

Von A wie AHV bis Z wie Zustimmungsfiktion

# Rechtliche Stolpersteine bei der Lohnabrechnung

Arbeitnehmende haben bei jeder Lohnauszahlung Anspruch auf detaillierte Auskünfte über die ausbezahlten Vergütungen. Dazu dient in der Praxis die Lohnabrechnung, welche regelmässig komplexe Fragestellungen mit sich bringt.

Von Giulia Boccadoro und Michelle Egger

## Bestandteile einer Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung dient für den Arbeitnehmenden insbesondere dazu, sich einen Überblick über die Zahlungen zu verschaffen sowie als Kontrolle der getätigten Abzüge.

Eine vollständige Lohnabrechnung enthält folgende Angaben:

- Zahlungsperiode sowie Zeitpunkt der Lohnzahlung
- Angaben des Arbeitnehmenden und des Arbeitgebers
- Bruttolohn
- Nettolohn
- Sozialabzüge, z.B. AHV, IV, EO, ALV, NBU sowie BVG
- allenfalls Kinder- und Ausbildungszulagen
- allenfalls Quellensteuer

Weiter kann eine Ferienentschädigung ausgewiesen werden. Bei Arbeitnehmenden mit unregelmässigem Pensum – wie beispielsweise oft Teilzeitbeschäftigte

oder Stundenlöhner – ist eine Abgeltung des Ferienlohns mittels **Ferienentschädigung** ausnahmsweise zulässig. Voraussetzung ist jedoch, dass die Entschädigung des Ferienlohns nicht nur im Arbeitsvertrag separat mit einem fixen Betrag oder einem Prozentsatz vereinbart ist, sondern auch auf jeder einzelnen Lohnabrechnung gesondert ersichtlich ist. Nicht ausreichend ist, gemäss Bundesgericht, beispielsweise nur ein Verweis im Vertrag oder in der Lohnabrechnung, wonach der Stundenlohn inkl. Ferienentschädigung vergütet wird.<sup>1</sup> In einem solchen Fall riskiert der Arbeitgeber, im Streitfall die Ferienentschädigung erneut zahlen zu müssen.

Auch allfällige **Spesen** müssen der Abrechnung gesondert entnommen werden können. Spesen stellen keinen AHV-pflichtigen Lohn dar, sondern Auslagen, welche dem Arbeitnehmer in Ausübung seiner Tätigkeit entstanden sind. Daher werden dieser Vergütung keine Sozialbeiträge abgezogen. Werden monatlich hingegen gemäss Arbeitsvertrag **Pauschalspesen** ausbezahlt, welche be-

tragsmässig über den aktuellen Auslagen liegen, gelten sie als Lohnbestandteil mit entsprechenden Sozialabzügen.

Auszuweisen sind auch allfällige **Bonuszahlungen** sowie **Vorschüsse**. Ebenso müssen bei der Schlussrechnung (letzte Lohnabrechnung bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses) ausbezahlte Ferienguthaben sowie Überstundenguthaben gesondert ersichtlich sein.

Lohnabrechnungen werden bisher in der Regel physisch versendet. Eine digitale Versendung der Lohnabrechnungen ist jedoch auch zulässig und wird zunehmend eingeführt. Wichtig ist, dass eine sichere und verschlüsselte Übermittlung gewährleistet wird.

## Probleme bei Lohnabrechnungen anhand konkreter Beispiele

### Kurzarbeitsentschädigung

Die aktuelle coronabedingt erhöhte Inanspruchnahme der Kurzarbeitsentschädigung stellt Arbeitgeber vor viele



**SMARTE LÖSUNGEN FÜR DIGITALE HR-PROZESSE**

### BDO – Ihr Abacus Goldpartner und Experte für

- Lohnbuchhaltung
- HR Prozesse
- HR Portal
- Employee- und Management Self-Services
- Personaleinsatzplanung
- Zeiterfassung

[www.bdo.ch](http://www.bdo.ch)

Prüfung | Treuhand | Steuern | Beratung

ABACUS  
Gold Partner

**BDO**

Umsetzungsfragen, insbesondere bei der Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung, welche in der Lohnabrechnung auszuweisen ist. Für die Erstellung der Lohnabrechnung während der Kurzarbeit muss zwischen den Arbeitnehmenden im Monatslohn und denen im Stundenlohn unterschieden werden.

Ist ein Arbeitnehmender im Monatslohn angestellt, wird für die Berechnung der Sozialabzüge (siehe sogleich) weiterhin der vertraglich vereinbarte Monatslohn auf der Lohnabrechnung aufgeführt. Dem Monatslohn wird der jeweilige Lohnausfall zu 100% abgezogen. Dieser ist separat auf der Abrechnung aufzuführen. Dazu gerechnet wird anschliessend die Entschädigung, welche der Arbeitgeber von der Arbeitslosenkasse erhalten hat – sie entspricht dem Lohnausfall im Umfang von 80%.

