer volle oder keine Prämie pro Monat)	
Prämienübernahmegemäss Gesetz	Der Arbeitgeber muss mindestens 50 % der gesamten Beiträge übernehmen (Aufteilung individuell zugunsten Arbeitnehmer möglich)	

Abbildung 25: Überblick gesetzliche Regelungen BVG

Prämiensätze je nach Pensionskassen-Reglement des Arbeitgebers (sehr unterschiedliche Lösungen möglich). Als Grundlage dient das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

3.3.7.2 Spezielle Situationen beim BVG in der Payroll

BVG-Versicherungspflicht bei einem untermonatigen Ein- oder Austritt

Die Pensionskassen versichern in der Regel nur ganze Monate. Die Rechnungsregeln sind im Reglement geregelt. In der Praxis wird dies bei untermonatigen Ein- und Austritten wie folgt gelöst:

Ganzer Monat beitragspflichtig	Ganzer Monat beitragsbefreit
Eintritt bis und mit 14.	Eintritt ab dem 15.
Austritt ab dem 15.	Austritt bis und mit 14.

Auswirkungen Arbeitspensum auf BVG-Versicherung

Die Grenzbeträge und der Koordinationsabzug gelten gemäss BVG unabhängig vom Pensum. Einige Versicherungen bieten Anpassungen auf das Pensum an, d. h. bei einem Pensum von 60 % wird der Koordinationsabzug auf die Teilzeitpensum-Prozente angepasst und ist somit bereits eine überobligatorische Vorsorge.

Auswirkung des Koordinationsabzugs und der Eintrittsschwelle auf den versicherten Lohn

Als Grundlage für die Berechnung der Altersgutschriften dient der versicherte Verdienst. Obligatorisch versichert werden die Lohnanteile zwischen CHF 25 095 (Koordinationsabzug) und CHF 86 040 (obere Limite des Jahreslohns).

- der Koordinationsabzug **CHF 25 725** der Koordinationsabzug
- die obere Limite des Jahreslohns **CHF 88 200** die obere Limite des Jahreslohns
- maximaler koordinierter Lohn **CHF 62 475** maximaler koordinierter Lohn

Bei Löhnen, die zwar **CHF 22 050** überschreiten, jedoch unter oder nur wenig über dem Koordinationsabzug liegen, wird der Minimalbetrag von **CHF 3 675** versichert.

Die folgende Aufstellung zeigt verschiedene Möglichkeiten:

Jahreslohn in CHF	50 000	90 000	26 000	22 180	20 000
Koordinationsabzug in CHF	-25 725	-25 725	-25 725	-25 725	nicht versichert
Differenz in CHF	24 275	64 275	275	-3 545	
Koordinierter Lohn/Jahr in CHF	24 275	62 475	3 675	3 675	
Erläuterung	Normal	Maximum	Minimum	Minimum	< 21 510

Abbildung 26: Illustration der versicherten Löhne im BVG und dem Koordinationsabzug



Praxistipp für das Payroll Management:

Von der obligatorischen Versicherung (gemäss BVG) ausgenommen sind:

- Arbeitnehmer mit einem Jahreslohn unter **CHF 22 050**
- Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens 3 Monaten
- Arbeitnehmer im Nebenberuf, die im Hauptberuf selbstständig oder obligatorisch versichert sind
- Personen, die im Sinne der IV zu mindestens 70 % invalid sind

Spezialfall unterjährige Arbeitsverhältnisse: Ist der Arbeitnehmer < 1 Jahr lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt, so gilt als Jahreslohn der Lohn, den er bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde.

Exkurs – Auswirkungen von Invaliditätsgrad auf BVG-Versicherung

Der Invaliditätsgrad hat zwei Auswirkungen auf die BVG-Versicherung:

- Ab einem IV-Grad von 70 % sind Personen nicht mehr BVG-versichert
- Bei einem IV-Grad von unter 70 % passt sich die Eintrittsschwelle sowie der Koordinationsabzug und der koordinierte Lohn sowie die obere Limite des Jahreslohns entsprechend an. Einzig der Minimalbetrag von **CHF 3 675** bleibt unverändert.

Somit muss bei der Beschäftigung von Personen mit IV-Rente diese Information auf jeden Fall bei der Beurteilung der Versicherungsunterstellung berücksichtigt werden.

Exkurs – Auswirkungen von mehreren Arbeitgebern auf die BVG-Versicherungsdeckung

Die Berechnung der Eintrittsschwelle für die BVG-Versicherung bezieht sich auf das gesamte Erwerbseinkommen. Ist eine Person bei mehreren Arbeitgebern angestellt, bestehen u. a. folgende zwei Herausforderungen:

- Erreicht sie bei einem oder mehreren die Eintrittsschwelle, so wird grundsätzlich bei allen der volle Koordinationsabzug berechnet, sofern das Reglement keine Anpassung an das Arbeitspensum vorsieht.
- Erreicht sie nicht bei allen die Eintrittsschwelle, so ist nicht der ganze Verdienst BVG-versichert, obwohl grundsätzlich ein Anspruch besteht.

Um diese Versicherungslücke zu schliessen, kann man sich freiwillig bei der Stiftung Auffangeinrichtung versichern lassen. Nach Einreichen der verschiedenen Lohnausweise berechnet die Stiftung die jeweiligen Anteile und teilt den Koordinationsabzug entsprechend den Stellenprozenten auf. Ebenso werden bereits die durch die Arbeitgeber versicherten Lohnbestandteile angerechnet und für jeden Arbeitgeber ergänzende Prämien berechnet. Die Person muss die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge direkt einzahlen, kann die Arbeitgeberbeiträge jedoch von den entsprechenden Arbeitgebern mit der Berechnung der Stiftung Auffangeinrichtung zurückfordern.

3.3.8 Quellensteuer

Die Quellensteuer muss jeweils in der Lohnabrechnung ausgewiesen werden, d. h. sowohl die Berechnungsbasis (steuerbarer Bruttolohn) wie auch der entsprechende Tarif. Details zu den anwendbaren Tarifen sowie der Abrechnung im Monatsmodell sind in Kapitel 5.5.4 im Detail erläutert.

3.3.9 Lohnpfändungen

Lohnüberweisung an Dritte ist nicht gestattet, sodass der Arbeitgeber dies nur aufgrund einer amtlichen Verfügung veranlassen kann. Dies kann u. a. bei der Überweisung von Kinderzulagen (siehe Kapitel 3.7.1) oder bei Lohnpfändungen vorkommen.

Das Betreibungsamt stellt dem Arbeitgeber eine **Verfügung über die Lohnpfändung** zu. Die Verfügung einer Lohnpfändung beläuft sich nicht über den ganzen Lohn, sondern definiert je nach Situation bspw. einen monatlichen fixen Betrag oder den Betrag, der das Existenzminimum übersteigt oder eine andere Regelung. Die Pfändung hat bis auf Widerruf zu erfolgen.

Eine Pfändung hat keinen Einfluss auf die Sozialversicherungsabgaben bzw. Steuerpflicht des Gesamtlohns, d. h. **der volle Lohn unterliegt den gesetzlichen und reglementarischen Abgaben.**

Durch die Anordnung der Lohnarten Vorschuss/Darlehen unter dem Nettolohn wird ersichtlich, dass diese keine Auswirkung auf den massgebenden Lohn hat.

3.4 Die Monatslohnabrechnung

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern den Lohn zu entrichten, der verabredet wurde oder im Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist. Die häufigste Lohnform stellt der Monatslohn dar. Die Lohnzahlung erfolgt jeweils zum Ende des Monats, meist in gleichen Beträgen. Es handelt sich um den sogenannten Zeitlohn. Massgebend ist die geleistete Arbeitszeit und nicht die Arbeitsmenge. Bei der Lohnauszahlung ist den Arbeitnehmern eine Lohnabrechnung zu übergeben (Art. 323 b Abs. 1 OR).

3.4.1 Aufbau einer Monatslohnabrechnung

Die folgende Darstellung zeigt den typischen Aufbau einer Monatslohnabrechnung mit mehreren zahlungswirksamen Lohnarten.

