

ITERA

vision

November 2023

- Fringe Benefits – Lohnnebenleistungen:
 - ✓ Ziele
 - ✓ Verbreitung und Häufigkeit
 - ✓ Klassifizierung und Arten
 - ✓ Einrichtung
 - ✓ Steuerliche Aspekte
 - ✓ Weiteres Vorgehen

EINLEITUNG

Fringe Benefits – nachfolgend FB – sind freiwillige oder vertraglich vereinbarte Leistungen eines Unternehmens, welche zusätzlich zum Lohn ausgerichtet werden, wobei meistens nicht monetär und unabhängig von der Leistung der Mitarbeitenden bzw. vom Unternehmensergebnis.

Der nachfolgende Beitrag erörtert die auf der Vorderseite aufgeführten Themengebiete¹.

INHALTSÜBERSICHT

1. Ziele von FB
2. Verbreitung und Häufigkeit von FB
3. Klassifizierung und Arten von FB
4. Einrichtung von FB
5. Steuerliche Aspekte von FB
6. Fazit

1. ZIELE VON FB

Mit FB bezwecken Unternehmen, ihre Attraktivität gegenüber Arbeitnehmenden und der Öffentlichkeit zu verbessern.

Für Arbeitnehmende sollen FB finanzielle Leistungsanreize bieten und die Arbeitszufriedenheit steigern. Es geht m.a.W. um Motivation, Zielorientierung und Arbeitszufriedenheit. Im Weiteren bestehen auch Überlegungen zur Steueroptimierung.

2. VERBREITUNG UND HÄUFIGKEIT VON FB

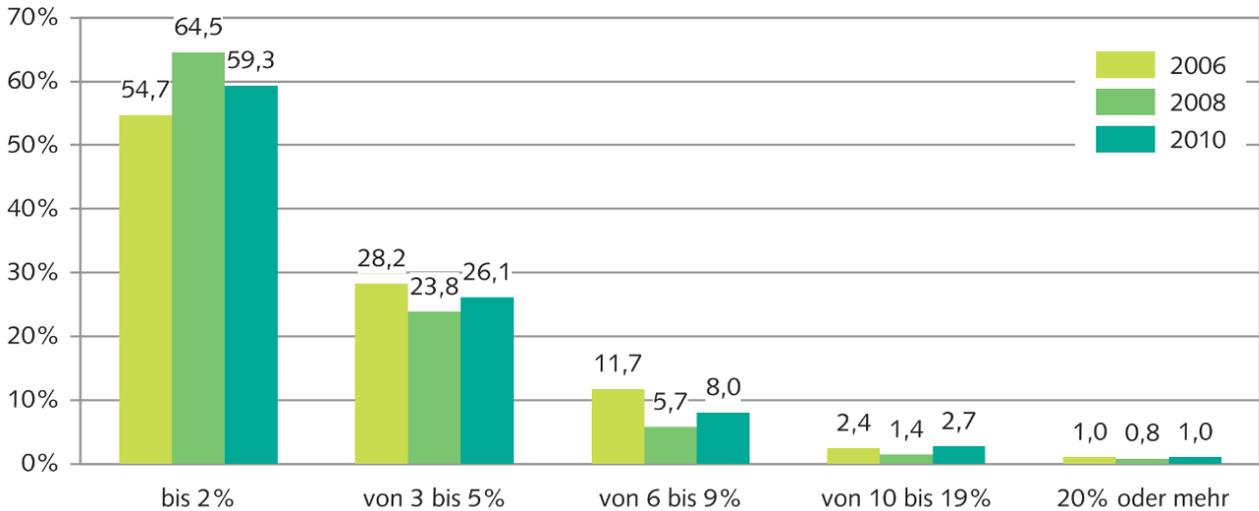
Gemäss Bundesamt für Statistik erhöhte sich der Beschäftigtenanteil, welche von FB profitiert von 67 % im Jahr 2004 auf 78 % im Jahr 2010; s. dazu KMU Portal, Mitteilung vom 14. November 2012. Dabei werden FB in allen Wirtschaftszweigen und Branchen bei allen Unternehmensgrößen eingesetzt.

