



SEPTEMBER 2021 UP | DATE

Aktuell, praxisnah, vorausschauend

LOHNNEBENLEISTUNGEN

MIT FRINGE BENEFITS PUNKTEN

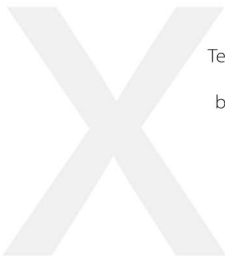
Zusätzliche freiwillige Leistungen – sogenannte Fringe Benefits – werden bei Arbeitnehmern immer beliebter. Die Möglichkeiten sind vielfältig. Wir zeigen Wissenswertes zum Thema auf.

pragmatix

Büro für Treuhand & Wirtschaftsberatung

Stefan Blaser
Betriebswirtschafter HF
Dipl. Treuhandexperte

Mitglied TREUHAND | SUISSE



Telefon 044 272 10 60
Fax 044 272 10 61
blaser@pragmatix.ch
www.pragmatix.ch

Luisenstrasse 29
Postfach
8005 Zürich

INHALT

- Lohnnebenleistungen:
Mit Fringe Benefits punkten
- Erbschaftsvorbezug:
Transparent geht's am besten
- Pensionierung: Die Mitarbeitenden
wirkungsvoll unterstützen
- Kurznews

Kommt Ihnen das bekannt vor? In der Branche herrscht Fachkräftemangel und Bewerber können sich ihre Arbeitsstelle aussuchen. Auch die Einstellung zur Arbeit generell hat sich verändert: Zufriedenheit und Erfüllung im Arbeitsleben haben einen höheren Stellenwert als früher. Neben anderen Aspekten kann ein Fringe Benefit-Programm für Ihre Mitarbeitenden den Ausschlag geben, dass Ihr Unternehmen im Stellenmarkt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und Sie die besten Mitarbeitenden rekrutieren – und halten – können.

Breit gefächerte Palette

Produkte oder Leistungen, die Sie als Arbeitgeber unentgeltlich oder günstiger an die Mitarbeitenden abgeben, werden Fringe Benefits genannt. Andere Begriffe dafür sind: Lohnnebenleistungen, Zusatzleistungen oder nicht geldwerte Leistungen. Gemäss einer Umfrage des Bundesamts für Statistik steht bei den beliebtesten Fringe Benefits ein Firmenparkplatz an oberster Stelle, dicht gefolgt von Geschäftsfahrzeug, Mobiltelefon für den Privatgebrauch und überobligatorischer Beteiligung an der 2. Säule. Verbreitet sind auch Beteiligungen an Kosten für den ÖV, Kostenübernahme oder

Zuschüsse bei Weiterbildungen, Gratifikationen und Dienstaltersgeschenke, Verpflegungspauschalen, Heirats- und Kinderzulagen, zusätzliche Urlaubstage, Sparpläne und Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (Aktien). Dies ist nur eine Auswahl – Fringe Benefits können die unterschiedlichsten Formen annehmen.

Vorteile für die Mitarbeitenden ...

Für die Mitarbeitenden erhöhen sich durch solche Lohnnebenleistungen das verfügbare Einkommen und die Lebensqualität. Zusatzleistungen für die berufliche Vorsorge, die Übernahme von Krankenversicherungsbeiträgen und Ähnliches erfüllen Sicherheitsbedürfnisse. Überdies müssen nicht alle Fringe Benefits versteuert werden, beispielsweise ein gratis zur Verfügung gestelltes Halbtaxabonnement der SBB. Und nicht zuletzt kann ein Firmenfahrzeug auch ein geschätztes Statussymbol sein.

«Attraktive Zusatzleistungen tragen zum guten Image bei.»

... und das Unternehmen

Fringe Benefits begrenzen zum einen den Kostenfaktor Löhne, also Lohnzahlungen und Sozialabgaben. Zum anderen steigern Zusatzleistungen, die das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowohl innerhalb als auch ausserhalb des

Unternehmens stärken, das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden und senken die Fehlzeiten. Die Mitarbeitenden sind zufriedener, motivierter und dadurch auch produktiver – und eher bereit, sich längerfristig an das Unternehmen zu binden. Fringe Benefits können auch Ausdruck der Unternehmenskultur sein. Halten Sie mit Ihrem Vergütungspaket und den darin enthaltenen Fringe Benefits nicht hinter dem Berg und kommunizieren Sie diese aktiv: in der Unternehmenskommunikation, auf den Social Media-Kanälen, bei der Stellenausschreibung und im Bewerbungsgespräch.

Einführung und periodische Prüfung

Ideal ist eine breite Fringe Benefit-Palette mit veränderbaren Angeboten, die Sie an unterschiedliche Mitarbeiterbe-

dürfnisse anpassen können. Gleichzeitig muss der Einsatz gerecht, transparent und nachvollziehbar sein. Am einfachsten binden Sie die Ausgestaltung in Ihr Personalreglement ein (siehe hierzu auch unseren Beitrag im UP|DATE 3|2020). Unerlässlich sind eine genaue Budgetie-

rung und die Kostenkontrolle, genauso wie eine regelmässige Überprüfung der Wirkung (Kosten-Nutzen-Verhältnis sowie Auswirkung auf Motivation, Produktivität, Mitarbeiterbindung) und der Akzeptanz Ihres Fringe Benefits-Programms.