Luzern, 25.11.20XX		Archibald Haddock AG, Maschinenbau		
		6005 Luzern		
Frau				
Miranda Nacht				
6340 Baar				
Lohnabrechnung per 30.11.20XX				
Lohnart	Einheit/Menge	Ansatz		Total
Monatslohn	5 000 CHF	100		CHF 5 000.00
Überstunden	4 Std.	37.20	125 %	CHF 148.80
Nachtarbeit	12 Std.	7.45	25 %	CHF 89.40
Sonntagsarbeit	8.5 Std.	14.90	50 %	CHF 126.65
Schichtzulage	1	200	CHF	<u>CHF 200.00</u>
Bruttolohn				CHF 5 564.85
AHV-Beitrag	5 564.85 CHF	5.3 %		CHF - 294.95
ALV-Beitrag	5 564.85 CHF	1.1 %		CHF - 61.20
NBU-Beitrag	5 564.85 CHF	1.45 %		CHF - 80.70
PK-Beitrag	3 272.90 CHF	5 %		CHF - 163.65
Total Abzüge				CHF -600.50
Nettolohn				CHF 4 964.35
Auszahlung:	CHF 4 964.35	auf Bankkonto		

Abbildung 28: Typischer Aufbau einer Monatslohnabrechnung

3.5 Die Stundenlohnabrechnung

Bei Stundenlohn wird nur die effektiv geleistete Arbeitszeit bezahlt. Die Anstellungen sind meist zeitlich flexibel ausgestaltet und oft ist für die Arbeitnehmer nicht klar, wie viel Nettolohn Ende Monat auf das Konto überwiesen wird.

3.5.1 Aufbau einer Stundenlohnabrechnung

Eine Stundenlohnabrechnung muss die verschiedenen Zuschläge für Ferien- oder Feiertagsentschädigung explizit ausweisen.

Luzern, 25.11.20XX		Archibald Haddock AG	
		Maschinenbau	
Herr		6005 Luzern	
Boris Muster			
PLZ Ort			
Lohnabrechnung per 30.11.20XX			
Lohnart	Einheit/Menge	Ansatz	Total
Stundenlohn	125 Std.	25 CHF	CHF 3 125.00
Abgeltung Ferien	3 125.00 CHF	9.70 %	CHF 303.15
Abgeltung Feiertage	3 428.15 CHF	3.38 %	CHF 115.85
Abgeltung 13. ML	3 544.00 CHF	8.33 %	CHF 295.20
Schmutzzulage	10	20.00 CHF	CHF 200.00
Familienzulagen	3	200.00 CHF	CHF 600.00
Bruttolohn			CHF 4 639.20
AHV/IV/EO-Beitrag	4 039.20 CHF	5.3 %	CHF -214.10
ALV-Beitrag	4 039.20 CHF	1.1 %	CHF -44.45
NBU-Beitrag	4 039.20 CHF	1.45 %	CHF -58.55
PK-Beitrag (*) ⁷	1 695.45 CHF	5.5 %	CHF -93.25
QST-Abzug	4 639.20 CHF	12.5 %	CHF -579.90
Total Abzüge			CHF -990.25
Nettolohn			CHF 3 648.95
Auszahlung auf Bankkonto			

Abbildung 30: Beispiel einer Stundenlohnabrechnung

Die Stundenlohnabrechnung ist sehr transparent, doch für den Empfänger kann unklar sein, wie sich die verschiedenen Ansätze für Ferien oder Feiertage berechnen.

⁷ Der PK-Beitrag wird wie folgt berechnet: $3\,839.20 \times 12 = 46\,070.40 - 25\,725 = 20\,345.40 \div 12 \text{ Mte} = 1\,695.45$

3.12.9 Aufgabe 14: Anteil 13. Monatslohn

Arbeitnehmer Franz Studer ist vom 12.11.20XX bis 09.12.20XX (im gleichen Jahr) mit einem Monatslohn von CHF 4 650 angestellt. Für den Monat November wurden ihm CHF 2 945 und für Dezember CHF 1 350 Brutto bezahlt (Jahr mit 365 Tagen).

Zusätzlich wurde ihm ein 13. Monatslohn zugesichert. Ihr Lohn-Programm weist diesen mit CHF 344 aus. Herr Studer reklamiert.

Beurteilen Sie, ob die Berechnung korrekt ist.

3.12.10 Aufgabe 15: Lohnabzüge

Marcel Oberteufer verdient mit seinen 44 Jahren als Direktor brutto pro Monat CHF 15 000.

a. Berechnen Sie den monatlichen AHV/IV/EO- sowie den ALV-Abzug.

Herr Müller arbeitet seit vielen Jahren in Ihrem Unternehmen und verdient CHF 6 000 ($\times 12$). Am 10. November dieses Jahres wird er 65 Jahre alt und geht Ende November in Pension. Im Oktober erhält er eine Dienstaltersprämie von CHF 1 000.

b. Berechnen Sie den AHV/IV/EO- und den ALV-Abzug für den Oktober.

4.2.2 Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft

Abwesenheiten werden analog den Bestimmungen über die Krankheit behandelt. Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers ist somit begrenzt. Falls keine Krankentaggeldversicherung besteht, ist es somit durchaus möglich, dass bei einer längeren Krankschreibung während der Schwangerschaft keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers mehr besteht, das Arbeitsverhältnis jedoch aufgrund der Sperrfrist weiterhin besteht.

Für die Beschäftigung und den Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft gelten die zwingenden bundesrechtlichen Vorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz).



Abbildung 51: QR-Code: Link zur SECO-Broschüre «Mutterschutz im Betrieb»

4.2.3 Abwesenheit aufgrund von Mutterschaftsurlaub

Die Entschädigung für den bezogenen Mutterschaftsurlaub wird als Taggeld ausbezahlt. Die Mutter hat Anspruch ab Geburt von höchstens 98 Taggeldern. Bei einem längeren Spitalaufenthalt des Kindes – mindestens 14 Tage – verlängert sich der Anspruch um die Zeit im Spital, höchstens aber um 56 Tage. Die Entschädigung beträgt höchstens **CHF 220** pro Tag. Für die Berechnung der Mutterschaftsentschädigung gilt das Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (Erwerbssatzgesetz, EOG). Arbeitgeber können eigene Zusatzregelungen einführen, sie sind dazu aber nicht verpflichtet, wenn das Taggeld weniger als 80 % vom Lohn beträgt, dies auf 80 % zu ergänzen, was bei gut verdienenden Frauen durchaus vorkommen kann.

4.2.4 Absenz aufgrund von Vaterschaftsurlaub

Die Entschädigung für den bezogenen Vaterschaftsurlaub wird als Taggeld ausbezahlt. Der Vater hat Anspruch auf höchstens 14 Taggelder. Bezieht er den Urlaub wochenweise, so werden pro Woche 7 Taggelder ausgerichtet. Bezieht er den Urlaub tageweise, so werden pro 5 entschädigte Tage zusätzlich 2 Taggelder ausgerichtet. Das Taggeld beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor dem Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Entschädigung beträgt höchstens **CHF 220** pro Tag. Für die Berechnung der Vaterschaftsentschädigung gilt das Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (Erwerbssatzgesetz, EOG). Arbeitgeber können eigene Zusatzregelungen einführen, sie sind dazu aber nicht verpflichtet, wenn das Taggeld weniger als 80 % vom Lohn beträgt, dies auf 80 % zu ergänzen, was bei gut verdienenden Männern durchaus vorkommen kann.

4.2.5 Absenz aufgrund Betreuung

Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung ihres gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes unterbrechen, haben Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal vierzehn Wochen. Die Betreuungsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Sie beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches sie unmittelbar vor dem Bezug ihrer Urlaubstage erzielt haben, höchstens aber **CHF 220** pro Tag. Der Anspruch auf die Betreuungsentschädigung endet spätestens nach

18 Monaten, nachdem das erste Taggeld bezogen wurde (Rahmenfrist). Er endet vor Ablauf dieser Frist, wenn die 98 Taggelder bezogen wurden. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn das Kind nicht mehr gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist oder stirbt. Der Anspruch endet hingegen nicht vorzeitig, wenn das Kind während der Rahmenfrist volljährig wird.

4.2.6 **Absenz aufgrund Militär/Zivilschutz**

In der Schweiz besteht eine Wehrpflicht für alle Männer. Während der Rekrutenschule sowie den Wiederholungskursen fallen sie daher bei der Arbeit aus. Während einer Dienstleistung in der Armee, im zivilen Ersatzdienst oder im Zivilschutz besteht Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung gemäss dem Erwerbersatzgesetz (EO). Sie beträgt 80 % des durchschnittlichen vordienstlichen Einkommens. Für die Dauer der Grundausbildung sieht das Erwerbersatzgesetz lediglich einen Anspruch auf den Mindestansatz von CHF 69 pro Tag vor. Für während der Erfüllung der Wehrpflicht erlittene Unfälle und Erkrankungen erbringt die Militärversicherung (MV) die gesetzlichen Leistungen (u. a. Taggeldleistungen). Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den entfallenden Lohn samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturlohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

4.3 **Berechnung von Taggeldern**

4.3.1 **Kranken-Taggelder gemäss VVG**

Arbeitgeber sind gemäss Obligationenrecht (Art. 324a ff) verpflichtet, ihren Arbeitnehmern bei krankheitsbedingtem Ausfall weiterhin Lohn zu zahlen. Die Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich nach Dienstjahren und kantonale unterschiedlichen Skalen. Für die Arbeitgeber entsteht dadurch ein nicht kalkulierbares finanzielles Risiko.