Der Anteil von FB zeigt sich bezogen auf deren Höhe am Bruttolohn wie folgt:

¹ Grundlage bilden u.a. Erhebungen und Statistiken des Bundesamts für Statistik BFS und die Wegleitung zum Lohnausweis 2023.

Verteilung der Unternehmen nach Anteil der Fringe-Benefits am Bruttolohn

% aller Unternehmen, privater und öffentlicher Sektor zusammen



Quelle: Fringe-Benefits-Erhebung

© BFS

Die Erhebung des BFS zeigt im Weiteren eine steigende Verbreitung von FB mit Entwicklung der Unternehmensgrösse:

- 54 % der Unternehmen gewährte Fringe-Benefits;
- 53 % der Unternehmen mit 10 bis 250 Beschäftigten;
- 89 % der Unternehmen mit 251 bis 499 Beschäftigten;
- 92 % der Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten.

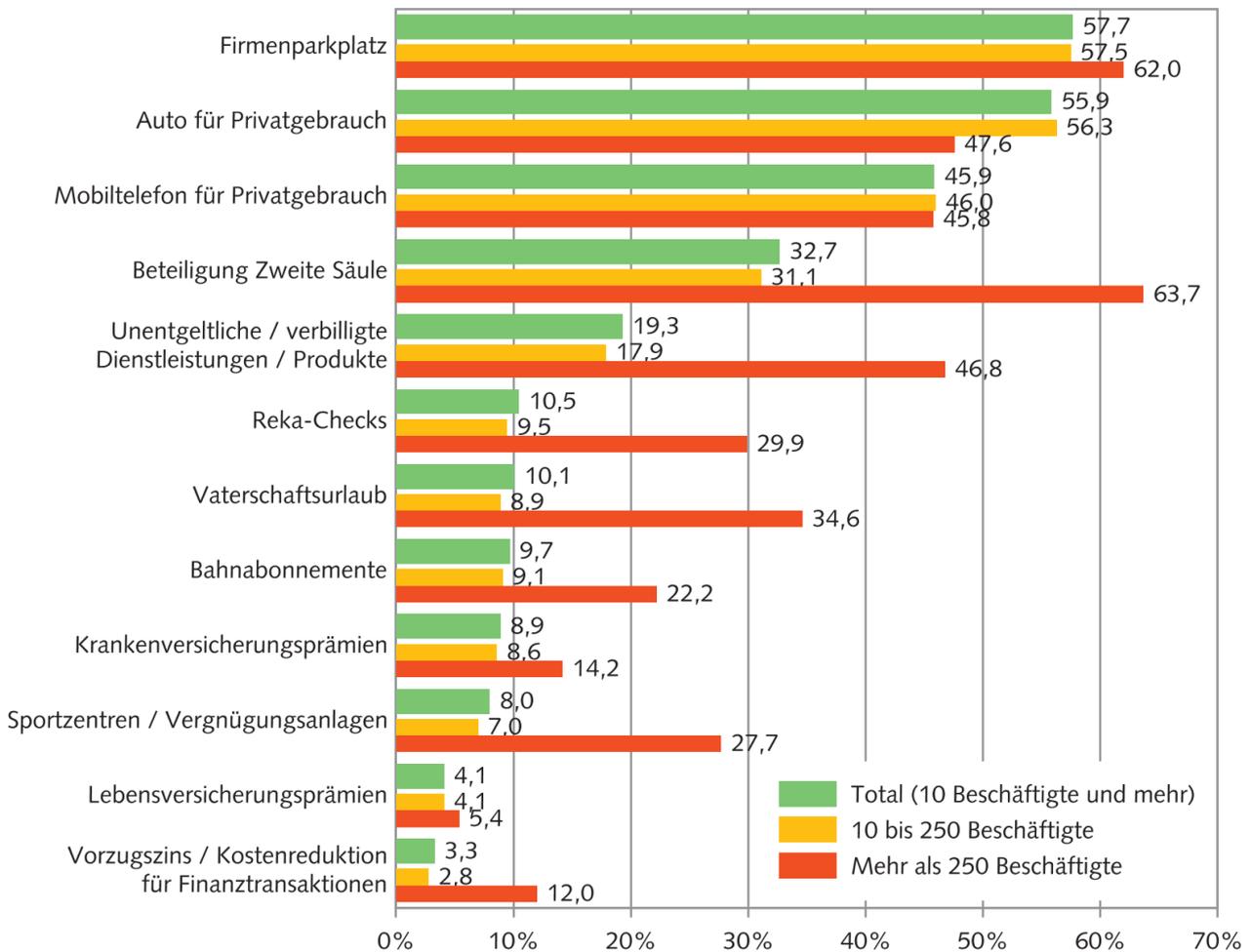
Der Anteil der FB am Bruttolohn beträgt bei rund