Sozialbeiträge werden ungeachtet der tieferen Kurzarbeitsentschädigung auf dem vertraglich vereinbarten, vollen Lohn abgezogen. Die Arbeitslosenkasse erstattet dem Arbeitgeber seine Anteile vollumfänglich – bis zum maximal versicherten Verdienst – zurück. Hingegen wird die Quellensteuer auf dem tatsächlich erhaltenen Lohn bzw. der Kurzarbeitsentschädigung berechnet. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden am ordentlichen Zahlungstermin die Kurzarbeitsentschädigung zu vergüten.

Bei der Lohnabrechnung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn werden die effektiv gearbeiteten Stunden als Lohn berechnet. Sozialbeiträge werden auf dem vertraglich vereinbarten Pensum bzw. Lohn berechnet. Die Ausfallstunden werden zunächst dazugerechnet und anschliessend wieder in Abzug gebracht. Auch bei der Abrechnung eines Arbeitnehmenden im Stundenlohn wird die Entschädigung der Arbeitslosenkasse auf der Lohnabrechnung aufgeführt.

Bei der Berechnung der Kurzarbeitsentschädigung ist der Jahreslohn entscheidend. Der 13. Monatslohn wird daher bei der Berechnung herangezogen, und ein Teil wird jeweils direkt durch die Arbeitslosenkasse vergütet. Es kann somit vorkommen, dass dem Arbeitnehmenden am Ende des Jahres nicht 100% des 13. Monatslohns vergütet werden müssen.

Die Entschädigung der Kurzarbeit muss auch auf den Lohnausweisen aufgeführt werden. Gemäss den kantonalen Wegleitungen werden diese bei «andere Leistungen» als Kurzarbeitsentschädigung aufgelistet.

### Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmenden (Krankheit oder Unfall)

Ist ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig, stellt sich regelmässig die Frage der Lohnfortzahlungspflicht. Die meisten Arbeitgeber dürften eine Krankentaggeldversicherung vereinbart haben, weswegen nachfolgend davon ausgegangen wird, dass eine solche Versicherung besteht. In diesem Fall zahlt diese nach einer vertraglich vereinbarten Wartefrist das Taggeld dem Arbeitgeber aus. Dieser wird das Geld im Anschluss an den Arbeitnehmenden weiterleiten.

Gleiches gilt für eine unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit – die Unfallsversicherung wird leistungspflichtig. Taggelder der jeweiligen Versicherungen sind abzugsbefreit. Viele Arbeitgeber belasten trotzdem die ausbezahlten Taggelder mit Sozialabzügen, sodass diesbezüglich regelmässig Konflikte entstehen.

Die Prämie der beruflichen Vorsorge darf hingegen für eine beschränkte Zeit den Taggeldern belastet werden. Meist sehen die anwendbaren Reglemente eine Beitragsbefreiung nach drei Monaten vor.

Ein allfälliger 13. Monatslohn ist bei der Berechnung der Taggelder bereits eingerechnet, da die Versicherungen als versicherten Lohn den Jahreslohn (inkl. 13. Monatslohn) berücksichtigen. Es kann vorkommen, dass bei längerer Abwesenheit Ende Jahr lediglich ein Pro-rata-Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht, da für die Abwesenheitsmonate dies bereits in den Taggeldern berücksichtigt wurde.

Weiter bereitet in der Praxis der sog. **Nettolohnausgleich** Kopfzerbrechen. Da die Taggelder der Versicherungen nicht durch Sozialabzüge belastet sind, kann es vorkommen, dass der daraus entstehende Nettolohn höher ausfällt, als wenn keine Taggelder geflossen wären. Unverständlich für viele ist dabei, dass der Arbeitnehmende während seiner Abwesenheit mehr Nettolohn erhält,

als wenn er arbeiten würde. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber einen sog. Nettolohnausgleich vornehmen, sofern dies vertraglich zulässig ist. Konsultieren Sie dazu den Arbeitsvertrag, die dazugehörigen Reglemente oder den GAV. Dieser Ausgleich ist jeweils am Bruttolohn vorzunehmen.

Weiteres Streitpotenzial entwickelt sich regelmässig, wenn die Taggelder zeitlich verzögert beim Arbeitgeber eintreffen. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich keine Pflicht, einen Vorschuss zu leisten, z.B. Ende Monat anlässlich der gewöhnlichen Lohnrunde. Dies kann jedoch vertraglich festgehalten werden. Viele Arbeitgeber leisten aber freiwillig einen Vorschuss in der Höhe des mutmasslichen Taggeldes und verrechnen im Folgemonat die Taggelder. Dies ist zulässig, wobei es empfehlenswert ist, die Verrechnung verständlich auf der Lohnabrechnung auszuweisen.