Die Taggeldversicherung entlastet die Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht, wenn Arbeitnehmer krank sind. Eine Ergänzung zur Mutterschaftsentschädigung nach Erwerbersatzgesetz (EOG) kann eingeschlossen werden. Damit bleiben selbst unerwartete Kosten kalkulierbar.

Die Taggeldversicherung lässt sich weitgehend nach den Bedürfnissen eines Arbeitgebers gestalten.

$$\text{Krankentaggeld pro Kalendertag} = \frac{\text{AHV-Lohnsumme pro Jahr} \times 80 \%}{360 \text{ Tage}^1}$$

¹ In der Praxis wird auch mit 365 Tagen gerechnet. (VVG-Lösung: 720 oder 730 Tage pro Fall). Unter KVG-Vertrag kann dies 365 oder 366 Tage sein.

4.3.2 Unfall-Taggelder

Grundlage für die Bemessung des Taggelds ist der letzte vor dem Unfall bezogene Lohn bzw. der Lohn, der dem Versicherten im Zeitpunkt des Unfalls zustand, einschliesslich noch nicht ausbezahlter Lohnbestandteile, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Massgebend ist immer der Bruttolohn, d. h. der AHV-Lohn vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge.

$$\text{Unfalltaggeld pro Kalendertag} = \frac{\text{AHV-Lohnsumme inkl. Familienzulagen pro Jahr bis max. CHF 148 200} \times 80 \%}{365 \text{ Tage}}$$

4.3.3 EO-Taggelder bei Mutterschaft, Vaterschaft oder Betreuungsentschädigung und Dienstleistungen (z. B. Militär)

Die Mutterschafts- resp. Vaterschafts- oder Betreuungsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des vor der Niederkunft bzw. vor Beginn des Anspruchs auf Betreuungsentschädigung erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber CHF 220 pro Tag (80 % von CHF 275).

Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von CHF 8 250 ($\text{CHF 8 250} \times 80 \% \div 30 \text{ Tage} = \text{CHF 220/Tag}$) berechnet. Bei Selbstständigerwerbenden mit einem Jahreseinkommen von CHF 99 000 ($\text{CHF 99 000} \times 80 \% \div 360 \text{ Tage} = \text{CHF 220/Tag}$).

$$\text{MSE/VSE/BUE/EO pro Kalendertag} = \frac{\text{AHV-Lohnsumme pro Jahr} \times 80 \%}{360 \text{ Tage}}$$

max. CHF 220 pro Tag.

- Bei Müttern beginnt der Leistungsanspruch am Tag der Niederkunft und erlischt spätestens 14 Wochen oder 98 Tage danach.
- Die Väter erhalten 14 Taggelder, d. h. 2 Wochen Vaterschaftsurlaub.
- Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung ihres gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes unterbrechen, erhalten während 18 Monaten max. 98 Taggelder.

Während einer Dienstleistung, wie z. B. Militärdienst, werden minimal CHF 69 pro Tag und maximal CHF 275 pro Tag ausgerichtet. Der Betrag ist abhängig von der Art des Militärdiensts, der vorberuflichen Erwerbstätigkeit sowie von der Anzahl Kinder und den Betreuungskosten.

4.3.4 ALV-Taggelder

Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden fünf Taggelder ausbezahlt. Die Arbeitslosenversicherung rechnet mit 21.7 Arbeitstagen pro Monat. Ein volles Taggeld entspricht 80 % des versicherten Verdiensts.

Für Versicherte ohne Unterhaltspflicht gegenüber Kindern, deren Taggeld CHF 140 übersteigt, sind es lediglich 70 %.

$$\text{Versicherter Tagesverdienst} = \frac{\text{Monatslohn (inkl. 13. ML)} \times 70 \% / 80 \% (\text{max. CHF 148 200})}{21.7 \text{ Tage}}$$

3. Spezielle Unterstellungsregeln

Spezielle Unterstellungsregeln gelten für Beamte, Empfänger von Arbeitslosenleistungen sowie für zum Wehr- oder Zivildienst einberufene Personen.

Beamte unterstehen immer den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit angehört, sofern die Beamten-tätigkeit nicht marginal ist, d. h. mehr als 5 % beträgt. Der Wohnort dieser Personen ist dabei ohne Bedeutung.

4. Unselbstständige und/oder selbstständige Erwerbstätigkeit

Bei der Frage der Unterstellung hat die unselbstständige Tätigkeit Vorrang. Dies bedeutet, wenn eine Person in einem Staat selbstständig, in einem anderen unselbstständig erwerbstätig ist, sie den Sozialversicherungen in dem Staat untersteht, in welchem die unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, unabhängig von der Aufteilung der Arbeitszeit oder dem Wohnort.

Ist eine Person in mehreren Staaten unselbstständig und in mehreren Staaten selbstständig, so ist zuerst der Unterstellungsstaat gemäss unselbstständigen Tätigkeiten zu bestimmen und danach zieht es alle selbstständigen Tätigkeiten in den Unterstellungsstaat.

Beispiel:

Herr Garnier, französischer Staatsangehöriger, Wohnsitz in Frankreich, ist zu 70 % angestellt bei seinem Arbeitgeber in der Schweiz (Grenzgänger). An seinem Wohnort in Frankreich unterstützt er als Selbstständiger Senioren mit kleineren Botengängen. Er untersteht mit seinem gesamten Einkommen der Sozialversicherung in der Schweiz. Die Einkünfte aus der Selbstständigkeit muss er als ANobAG direkt mit der SVA abrechnen.

5. Wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzland (25%-Regel) prüfen

Besteht eine wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzland, so wird vom grundsätzlichen Erwerbsortsprinzip abgewichen und die Person untersteht der Sozialversicherungsgesetzgebung im Wohnsitzland. Eine wesentliche Tätigkeit besteht, wenn mehr als 25 % der gesamten Erwerbstätigkeit im Wohnsitzland erfolgt. Um den wesentlichen Teil festzulegen, muss grundsätzlich die Situation der kommenden 12 Monate berücksichtigt werden.

Aufgrund der Einschränkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus wurde die 25%-Regel für die Telearbeit/Homeoffice flexibel angewandt. Diese Flexibilisierung wurde mehrmals verlängert.

Beispiel:

Frau Oliveira, portugiesische Staatsangehörige, ist Grenzgängerin mit Wohnsitz in Mailand. Sie arbeitet für einen Schweizer Arbeitgeber mit Sitz in Chiasso mit einem 80%-Pensum. Sie arbeitet pro Woche 3 Tage in Chiasso (60 %) und einen Tag im Homeoffice (20 %). Ebenso ist sie an ca. 8 Tagen pro Jahr auf Lieferanten besuchen in Sizilien. Das FZA ist anwendbar. Bei der Betrachtung der gesamten Erwerbstätigkeit verbringt sie wöchentlich 25 % ihres Arbeitspensums in Italien, d. h. mit den Geschäftsreisen überschreitet sie die 25%-Tätigkeit an ihrem Wohnort und untersteht somit den Sozialversicherungen am Wohnort.

Besteht keine wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzstaat, so bestimmt der Sitz des Arbeitgebers eine Rolle. Die folgende Übersicht zeigt die Abstufung.

Arbeitsort	Sitz Arbeitgeber (Land)	Unterstellung
> 25 % im Wohnsitzstaat	Irrelevant	Wohnsitzland
< 25 % im Wohnsitzstaat	1x Nicht-Wohnsitz-Land	Sitz Arbeitgeber
	1x Wohnsitzland	Nicht-Wohnsitzland
	1x Nicht-Wohnsitzland	Nicht-Wohnsitzland
	2x Nicht-Wohnsitz-Land	Wohnsitzland

Abbildung 56: Unterstellung bei unselbstständiger Mehrfach-tätigkeit in der EU

4.5 Aufgaben zu Sozialversicherungen im Lohnbereich



Aufgaben 17–23

4.5.1 Aufgabe 17: Berechnung des AHV- und des ALV-Abzugs pro Monat

Berechnen Sie für untenstehende Personen:

- den AHV-pflichtigen Lohn
- die AHV/IV/EO-Abzüge
- die ALV Arbeitnehmer-Abzüge

Die Spesen sind Auslagenersatz (Beleg vorhanden) für nachgewiesene Reise- und Essensspesen.

Personen	A	B	C	D	E	F	G
Alter	35	48	16	49	33	67	50
Pensum	100 %	50 %	100 %	100 %	100 %	80 %	100 %
Monatslohn in CHF (bei 100 %)	4 000	4 000	600	7 000	6 000	3 400	12 500
Bonus	–	–	–	1 000	–	–	500
Familienzulagen	–	–	–	–	400	–	600
Spesen	–	250	–	–	–	–	–
Brutto							
AHV-pflichtige Summe							
AHV/IV/EO							
ALV-Abzug							
Total Abzüge							
Netto							

4.5.4 Aufgabe 20: ALV und UV-Maximallohn

Die Dezember-Lohnabrechnung wurde erstellt. Berechnen Sie den pflichtigen ALV- und UV-Lohn (Unfall) der folgenden Personen.