- 59 % der Unternehmen bis 2 % des Bruttolohns, entsprechend ca. CHF 128 pro Monat;
- 26 % der Unternehmen von 3 % bis 5 % des Bruttolohns, entsprechend ca. CHF 192 bis 320 pro Monat;
- 8 % der Unternehmen von 6 % bis 9 %, entsprechend ca. CHF 385 bis 577 pro Monat;
- 4 % der Unternehmen von mehr als 10 %.

Hinsichtlich Häufigkeit der FB zeigt sich folgendes Bild:

Häufigste Lohnnebenleistungen (Fringe-Benefits) 2010

Nach Unternehmensgrösse, privater und öffentlicher Sektor zusammen, Anteil Unternehmen in %



Quelle: Fringe-Benefits-Erhebung

© BFS

3. KLASSIFIZIERUNG UND ARTEN VON FB

Klassifiziert werden können FB u.a. wie folgt:

- Monetäre Leistung
- Lebensqualität
- Konditionen
- Vorsorgeleistungen
- Gewinn- und Vermögensbeteiligung
- Sach- und Dienstleistungen

Hinsichtlich Arten von FB zeigt sich eine grosse Vielfalt; s. dazu die folgenden Beispiele:

- Monetäre Leistungen
 - Belohnung besonderer Leistungen
 - Pauschalspesen
 - Heiratszulage bzw. Heiratsgeschenk, Geburtszulage
 - Bahnabonnemente, Entschädigungen Arbeitsweg
 - Geschäftsfahrzeug zum Privatgebrauch
 - Fahrzeugleasing
 - Verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
 - Arbeitnehmerwohnungen
 - Übernahme Kreditkartengebühren
 - Übernahme Wohnungskosten bzw. Wohnungs- und Liegenschaftenunterhalt
 - Ausbildungsbeiträge für Kinder des Arbeitnehmers
- Lebensqualität
 - Vorteilhafte Arbeitszeitmodelle für Arbeitnehmer
 - Erhöhung Ferien und zusätzliche Feiertage
 - Sabbatical
 - Freistellung für Bildung
 - Gelegenheit, Lehraufträge anzunehmen
 - Reduzierte Arbeitszeit
- Konditionen
 - Mobiletelefon für Privatgebrauch
 - Firmenparkplatz am Arbeitsort
 - Auswärtige Verpflegung
 - Zusatzversicherung UVG, Nichtberufsunfallversicherungsprämien
 - Beteiligung an BVG-Beiträgen, überobligatorische berufliche Vorsorge
 - Lebensversicherungsprämien
 - Nutzbarmachung von Flottenrabatten
 - Rabatte auf Produkten und Dienstleistungen des Arbeitgebers
 - Reduzierte Kosten bei Finanztransaktionen
 - Vorzugszinsen bei Hypotheken
 - Unternehmensprodukte und -dienstleistungen
- Vorsorgeleistungen
 - Vorzeitige Pensionierung
 - Dienstaltersgeschenk
 - Krankenversicherungsprämien
 - Erweiterte Kinderzulagen, Familienzulagen
 - Erweiterter Mutter- und Vaterschaftsurlaub bzw. Weiterbeschäftigungsgarantie
 - Jährliche Gesundheitschecks
- Gewinn- und Vermögensbeteiligung
 - Mitarbeiteraktien und -optionen, Sparpläne