### Verrechnung offener Forderungen

Hat der Arbeitgeber noch offene Forderungen gegenüber den Arbeitnehmenden – wie beispielsweise Forderungen bei grobfahrlässiger Verursachung eines Schadens durch den Arbeitnehmenden –, so darf der Arbeitgeber diesen grundsätzlich mit dem Lohn verrechnen. Diese Verrechnung muss auf der Lohnabrechnung detailliert aufgelistet werden, d.h., der Grund der Verrechnung sowie die Höhe der Forderung sind aufzuführen.

Zu beachten ist, dass die Gegenforderung nur so weit verrechnet wird, als sie pfändbar ist. Das Existenzminimum darf dabei nicht angetastet werden. Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie so rasch wie möglich bestehende Forderungen zur Verrechnung bringen. So hat das Bundesgericht entschieden, dass grundsätzlich bekannte Forderungen spätestens mit dem letzten Lohn zu verrechnen sind.<sup>2</sup>

### Zustimmungsfiktion

Vertraglich wird zwischen dem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmenden die Höhe der monatlichen Vergütung vereinbart. Anpassungen der Vergütung stellen eine Vertragsveränderung dar

und benötigen grundsätzlich die Zustimmung der Parteien. Wird ohne Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung ein von der vertraglich abgemachten Vergütung abweichender Lohn ausbezahlt, kann dies Anlass zu einem Konflikt geben. Es stellt sich daher die Frage, ab welchem Zeitpunkt von einer stillschweigenden Lohnreduktion ausgegangen werden kann. Das Bundesgericht hat sich zu diesem Punkt bereits mehrmals geäußert und festgelegt, dass bereits nach drei aufeinanderfolgenden Monaten von einer stillschweigenden Zustimmung des Arbeitnehmenden ausgegangen werden kann. Dabei ist es wichtig, dass der Arbeitgeber jeweils eine entsprechende Lohnabrechnung zustellt. Es obliegt den Arbeitnehmenden, gestützt auf die Lohnabrechnung allfällige Fehler unverzüglich schriftlich zu monieren. Ratsam ist es daher für den Arbeitnehmenden, monatlich die Lohnabrechnungen zu kontrollieren und bei Fehlern den Arbeitgeber unverzüglich schriftlich darauf aufmerksam zu machen.

### Aufbewahrungspflicht

Dem Arbeitnehmenden ist zu empfehlen, die Lohnabrechnungen bis zur Pensionierung aufzubewahren. Dies insbesondere, weil durch Vorweisen der Lohnabrechnung allfällige nicht einbezahlte Beiträge der Sozialversicherungen durch die zuständigen Stellen gutgeschrieben werden können, was speziell bedeutend für die AHV und die Pensionskasse ist. Arbeitgeber, welche zur Führung von Geschäftsbüchern verpflichtet sind, haben die gesamte Lohnbuchhaltung mit allen relevanten Lohndaten während zehn Jahren aufzubewahren. Hierzu gehören auch Lohnabrechnungen.

### Fazit

Bei der Ausstellung der monatlichen Lohnabrechnungen kann es zu diversen Stolpersteinen kommen. Daher empfiehlt es sich, ein Lohnabrechnungs-Tool anzuschaffen sowie eine professionelle Buchhaltung zu führen (intern oder ex-

tern), damit Haftungsrisiken für Arbeitgeber tief gehalten werden können. Leitgedanke ist die transparente Darlegung der erfolgten Vergütung. Zuständige Einrichtungen verlangen oft die Zustellung der Lohnabrechnungen, damit eine allfällige Gutschrift von abgezogenen, aber vom Arbeitgeber nicht einbezahlten Sozialbeiträgen nachträglich erfolgen kann.

#### Fussnoten

- 1 Vgl. Entscheid des Bundesgerichts BGer 4A\_561/207 vom 19. März 2018
- 2 Vgl. Entscheid des Bundesgerichts BGE 110 II 344



**Giulia Boccadoro** und **Michelle Egger** sind Rechtsanwältinnen bei der Dextra Rechtsschutz AG und beraten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmende im Bereich Arbeitsrecht.

# KLE

Meilenstein in der Digitalisierung

Einfach, schnell, sicher

Die ganze Schadenabwicklung von Krankheit und Unfall kann mit KLE von A bis Z digitalisiert und direkt mit der SwissSalary-Lösung abgewickelt werden.

[swissalary.ch/kle](https://swissalary.ch/kle)

**Swiss**  
Salary