Alle Personen sind ALV- und UV-pflichtig. Die Anstellung bezieht sich auf das laufende Jahr.

Angestellt seit	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Juli
Vereinbarter Monatslohn	CHF 5 000	CHF 14 500	CHF 11 500	CHF 13 000
Total Lohn bis November	CHF 55 000	CHF 159 500	CHF 126 500	CHF 65 000
Lohn Dezember inkl. Provisionen und 13. ML	CHF 10 000	CHF 24 000	CHF 20 125	CHF 16 500
Brutto Jahreslohnsumme				
Maximal bis Dezember				
ALV-Basis 1.1 % bis Dezember				
ALV-Basis 0.5 % bis Dezember				
UVG-Basis (Obligatorium) bis Dezember				

4.5.5 Aufgabe 21: Taggelder (Krankentaggeld)

Justin Berger ist seit zehn Jahren bei der Kopp AG als Verkaufsberater angestellt.

Erstellen Sie für den Monat März die Lohnabrechnung.

Angaben

- Jahreslohn CHF 162 500 brutto
 - 13. Monatslohn wird zu je 25 % im März, Juni, September und Dezember bezahlt
 - Verrechnung uneingeschränkte Privatnutzung Geschäftswagen, Kaufpreis ohne MWST CHF 35 000
 - Abzug für Fehlstunden CHF 350 (Verrechnung März)
 - Verrechnung erhaltenes Krankentaggeld von CHF 800
 - Auszahlung im März: Pauschalspesen CHF 200
 - Firmenparkplatz CHF 1 600 pro Jahr; wird quartalsweise anteilig dem Arbeitnehmer belastet
- Abzüge:** AHV/IV/EO, ALV, Unfallversicherung NBU 1.3 %, Unfallzusatzversicherung 0.15 % auf Überschusslohn, Krankentaggeldversicherung 0.4 % auf AHV-pflichtigem Lohn, Pensionskasse CHF 942.60 pro Monat

Sofern sämtliche geforderten Unterlagen eingereicht und alle Voraussetzungen für ein Spesenreglement erfüllt werden, wird die Genehmigung erteilt. Die Steuerbehörden senden ein Genehmigungsschreiben sowie einen Genehmigungsvermerk auf den Reglementen und dem Hinweis auf die Bemerkung im Lohnausweis unter Ziffer 15.

Mit der Genehmigung verpflichtet sich die gesuchstellende Gesellschaft (Arbeitgeber), die Dienststelle Steuern jährlich über die anspruchsberechtigten Pauschalspesenempfänger und/oder Benutzer von Geschäftswagen zu informieren.

5.4.5 Weiterbildungsbeiträge

Sämtliche Vergütungen des Arbeitgebers für berufsorientierte Aus- und Weiterbildung oder Umschulungskosten, die direkt an Dritte (z. B. Bildungsinstitut) vergütet werden und bei denen die Rechnung auch auf den Arbeitgeber ausgestellt ist, unterliegen nicht der Deklarationspflicht im Lohnausweis.

Handelt es sich aber um effektive Vergütungen des Arbeitgebers für berufsorientierte Aus- und Weiterbildung, welche dem Arbeitnehmer vergütet werden, sind diese unter Ziffer 13.3 zu deklarieren.

Fällt die Rechnung und die Vergütung an den Arbeitnehmer nicht in das gleiche Kalenderjahr, ist die Vergütung unter Ziffer 2.3. aufzuführen.

Verpflegungskosten oder Reisespesen im Zusammenhang mit einer Aus- und Weiterbildung oder einer Umschulung, welche auf den Arbeitnehmer ausgestellt sind, sind unter Ziffer 13.3 zu deklarieren. Dies trifft auch auf effektive Spesen zu.

5.5 Deklaration und Berechnung Steuerwert von spezifischen Lohnbestandteilen

5.5.1 Privatanteil Geschäftswagen

Ein Geschäftswagen ist ein Auto, das dem Unternehmen und nicht dem Arbeitnehmer gehört.

Kann ein Arbeitnehmer einen Geschäftswagen auch privat nutzen, so stellt dies ein geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer dar. Dieser Wert unterscheidet sich je nach Beteiligung des Arbeitgebers für die Betriebskosten und die Möglichkeit des Privatgebrauchs. Der Wert des Privatgebrauchs kann pauschal oder effektiv berechnet werden.

Die folgende Tabelle zeigt die unterschiedlichen Vorschriften für die Berechnung des Privatanteils auf einem Geschäftswagen.

	Pauschal	Effektiv	Kein Privatanteil
Arbeitgeber übernimmt alle Kosten bis auf Benzin für Privatfahrten.	0.9 % des Kaufpreises (inkl. Ausstattung, exkl. MwSt.), mind. CHF 150 per Monat, LA-Ziffer 2.2 Leasing: Kaufpreis des Leasingvertrags (exkl. MwSt.)	Privatfahrten (inkl. Arbeitsweg) werden in Bordbuch erfasst; Wert wird mit CHF 0.70 pro km aufgerechnet, LA-Ziffer 2.2, kein Kreuz im Feld F.	Erhebliche Einschränkung des Privatgebrauchs durch Installationen oder Verbot des Privatgebrauchs ausser Arbeitsweg.
Erhebliche Kosten werden von Mitarbeitenden übernommen (Unterhalt, Benzin, Versicherung, Reparaturen usw.)	-> unter Ziffer 15 vermerken: «Privatanteil Geschäftswagen im Veranlagungsverfahren abzuklären»		

Abbildung 72: Übersicht der Berechnung des Privatanteils auf Geschäftswagen

5.5.3 Lohnnachgenuss

Nach dem Tod eines Arbeitnehmers wurde der Witwe ein Lohnnachgenuss (Besoldungsnachgenuss) ausbezahlt. Wie ist vorzugehen?

Separate Bescheinigung	Bescheinigung auf Lohnausweis AN
<ul style="list-style-type: none"> • Es wird ein LA für den Arbeitnehmer vom 1. Januar bis zum Todestag ausgestellt. • Für den Besoldungsnachgenuss an die Witwe ist eine separate Rentenbescheinigung (Feld B) auszustellen. Der Betrag ist unter Ziffer 4 mit dem Vermerk «Besoldungsnachgenuss» aufzuführen. Als Lohnperiode ist der Monat aufzuführen, in welchem die Auszahlung erfolgte. Wird der Besoldungsnachgenuss in mehreren Monatsraten ausbezahlt, ist die Gesamtdauer der Ratenzahlungen aufzuführen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Besoldungsnachgenuss an die Witwe wird auf dem Lohnausweis des verstorbenen Arbeitnehmers aufgeführt. In Ziffer 15 ist die Bemerkung anzubringen «Inkl. Besoldungsnachgenuss von CHF ... für Name, Adresse, Wohnort des überlebenden Ehegatten».

Abbildung 73: Möglichkeiten der Deklaration des Lohnnachgenusses auf dem Lohnausweis

5.5.4 Weitere Lohnnebenleistungen

In Ziffer 14 sind (ohne Angabe des Betrags) die Lohnnebenleistungen des Arbeitgebers aufzuführen, die er nicht selbst bewerten kann und die er deshalb nicht unter Ziffer 2 des Lohnausweises deklariert hat. Als solche Lohnnebenleistungen gelten geldwerte Vorteile verschiedenster Art. In Betracht fallen insbesondere Waren oder Dienstleistungen des Arbeitgebers, die der Arbeitnehmer gratis oder zu einem besonders tiefen Vorzugspreis erworben hat.

Ein Hinweis auf solche Lohnnebenleistungen ist nicht notwendig, wenn es sich bei der Lohnnebenleistung um eine Vergünstigung handelt, die gemäss den AHV-Richtlinien als geringfügig betrachtet wird (Stand 1.1.2022: CHF 2 300). Als geringfügig gelten die branchenüblichen Rabatte, sofern der Arbeitgeber die Waren usw. dem Arbeitnehmer ausschliesslich zum Eigengebrauch und zu einem Preis zukommen lässt, der mindestens die Selbstkosten deckt. Personalvergünstigungen an dessen nahestehenden Personen sind in Ziffer 2.3 zu deklarieren. Weitere Ausnahmen von der Deklarationspflicht sind in Rz 72 aufgeführt, siehe auch **Kapitel 5.3.4.**

5.6 Quellensteuer

Vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Revision der Quellenbesteuerung per 1. Januar 2021 unterschieden sich die Berechnungsarten und Definitionen der steuerbaren Lohnbestandteile kantonal. Mit den Neuerungen wurden viele Abläufe, Formulare und Berechnungen schweizweit vereinheitlicht und mit der Handhabung von internationalen Abkommen harmonisiert.