■ Sach- und Dienstleistungen

- Personalkantine mit günstigen Speisen und Getränken
- Essensentschädigung für ausserbetriebliche Verpflegung
- REKA-Checks
- Beanspruchung Unternehmens-Rechtsdienst und -Steuerabteilung
- Benutzung der Unternehmensinfrastruktur für private Zwecke
- Sekretariatsbenützung für politische oder militärische Aufgaben
- Nutzung der unternehmenseigenen Autowerkstatt
- Benutzung Sportanlagen
- Fitnessclub-Beiträge
- Zeitungs- und Zeitschriften-Abonnement

4. EINRICHTUNG VON FB

Die Einrichtung von FB erfolgt unternehmensindividuell mit Blick auf den bzw. die damit verfolgten Zwecke, die Mitarbeiterbedürfnisse und die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens.

Es zeigen sich u.a. folgende Aspekte:

- Positionierung des Unternehmens
- Zusammensetzung des Projektteams, bspw. Management und bestimmte Arbeitnehmende
- Unterstützung bestimmter Leitbilder durch FB
- Empfängerkreise von FB
- Bestimmung passender FB zur Unternehmenskultur
- Bedürfnisse Mitarbeitende nach FB, Befragung Arbeitnehmende
- Gestaltung und Höhe der verschiedenen FB
- Firmenbudget und HR-Kapazitäten?
- Kosten-Nutzen-Verhältnis der FB

5. STEUERLICHE ASPEKTE VON FB

Unternehmen können FB als Geschäftsaufwand geltend machen.

Arbeitnehmende sind für Fringe Benefits steuerpflichtig, wenn sie als Lohnbestandteil gelten und bestimmte Grenzbeträge überschreiten. Teilweise bleiben FB einkommensteuerfrei und AHV-abgabefrei.

Arbeitgeber müssen die meisten der FB im Lohnausweis der Arbeitnehmenden ausweisen. S. dazu die jeweils aktuelle Wegleitung zum Lohnausweis der SSK und ESTV.

FB sind grundsätzlich zum Marktwert bzw. Verkehrswert zu bewerten. Als Marktwert gilt der üblicherweise zu bezahlende bzw. der üblicherweise ausgehandelte Wert. Sind Arbeitnehmende verpflichtet, einen Teil selber zu bezahlen bzw. dem Arbeitgeber zurückzuerstatten, ist lediglich der vom Arbeitgeber übernommene Differenzbetrag im Lohnausweis einzutragen.

Aus Gründen der Praktikabilität müssen aber insbesondere folgende Leistungen nicht im Lohnausweis deklariert werden und unterliegen daher weder der Einkommenssteuer- noch AHV-Pflicht:

- Gratis abgegebene Halbtaxabonnemente des öffentlichen Verkehrs;
- REKA-Check-Vergünstigungen bis CHF 600 jährlich; zu deklarieren sind lediglich Vergünstigungen, soweit sie CHF 600 pro Jahr übersteigen;
- Übliche Weihnachts-, Geburtstags- und ähnliche Naturalgeschenke bis CHF 500 pro Ereignis; bei Naturalgeschenken, die diesen Betrag übersteigen, ist der ganze Betrag anzugeben; Bargeldgeschenke sind immer als Lohnbestandteil im Lohnausweis zu deklarieren;
- Private Nutzung von Arbeitswerkzeugen (Mobiltelefon, Computer usw.) im üblichen Rahmen;
- Beiträge an Vereins- und Clubmitgliedschaften (nicht aber Abonnemente für Fitnessclubs) bis CHF 1'000 im Einzelfall; bei darüberhinausgehenden Beiträgen ist der ganze Betrag anzugeben;
- Beiträge an Fachverbände;
- Branchenübliche Rabatte auf Waren, die zum Verzehr und Eigenbedarf bestimmt sind;
- Zutrittskarten für kulturelle, sportliche und andere gesellschaftliche Anlässe bis CHF 500 pro Ereignis; zu deklarieren sind lediglich Beiträge, soweit sie CHF 500 pro Ereignis übersteigen;
- Die Bezahlung von Reisekosten für den Ehegatten oder den Partner bzw. die Partnerin, die den Arbeitnehmer aus geschäftlichen Gründen auf Geschäftsreisen begleiten;
- Beiträge an Kinderkrippen, die für Kinder des Arbeitnehmers verbilligte Plätze anbieten; kommen die Beiträge des Arbeitgebers jedoch nur bestimmten Arbeitnehmern zugute, sei es durch Bezahlung an den Arbeitnehmer oder direkt an die Krippe, sind sie im Lohnausweis zum Bruttolohn hinzuzurechnen oder separat zu deklarieren;
- Gratis-Parkplatz am Arbeitsort;
- Kosten für ärztliche Vorsorgeuntersuchungen, die auf Verlangen des Arbeitgebers oder der Pensionskasse erfolgen;
- Gutschriften von Flugmeilen. Diese sind für geschäftliche Zwecke zu verwenden.