Das Kreisschreiben 45 der ESTV definiert die Begriffe und beschreibt die Umsetzung detailliert, bspw. die Berechnungsmodelle und die Festlegung von satzbestimmenden und steuerpflichtigen Lohnbestandteilen.

Dieses Lehrmittel konzentriert sich auf die Quellensteuer für Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit. Spezialfälle wie Künstler, Sportler und Referenten, Mitarbeiterbeteiligungen und Verwaltungsratsentschädigungen werden nicht beleuchtet. Ebenso konzentrieren sich die Ausführungen auf die Abrechnung im Monatsmodell, sofern nicht anders angemerkt.

Der Arbeitgeber ist **verantwortlich für die Definition des korrekten Tarif-Codes und Anwendung des Tarifs** (siehe Kapitel 5.6.4). Er haftet für die Steuerschuld solidarisch, d. h. falls er einen zu kleinen Abzug aufgrund von fehlerhaften Informationen vornimmt oder wenn der einstige Arbeitnehmer nicht mehr greifbar ist (Wegzug ins Ausland, anderer Arbeitgeber usw.), muss der Arbeitgeber die Steuerschuld begleichen²¹, unabhängig davon, ob ihn ein Verschulden trifft. Somit ist es in der Verantwortung des Arbeitgebers, die persönliche Situation der Arbeitnehmer abzuklären und die Informationen zu überprüfen, um den korrekten Tarif anzuwenden.

Die **Meldung** von neuen Arbeitnehmern oder von für die QST relevanten persönlichen Veränderungen hat innerhalb von 8 Tagen an das QST-Amt zu erfolgen. Das Formular ist seit 2021 schweizweit einheitlich. Rechnet der Arbeitgeber die Quellensteuer über das Lohnmeldeverfahren ELM-QST ab, so werden diese Informationen beim Abrechnungsverfahren automatisch übermittelt.

Für die **Abrechnung** im Monatsmodell erstellt der Arbeitgeber jeden Monat mit dem standardisierten Formular (siehe oben) eine Aufstellung über die abgezogenen Quellensteuern und reicht diese Aufstellung bei den zuständigen Steuerbehörden ein, d. h. bei denjenigen am Wohnsitzkanton der Arbeitnehmer oder im Arbeitskanton der Grenzgänger.

Bei Abrechnungen über ELM-QST ist dies automatisch sichergestellt. Falls die Abrechnung nicht automatisiert über ELM-QST erfolgt, kann der Arbeitgeber auch eine längere Abrechnungsperiode beantragen.

Ist dem Arbeitgeber bei der Festlegung des Bruttolohns oder des Tarifcodes ein Fehler unterlaufen, so kann er die **Korrekturen** selbst vornehmen und bis zum 31. März des Folgejahrs an die Steuerbehörden melden.

Als Vergütung für die Mitwirkung erhält der Arbeitgeber eine **Bezugsprovision von 1–2 %**, welche kantonal festgelegt ist und sich unterscheiden kann, ob die Abrechnung online oder via Papier erfolgt.

5.6.3 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber alle für die QST-relevanten Informationen und deren **Veränderungen umgehend und proaktiv zu melden** und sicherzustellen, dass der Arbeitgeber die korrekte Veranlagung vornehmen kann.

Für quellenbesteuerte Personen mit Wohnsitz in der Schweiz gibt es die (obligatorische) **nachträgliche ordentliche Veranlagung (NOV)**. Dabei wird eine ordentliche Veranlagung durchgeführt, d. h. sie füllen eine Steuererklärung am Wohnsitzort aus und die Steuerschuld wird entsprechend berechnet. Die bisher bezahlten Quellensteuern werden mit der Steuerschuld verrechnet.

Seit 1.1.2021 sind die Möglichkeiten bezüglich der NOV schweizweit einheitlich und in der folgenden Tabelle der ESTV dargestellt:

²¹ Der Arbeitgeber kann jedoch auf den Arbeitnehmer zurückgreifen, falls dies möglich ist.

5.8.8 Aufgabe 31: Jahresdeklaration

a. Ergänzen Sie untenstehende Tabelle

Jahreslohnliste Januar bis Dezember 20XX									a) AHV/ALV-Abrechnung		b) UV-Versicherung												
Name	m/w	Alter	Wochen- stunden	Ein-/ Austritt	Jahreslohn Brutto	Familien- zulagen	Bonus Prämie	Privat- Auto	AHV-Lohn	ALV-Lohn	BU-Lohn	NBU-Lohn											
Amberg	w	42	40	01–12	84 500		2 500	3 000															
Baumann	m	31	40	01–12	55 000	1 200																	
Conrad	m	23	40	05–12	36 000																		
Imhof	w	60	32	01–12	62 400																		
Locher	m	68	6	01–10	12 000		2 000																
Maier	m	56	40	01–12	140 500	3 000	10 000	5 760															
Müller	m	16	40	01–12	9 100		100																
Muster	m	19	40	01–07	8 050																		
Nadel	w	45	2	01–12	2 250																		
Zimmer	w	55	24	01–12	19 500		500																
Total					429 300	4 200	15 100	8 760															
																						Unfallversicherungssumme	

6. Lösungen

6.1 Lösungen zu Vergütungsmanagement und Organisation

6.1.1 Lösung 1: Lohngerechtigkeit I

Die nachfolgenden Punkte und Abbildungen sind etwas durcheinandergeraten. Nennen Sie die 5 Begriffe der Lohngerechtigkeit, ordnen Sie die Abbildungen zu und begründen Sie Ihre Einschätzung.

Nr.	Lohngerechtigkeit	Abbildung	Begründung									
1	Marktgerechtigkeit	<p>Abn Rennen um Fachkräfte</p> <p>Wo Angestellten mehr Lohn winkt</p> <p>In zahlreichen Branchen werden Arbeitskräfte händeringend gesucht. Arbeitnehmende können nun teilweise mit mehr Gehalt rechnen.</p> <p>30.01.2022 5</p>	Für gewisse Funktionen gibt es einen speziellen Markt, sodass trotz gleichbleibender Anforderungen die Löhne höher sein können.									
2	Leistungsgerechtigkeit Marktgerechtigkeit	<p>Abn Der neue Zurbriggen</p> <p>«Er ist der Bergler, der Urchige» – darum ist Odermatt so beliebt</p> <p>Er verdient Millionen, hat Sponsoren wie kein anderer – und wird von den Fans doch als einer der ihnen verehrt. In Peking kann der 24-jährige Nidwaldner gross abräumen.</p> <p>05.02.2022 8</p>	Die Preisgelder entsprechen der Leistungsgerechtigkeit, die Sponsorenverträge hingegen der Marktgerechtigkeit.									
3	Anforderungsgerechtigkeit	<p>b) Bau-Facharbeiter</p> <table border="1"> <tr> <td>Bau-Facharbeiter</td> <td>Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker EBA/Strassenbaupraktiker EBA. Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch: <ol style="list-style-type: none"> mit einem von der SVK anerkannten Kursausweis oder vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A oder mit einem von der SVK als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis. </td> </tr> <tr> <td>Gelernter Bau-Facharbeiter</td> <td>Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem von der SVK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrezeit gilt als Tätigkeit).</td> </tr> </table>	Bau-Facharbeiter	Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker EBA/Strassenbaupraktiker EBA. Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch: <ol style="list-style-type: none"> mit einem von der SVK anerkannten Kursausweis oder vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A oder mit einem von der SVK als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis. 	Gelernter Bau-Facharbeiter	Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem von der SVK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrezeit gilt als Tätigkeit).	Die Anforderungen an die Position werden genau aufgelistet und definieren die Lohnhöhe.					
Bau-Facharbeiter	Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker EBA/Strassenbaupraktiker EBA. Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch: <ol style="list-style-type: none"> mit einem von der SVK anerkannten Kursausweis oder vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A oder mit einem von der SVK als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis. 											
Gelernter Bau-Facharbeiter	Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem von der SVK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrezeit gilt als Tätigkeit).											
4	Sozialgerechtigkeit	<p>Bis zum Ende des Jahres, in welchem das 19. Altersjahr vollendet wird, bezahlen Sie lediglich Beiträge zur Deckung der Risiken Invalidität und Tod. Ab dem 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres sind die Beiträge für Vollversicherung geschuldet. Die MPK erhebt einen altersunabhängigen Durchschnittsbeitrag in Prozenten des versicherten Einkommens.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Arbeitnehmer</th> <th>Arbeitgeber</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Risikoversicherung (bis Alter 19)</td> <td>1.5 %</td> <td>3.0 %</td> </tr> <tr> <td>Vollversicherung (Alter 20 bis 64)</td> <td>8.5 %</td> <td>17.0 %</td> </tr> </tbody> </table>		Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Risikoversicherung (bis Alter 19)	1.5 %	3.0 %	Vollversicherung (Alter 20 bis 64)	8.5 %	17.0 %	Es sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers für Sozialversicherungsleistungen.
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber										
Risikoversicherung (bis Alter 19)	1.5 %	3.0 %										
Vollversicherung (Alter 20 bis 64)	8.5 %	17.0 %										
5	Erfolgsgerechtigkeit	<p>Ein schönes Arrivederci des UBS-Chefs</p> <p>Ermottis Geschenk an die Angestellten</p> <p>Die Schweizer Grossbank erzielt den grössten Gewinn in einem dritten Quartal seit 10 Jahren. Und für die Mitarbeiter gibts eine grosszügige Corona-Entschädigung.</p> <p>Publiziert: 20.10.2020, 07:59 52 Kommentare</p>	Der Unternehmenserfolg wird unter den Arbeitnehmern als Corona-Prämie verteilt.									

6.2 Lösungen zu Lohnabrechnungen

6.2.1 Lösung 6: Monatslohnabrechnung

Korrigieren und ergänzen Sie eine Monatslohnabrechnung für Ihre pensionierte Arbeitnehmerin Sophie Huber, geb. 02.04.1952, per 31. Juli 20XX mit folgenden Angaben:

- Monatslohn CHF 1 950
- Repräsentationsspesen CHF 50
- BVG bis zum ordentlichen Rentenalter

Korrekturen → in der Spalte Korr.
 Lohnarten streichen → ganze Zeile durchstreichen
 Lohnarten ergänzen → in Zwischenzeilen schreiben

Muster AG, Maschinenbau 6340 Baar ZG						
Sophie Huber Pers.Nr. 145 Kostenstelle 14100						
Lohnabrechnung per 31. Juli 20XX				Baar, 23. Juli 20XX		
Lohnart	Einheit/ Anzahl	Korr.	Ansatz	Korr.	Total CHF	Korr.
Monatslohn	1 950		1		1 950	
Repräsentationsspesen	50		1		50	
Bruttolohn					2 000	
<i>Verwaltungskosten-AHV</i>	1		CHF 250		-250	- A
AHV/IV/EO-Abzug	2 000	550	5.15 %	5.3 %	-103	-29.15 B
<i>ALV-Abzug</i>	1 950		1.1 %		-22	- C
<i>ALV-Abzug-2</i>	50		0.5 %		24	- D
NBU-Abzug	2 000	1 950	1.45 %		-29	-28.30 E
<i>BU-Abzug (pauschal)</i>	1				-200	- F
<i>PK-Beitrag (fix)</i>	1				-300	- G
Nettolohn					1 000	1 942.55 H
Auszahlung: auf Bankkonto						
Mitteilungen: Wir bitten Sie, die Lohnabrechnung zu prüfen und allfällige Unstimmigkeiten umgehend der Personalabteilung zu melden.						

6.2.2 Lösung 7: Stundenlohnabrechnung

Füllen Sie anhand der folgenden Hinweise die Lohnabrechnung aus:

Max Pfanner, geb. 06.11.1980, wohnhaft in Aarau, arbeitet bei der ISS Reinigungen in Luzern.

Total Stunden vom 15.08.–15.09.20XX	168.5 Std.
Stundenansatz	CHF 60
Ferienentschädigung	für 27 Tage
Feiertagsentschädigung	für 9 Tage
Anteil 13. Monatslohn	wird prozentual bei jeder Abrechnung vergütet
NBU-Satz (gemäss UVG)	1.2 % bis zum obligatorisch versicherten Lohn
BVG koordinierter Lohn	16 % (Arbeitnehmer und Arbeitgeber)

Luzern, 30.09.20XX		ISS Reinigungen AG 6005 Luzern	
Herr Max Pfanner 5000 Aarau			
Lohnabrechnung für geleistete Stunden vom 15.08.–15.09.20XX			
Lohnart	Einheit	Ansatz	Total
Stundenlohn	168.50 Std.	60.00 CHF	CHF 10 110.00
Abgeltung Ferien	10 110.00 CHF	11.59 %	CHF 1 171.75
Abgeltung Feiertage	11 281.75 CHF	3.59 %	CHF 405.00
Abgeltung 13. ML	11 686.75 CHF	8.33 %	CHF 973.50
Bruttolohn			CHF 12 660.25
AHV/IV/EO-Beitrag	12 660.25 CHF	5.3 %	CHF -671.00
ALV-Beitrag	12 350.00 CHF	1.1 %	CHF -135.85
NBU-Beitrag	12 350.00 CHF	1.2 %	CHF -148.20
PK-Beitrag	5 078.75 CHF	8 %	CHF -416.50
Total Abzüge			CHF -1 371.55
Nettolohn			CHF 11 288.70
Auszahlung: Dieser Betrag wird auf Ihr Bankkonto CH22 0077 8010 0514 8101 0 überwiesen.			

Hinweise	
Ferienberechnung	$100 \times 27 \div 233 = 11.59 \% (11.588 \%)$
Feiertagsberechnung	$100 \times 9 \div 251 = 3.59 \% (3.586 \%)$
BVG-Berechnung	max. koord./vers. Lohn: $60\,475 \div 12 = 5\,039.58$
Rundung	Beträge auf 5 Rappen; Prozentwerte auf zwei Nachkommastellen

6.2.7 Lösung 12: Stunden-Lohnabrechnung mit Pensionskasse

Erstellen Sie die Lohnabrechnung für den Monat April 20XX anhand der folgenden Angaben.

Ausgangslage/Basis	
Datum Lohnabrechnung	25.04.20XX
Geburtsdatum	20.02.1996
Eintritt (unbefristet)	01.01.2019
Std.-Lohn (ohne 13. Monatslohn, Ferien usw.)	CHF 21
Durchschnittliche Anzahl Stunden/Mt.	180 Std.
13. Monatslohn auszahlen	ja
Ferien auszahlen (nach Gesetz)	ja
Feiertagsentschädigung basierend auf	7.0 Feiertage
NBU	1.8 %
Pensionskasse (nach BVG): Vollversicherung	7.5 %
Pensionskasse (nach BVG): Risikoversicherung	1.75 %
Krankentaggeldversicherung	–

Lohnabrechnung April		Eintritt:	01.01.19
		Austritt:	
Lohnart	Einheit/Anzahl	Ansatz	Total
Stundenlohn	180.00	21.00	3 780.00
Ferienentschädigung	3 780.00	8.33 %	314.85
Feiertagsentschädigung*	4 094.85	2.77 %	113.45
Anteil 13. Monatslohn	4 208.30	8.33 %	350.55
Bruttolohn			4 558.85
AHV/IV/EO-Abzug	4 558.85	5.3 %	- 241.60
ALV-Abzug	4 558.85	1.1 %	- 50.15
NBU-Abzug	4 558.85	1.8 %	- 82.05
BVG-Abzug**	2 415.10	1.75 %	-42.25
Nettolohn			4 142.80
Auszahlung per 25.04.XX		auf Bankkonto:	

** Abgeltung 7.0 Feiertage*

Meist wird mit 261 Arbeitstagen pro Jahr gerechnet. Bei der Berechnung des Ferien- und Feiertagszuschlags hat es sich (leider) eingebürgert, mit 260 Arbeitstagen zu rechnen. Wir übernehmen diese Basis von 260 AT für die Ferien- und Feiertagsberechnung.

260 Tage – 7 Feiertage = 253 Tage

100 % ÷ 253 Tage × 7.0 Feiertage = 2.77 % (Rundung auf 2 Nachkommastellen)

oder

260 Tage – 20 Ferientage, – 7 Feiertage = 233 Tage

100 % ÷ 233 Tage × 7.0 Feiertage = 3.00 % vom Basis-Stundenlohn

3.00 % von CHF 3 780.00 = CHF 113.40

*** BVG-Abzug: Risikoteil, da noch nicht 24 Jahre alt! = 1.75 %*

<i>Stundenlohn</i>	<i>180.00</i>	<i>CHF 21.00</i>	<i>3 780.00</i>		
<i>Abgeltung Ferien</i>	<i>3 780.00</i>	<i>8.33 %</i>	<i>314.85</i>		
<i>Abgeltung Feiertage*</i>	<i>4 094.85</i>	<i>2.77 %</i>	<i>113.45</i>		
<i>Abgeltung 13. ML</i>	<i>4 208.30</i>	<i>8.33 %</i>	<i>350.55</i>	<i>4 558.85 × 12</i>	<i>54 706.20</i>
				<i>-Koordinationsabzug</i>	<i>-25 725.00</i>
					<i>28 981.20</i>
				<i>pro Monat</i>	<i>2 415.10</i>

6.2.9 Lösung 14: Anteil 13. Monatslohn

Arbeitnehmer Franz Studer ist vom 12.11.20XX bis 09.12.20XX (im gleichen Jahr) mit einem Monatslohn von CHF 4 650 angestellt. Für den Monat November wurden ihm CHF 2 945 und für Dezember CHF 1 350 Brutto bezahlt (Jahr mit 365 Tagen).