6. FAZIT

Vorliegend sind grundlegende wesentliche Aspekte kurz erörtert worden. Das Thema zeichnet sich jedoch durch vielgestaltige weiterführende Überlegungen aus. Es ist deshalb unerlässlich, frühzeitig mit der Planung und Umsetzung von FB zu beginnen.

Autoren des vorliegenden Beitrags sind:

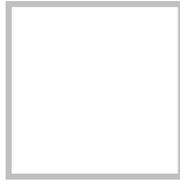
Tina Nacheva
Leiterin HR und Finanzen
Tel. +41 62 836 20 00 und +41 44 213 20 10
M +41 76 553 96 90, tina.nacheva@itera.ch

Richard Frank Meier
Student Betriebsökonomie FHNW
Tel. +41 62 836 20 00 und +41 44 213 20 10
richard.meier@itera.ch

WEITERE LEISTUNGEN DER ITERA-GRUPPE

Für das weitere umfassende Leistungsangebot der ITERA-Gruppe in den Bereichen Buchführung, Finanzplanung, Immobilien, Informatik, Recht, Steuern, Treuhand, Wirtschaftsprüfung verweisen wir auf die entsprechenden Broschüren bzw. die letzte Seite dieser Broschüre.

Adressen:



ITERA Aarau

Neugutstrasse 4
5001 Aarau
Telefon 062 836 20 00

ITERA Zug

Industriestrasse 13 C
6304 Zug
Telefon 041 726 05 25

ITERA Zürich

Schindlersteig 5
8006 Zürich
Telefon 044 213 20 10

info@itera.ch
www.itera.ch

Dienstleistungen ITERA-Gruppe:

ITERA AG · Controlling & Informatik

- Externe Buchhalter/Controller
- Controllingorganisation
- Planungs- und Budgetrechnungen
- Kalkulations- sowie Kosten- und Leistungsrechnungssysteme
- Buchführung
- IT-Services
- Hard- und Software

ITERA AG · Immobilien

- Vermittlung, Verkauf
- Schätzungen, Expertisen
- Bautreuhand
- Erst- und Wiedervermietung
- Immobilienmarketing
- Beratung
- Rechtsberatung

ITERA AG · Treuhand & Steuer

- Gründung, Umstrukturierung, Sanierung, Liquidation
- Expertisen und Gutachten
- Steuern und Sozialversicherungen
- MWST national und international
- Liquidität, Finanzierung, Investition, Rentabilität
- Unternehmensnachfolge
- Unternehmensbewertung
- Handelsrecht, Gesellschaftsrecht, Erbrecht
- Persönliche Finanzplanung
- Personalarbeit
- Treuhand

ITERA Wirtschaftsprüfung AG

- Gesetzliche Prüfungen
- Statutarische oder freiwillige Prüfungen
- Konzernprüfungen
- Stiftungsprüfungen
- Due Diligence bei M & A
- MWST-Prüfungen