Zusätzlich wurde ihm ein 13. Monatslohn zugesichert. Ihr Lohn-Programm weist diesen mit CHF 344 aus. Herr Studer reklamiert.

Beurteilen Sie, ob die Berechnung korrekt ist.

Berechnung CHF 344 ist falsch

<i>Lohn November</i>	<i>CHF 2 945 →</i>	<i>1/12</i>	<i>= CHF 245.40</i>
<i>Lohn Dezember</i>	<i>CHF 1 350 →</i>	<i>1/12</i>	<i>= CHF 112.50</i>
Total	CHF 4 295 davon	1/12	= CHF 357.90

6.2.10 Lösung 15: Lohnabzüge

Marcel Oberteufer verdient mit seinen 44 Jahren als Direktor brutto pro Monat CHF 15 000.

a. Berechnen Sie den monatlichen AHV/IV/EO- sowie den ALV-Abzug.

<i>AHV/IV/EO 5.3 %</i>	<i>Basis CHF 15 000.00</i>	<i>CHF 795.00</i>
<i>ALV 1.1 % bis</i>	<i>Basis CHF 12 350.00</i>	<i>CHF 135.85</i>
Abzüge monatlich		CHF 930.85

Herr Müller arbeitet seit vielen Jahren in Ihrem Unternehmen und verdient CHF 6 000 (× 12). Am 10. November dieses Jahres wird er 65 Jahre alt und geht Ende November in Pension. Im Oktober erhält er eine Dienstaltersprämie von CHF 1 000.

b. Berechnen Sie den AHV/IV/EO- und den ALV-Abzug für den Oktober.

Abrechnung Oktober

<i>Brutto</i>	<i>CHF 6 000.00</i>
<i>Dienstaltersprämie</i>	<i>CHF 1 000.00</i>
<i>Total</i>	<i>CHF 7 000.00</i>
<i>AHV/IV/EO 5.3 %</i>	<i>CHF -371.00</i>
<i>ALV 1.1 %</i>	<i>CHF -77.00</i>
Abzug AHV/ALV	CHF -448.00

6.3 Lösungen zu Sozialversicherungen im Lohnbereich

6.3.1 Lösung 17: Berechnung des AHV- und des ALV-Abzugs pro Monat

Berechnen Sie für untenstehende Personen:

- den AHV-pflichtigen Lohn
- die AHV/IV/EO-Abzüge
- die ALV Arbeitnehmer-Abzüge

Die Spesen sind Auslagenersatz (Beleg vorhanden) für nachgewiesene Reise- und Essensspesen.

Personen	A	B	C	D	E	F	G
Alter	35	48	16	49	33	67	50
Pensum	100 %	50 %	100 %	100 %	100 %	80 %	100 %
Monatslohn in CHF (bei 100 %)	4 000	4 000	600	7 000	6 000	3 400	12 500
Bonus	–	–	–	1 000	–	–	500
Familienzulagen	–	–	–	–	400	–	600
Spesen	–	250	–	–	–	–	–
Brutto	4 000.00	2 250.00	600.00	8 000.00	6 400.00	2 720.00	13 600.00
AHV-pflichtige Summe	4 000.00	2 000.00	0.00	8 000.00	6 000.00	(-1 400) = 1 320	13 000.00
AHV/IV/EO 5.3 %	-212.00	-106.00	0.00	-424.00	-318.00	-69.95	-689.00
ALV-Abzug 1.1 % (bis 12 350)	-44.00	-22.00	0.00	-88.00	-66.00	0.00	(12 350) -135.85
Total Abzüge	-256.00	-128.00	0.00	-512.00	-384.00	-69.95	-824.85
Netto	3 744.00	2 122.00	600.00	7 488.00	6 016.00	2 650.05	12 775.15

6.3.2 Lösung 18: Berechnung des BVG-Abzugs

Berechnen Sie für folgende Jahreslöhne die koordinierten Löhne nach BVG pro Jahr, die Abzüge pro Monat und die Arbeitnehmerabzüge.

BVG-Angaben Arbeitnehmerabzüge (unabhängig der Abstufung der Altersgrenze):

- für die Risikoversicherung beträgt der Abzug 1.0 %
- für die Sparversicherung (Altersgutschriften) 7.0 %
- für die Vollversicherung (Risiko- und Sparanteil zusammen) 8.0 %

Jahreslohn in CHF	46 805	30 705	25 405	18 205	21 950	113 705
Alter	33	25	18	26	16	44
Pensum	100 %	50 %	100 %	50 %	100 %	100 %
Koordinations-Abzug	-25 725	-25 725	-25 725	0	0	-25 725
Differenz Lohn			-320			87 980
Versicherter oder koordinierter Lohn	21 080	4 980	3 675	0	0	62 475
Min./Max.			3 675 nur Risiko	22 050	erst ab 18 J.	62 475
Abzug Jahr	1 686.40	398.40	36.75	0	0	4 998.00
Abzug Monat	140.55	33.20	3.05	0	0	416.50

6.3.4 Lösung 20: ALV und UV-Maximallohn

Die Dezember-Lohnabrechnung wurde erstellt. Berechnen Sie den pflichtigen ALV- und UV-Lohn (Unfall) der folgenden Personen.

Alle Personen sind ALV- und UV-pflichtig. Die Anstellung bezieht sich auf das laufende Jahr.

Angestellt seit	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Juli
Vereinbarter Monatslohn	CHF 5 000	CHF 14 500	CHF 11 500	CHF 13 000
Total Lohn bis November	CHF 55 000	CHF 159 500	CHF 126 500	CHF 65 000
Lohn Dezember inkl. Provisionen und 13. ML	CHF 10 000	CHF 24 000	CHF 20 125	CHF 16 500
Brutto Jahreslohnsumme	<i>CHF 65 000</i>	<i>CHF 183 500</i>	<i>CHF 146 625</i>	<i>CHF 81 500</i>
Maximal bis Dezember		<i>Ganzes Jahr* 12 Mt. × 12 350</i>		<i>6 Mt. × 12 350</i>
ALV-Basis 1.1 % bis Dezember	<i>CHF 65 000</i>	<i>CHF 148 200</i>	<i>CHF 146 625</i>	<i>CHF 74 100</i>
UVG-Basis (Obligatorium) bis Dezember	<i>CHF 65 000</i>	<i>CHF 148 200</i>	<i>CHF 146 625</i>	<i>CHF 74 100</i>

**Maximalbetrag pro Jahr CHF 148 200, pro Monat CHF 12 350*

6.3.5 Lösung 21: Taggelder (Krankentaggeld)

Justin Berger ist seit zehn Jahren bei der Kopp AG als Verkaufsberater angestellt.

Erstellen Sie für den Monat März die Lohnabrechnung.

Angaben

- Jahreslohn CHF 162 500 brutto
 - 13. Monatslohn wird zu je 25 % im März, Juni, September und Dezember bezahlt
 - Verrechnung uneingeschränkte Privatnutzung Geschäftswagen, Kaufpreis ohne MWST CHF 35 000
 - Abzug für Fehlstunden CHF 350 (Verrechnung März)
 - Verrechnung erhaltenes Krankentaggeld von CHF 800
 - Auszahlung im März: Pauschalspesen CHF 200
 - Firmenparkplatz CHF 1 600 pro Jahr; wird quartalsweise anteilig dem Arbeitnehmer belastet
- Abzüge:** AHV/IV/EO, ALV, Unfallversicherung NBU 1.3 %, Unfallzusatzversicherung 0.15 % auf Überschusslohn, Krankentaggeldversicherung 0.4 % auf AHV-pflichtigem Lohn, Pensionskasse CHF 942.60 pro Monat

Monatslohn März mit Krankentaggeld

<i>Kopp AG</i>		<i>Herr</i>		
		<i>Justin Berger</i>		
		<i>Verkaufsberater</i>		
<i>Lohnabrechnung März 20XX</i>				
Lohnart	Ansatz	Einheit/Anzahl	Anzahl	Total
<i>Monatslohn</i>	<i>100 %</i>	<i>12 500.00</i>	<i>1/13</i>	<i>12 500.00</i>
<i>13. Monatslohn</i>	<i>25 %</i>	<i>12 500.00</i>	<i>1/13</i>	<i>3 125.00</i>
<i>Geschäftsauto</i>	<i>0.9 %</i>	<i>35 000.00</i>		<i>315.00</i>
<i>Fehlstunden</i>		<i>-350.00</i>	<i>1</i>	<i>-350.00</i>
<i>Krankentaggeld</i>				<i>800.00</i>
<i>Korr. Leistungen Dritter (KTG)</i>				<i>-800.00</i>
<i>Reisespesen</i>				<i>200.00</i>
Bruttolohn				15 790.00
<i>AHV/IV/EO-Abzug</i>	<i>5.3 %</i>	<i>14 790.00</i>		<i>-783.85</i>
<i>ALV-Abzug (Max. 12 350)</i>	<i>1.1 %</i>	<i>12 350.00</i>		<i>-135.85</i>
<i>KTG-Abzug (Basis AHV)</i>	<i>0.4 %</i>	<i>14 790.00</i>		<i>-59.15</i>
<i>NBU-Abzug (Max. 12 350)</i>	<i>1.3 %</i>	<i>12 350.00</i>		<i>-160.55</i>
<i>UVG-Zusatz</i>	<i>0.15 %</i>	<i>2 440.00</i>		<i>-3.65</i>
<i>PK-Abzug</i>		<i>942.60</i>	<i>1</i>	<i>-942.60</i>
<i>Ausgleich geldwerter Vorteil (Geschäftsauto)</i>				<i>-315.00</i>
<i>Firmenparkplatz</i>	<i>1 600</i>	<i>1/4</i>		<i>-400.00</i>
Nettolohn				12 989.35
<i>Ausbezahlter Lohn auf Bankkonto:</i>				
<i>Auszahlungsdatum 25.03.20XX</i>		<i>Wir bitten Sie, die Lohnabrechnung zu prüfen.</i>		

Stundenlohn April mit Unfalltaggeld

<i>Firma Holzbau GmbH</i>		<i>Frau</i>		
		<i>Brigitte Knobel</i>		
		<i>Aushilfe 6 Std./Woche</i>		
<i>Lohnabrechnung April 20XX</i>				
Lohnart	Einheit/Anzahl	Anzahl	Ansatz	Total
Stundenlohn	26.50	25		662.50
Ferienentschädigung	662.50		8.33 %	55.20
Feiertagsentschädigung	717.70		4.0 %	28.70
Abgeltung 13. Monatslohn	2.40	25		60.00
Verpflegungsspesen	25.00	1		25.00
Unfalltaggeld SUVA				250.00
Korrektur Leistungen Dritter				-250.00
Bruttolohn				831.40
AHV/IV/EO-Abzug	** 556.40		5.3 %	-29.50
ALV-Abzug (Max. 12 350)	** 556.40		1.1 %	-6.10
KTG-Abzug	** 556.40		0.5 %	-2.80
NBU-Abzug	0.00		1.08 %	0.00
PK-Abzug (keine)	0.00	1/12	10 %	0.00
Nettolohn				793.00
Bezug REKA-Checks	500.00		80 %	-400.00
Ausbezahlter Lohn auf Bankkonto:				CHF 393.00
<i>Auszahlungsdatum 25.04.20XX</i>		<i>Wir bitten Sie, die Lohnabrechnung zu prüfen.</i>		

**Basis	AHV	ALV	UVG	KTG
Stundenlohn	662.50	662.50	662.50	662.50
Ferienentschädigung	55.20	55.20	55.20	55.20
Feiertagsentschädigung	28.70	28.70	28.70	28.70
Abgeltung 13. ML	60.00	60.00	60.00	60.00
Verpflegungsspesen	-	-	-	-
Unfallversicherung	-250.00	-250.00	-250.00	-250.00
	556.40	556.40	556.40	556.40

Hinweise zur Berechnung (gerundet auf CHF 1)

Lohnausweis-Ziffern	Lohnangaben	Berechnungen	Beträge (in CHF)
Ziffer 1: Lohn	Monatslohn (× 13) Pikett-Entschädigung Familienzulagen	$13 \times 7\,000 = 91\,000$ $= 1\,000$ $3 \times 200 \times 12 = 7\,200$	99 200
Ziffer 2.2: Privatanteil Geschäfts- wagen	Auto 0.9 %	$31\,250 \times 10.8\% (0.9\%/Mt.)$ $= 3\,375$	3 375
Ziffer 8: Brutto		Total	102 575
Ziffer 9: AHV/IV/EO/ALV/NBU	Basis ML + Auto + Pikett	AHV: $95\,375 \times 5.3\% = 5\,055$ ALV: $95\,375 \times 1.1\% = 1\,049$ NBU: $95\,375 \times 1.6\% = 1\,526$	7 630
Ziffer 10: BVG	Jahreslohn-Koordinationsabzug BVG-Maximum	$91\,000 - 25\,095 = 65\,905$ Max. $60\,945 \times 7.5\% = 4\,570.90$	4 571
Ziffer 11: Netto		Total	90 374
Ziffer 13.2.1: Repräsentationspesen	Repräsentation (× 12)	$400 \times 12 = 4\,800$	4 800

- *Geschäftswagen ist SV-pflichtig, da regelmässig benutzt*
- *Parkplatzabzug: Deklaration auf Lohnausweis nicht vorgesehen*
- *Dienstjubiläumsgeschenk: Besonderes Ereignis < CHF 500. Keine Deklarationspflicht (weder SV noch Tax)*

6.4.8 Lösung 31: Jahresdeklaration

a. Ergänzen Sie untenstehende Tabelle

Jahreslohnliste Januar bis Dezember 20XX									a) AHV/ALV-Abrechnung		b) UV-Versicherung	
Name	m/w	Alter	Wochenstunden	Ein-/Austritt	Jahreslohn Brutto	Familienzulagen	Bonus Prämie	Privat-Auto	AHV-Lohn	ALV-Lohn	BU-Lohn	NBU-Lohn
Amberg	w	42	40	01–12	84 500		2 500	3 000	90 000	90 000	90 000	90 000
Baumann	m	31	40	01–12	55 000	1 200			55 000	55 000	55 000	55 000
Conrad	m	23	40	05–12	36 000				36 000	36 000	36 000	36 000
Imhof	w	60	32	01–12	62 400				62 400	62 400	62 400	62 400
Locher	m	68	6	01–10	12 000		2 000		-	-	14 000	-
Maier	m	56	40	01–12	140 500	3 000	10 000	5 760	152 260	148 200	148 200	148 200
Müller	m	16	40	01–12	9 100		100		-	-	9 200	9 200
Muster	m	19	40	01–07	8 050				8 050	8 050	8 050	8 050
Nadel	w	45	2	01–12	2 250				-	-	2 250	-
Zimmer	w	55	24	01–12	19 500		500		20 000	20 000	20 000	20 000
Total					429 300	4 200	15 100	8 760	427 710	419 650	445 100	428 850
											174 650	172 400
											270 450	256 450
											445 100	428 850

Unfallversicherungssumme

Nr.	Aufgabe
15	Machen Sie ein Beispiel eines koordinierten Lohns gemäss BVG.
	<p><i>AHV-pflichtiger Jahreslohn CHF 70 000 – Koordinationsabzug CHF 25 725 = koordinierter, versicherter Lohn CHF 44 275.</i></p> <p><i>Koordinierter Lohn < CHF 3 675 ist aufzurunden</i></p> <p><i>Koordinierter Lohn > CHF 62 475 ist abzurunden</i></p>
16	Geben Sie an, ob das Arbeitspensum auf dem Lohnausweis deklariert werden muss.
	<p><i>Ziffer 15 Bemerkungen: Wurde der Arbeitnehmer mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad angestellt, ist eine entsprechende Bemerkung, z. B. «50%-Stelle», «Teilzeitbeschäftigung», erwünscht.</i></p>
17	REKA-Checks gehören nie auf den Lohnausweis. Beurteilen Sie, ob diese Aussage korrekt ist.
	<p><i>Ja, REKA-Check-Vergünstigungen, bis CHF 600 jährlich, gehören zu den nicht zu deklarierenden Leistungen (zu deklarieren sind lediglich Vergünstigungen, falls sie CHF 600 pro Jahr übersteigen oder gratis abgegebene REKA-Checks über CHF 500).</i></p>
18	Geben Sie an, ob Familienzulagen steuerpflichtig sind oder nicht.
	<p><i>Ja, Geburts-, Kinder- oder andere Familienzulagen sind steuerpflichtig und gehören auf den Lohnausweis unter Ziffer 1.</i></p>
19	Der Privatanteil Geschäftswagen entspricht 5.300 % des Kaufpreises. Beurteilen Sie, ob diese Berechnung korrekt ist.
	<p><i>Nein, der Privatanteil Geschäftswagen entspricht pro Monat 0.9 % des Kaufpreises inkl. sämtlichen Sonderausstattungen (exkl. Mehrwertsteuer), mindestens aber CHF 150 pro Monat und muss unter Ziff. 2.2 (Privatanteil Geschäftswagen) deklariert werden.</i></p>
20	Woran muss auf dem Lohnausweis bei Kantinenverpflegung und Generalabonnement gedacht werden?
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kantinenverpflegung: Markierung <input checked="" type="checkbox"/> bei Ziffer G, Bezahlung des Mittagessens durch Arbeitgeber</i> • <i>Generalabonnement: Markierung <input checked="" type="checkbox"/> bei Ziffer F, Unentgeltliche Beförderung zwischen Wohn- und Arbeitsort</i>