Und die Steuern?

Fringe Benefits sind auf dem Lohnausweis – teilweise auch dann, wenn sie nicht bewertbar sind – vom Arbeitgeber aufzuführen und müssen vollständig oder teilweise versteuert werden. Einzelheiten hierzu finden Sie in der «Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung» der Schweizerischen Steuerkonferenz (SSK), die Sie auf der Website der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) herunterladen können.

Wichtig: Wenn Fringe Benefits als Teil des Lohns gelten, müssen sie auch während einer Freistellung oder im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ausbezahlt werden.

TIPP

ERBSCHAFTSVORBEZUG

TRANSPARENT GEHT'S AM BESTEN

Eine berufliche Weiterbildung, der Schritt in die berufliche Selbständigkeit oder der Erwerb von Eigentum: Es gibt viele Situationen, in denen ein Erbschaftsvorbezug wertvolle Hilfe leisten kann.

Eltern, die eines ihrer Kinder mit einem Erbvorbzug unterstützen möchten, können dabei nicht beliebig verfahren. Sie müssen die Ausgleichspflicht beachten. Diese sorgt für Gleichberechtigung, wenn es später an die Erbteilung geht. Beschenken Eltern ihre Kinder mit einem Vermögenswert (Geld, Sachwert, Immobilie), gilt dies grundsätzlich als Erbvorbzug; dieser Wert wird auf den zukünftigen Erbteil angerechnet. Zwar gibt es die Möglichkeit, die Ausgleichspflicht zu umgehen, indem man im Testament festhält, dass ein bestimmter Erbvorbzug nicht auf das Erbe angerechnet werden soll. Gültig ist dies aber nur, wenn damit die gesetzlich festgelegten Pflichtteile nicht verletzt werden. Rechtlich gesehen kann man einen Erbvorbzug in der Regel formlos abwickeln. Es besteht keine Pflicht, ihn schriftlich zu fixieren.

Achtung bei Liegenschaften

Anders sieht es aus, wenn ein Erbvorbzug aus der Übertragung einer Liegenschaft oder eines Grundstücks an einen direkten Nachkommen besteht. Hier braucht es einen schriftlichen und von einem Notar öffentlich beurkundeten Vertrag. Besonders wichtig: Bei der späteren Erbteilung ist der Wert einer Immobilie zum Zeitpunkt der Erbteilung nach dem Ableben der Eltern entscheidend. Hat die Immobilie bis dahin an Wert gewonnen, wird die Wertzunah-



Bei der Übertragung eines Grundstücks oder einer Immobilie muss man die Ausgleichspflicht besonders im Auge behalten.

me beim Erbausgleich zusätzlich berücksichtigt, also auf den Erbvorbzug angerechnet. Gerade bei Immobilien ist eine beträchtliche Wertsteigerung bis zum Ableben der Eltern durchaus realistisch und aufgrund der steigenden Lebenserwartung kann die damit verbundene Last den Empfänger des Erbvorbzugs unter Umständen erst im Pensionsalter treffen. Es empfiehlt sich daher, wenn immer möglich die Höhe der Ausgleichspflicht bereits im Zeitpunkt der Übertragung verbindlich festzulegen.

Steuerlich problemlos, emotional heikel

Wer den Erbvorbzug erhält, muss ihn in der Steuererklärung deklarieren; er unterliegt der Erbschafts- und Schenkungssteuer. Konkret sind die direkten Nachkommen heute aber in fast allen Kantonen von dieser Steuer befreit. Bedeutender ist bei einem Erbschaftsvorbzug die emotionale Seite. Beziehungsfragen und das ganze Familiengewebe sind mit im Spiel. Wer Spannungen vermeiden möchte, sollte einen Erbvorbzug möglichst transparent und mit Einbezug aller Direktbeteiligten planen.

DIE MITARBEITENDEN WIRKUNGSVOLL UNTERSTÜTZEN

Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit der Pensionierung ist hilfreich. Wir fassen zusammen, wie Sie Ihre Mitarbeitenden als Arbeitgeber dabei proaktiv begleiten können.

Das ordentliche Rentenalter erreichen Frauen in dem Monat, in dem sie 64 Jahre alt werden, Männer, wenn sie 65 Jahre alt werden. Aber wollen alle Ihre Mitarbeitenden genau zu diesem Zeitpunkt aus dem Arbeitsleben aussteigen? Gibt es auch solche, die weiterarbeiten möchten – allenfalls mit reduziertem Pensum oder in Etappen? Oder solche, die den Zeitpunkt ihrer Pensionierung vorverlegen wollen? Suchen Sie frühzeitig das Gespräch mit Ihren älteren Mitarbeitenden und bieten Sie mit Informationen und individuell ausgerichteten Arbeitsangeboten Hand für einen reibungslosen Übergang. Eine besondere Wertschätzung für die geleistete Arbeit könnte auch sein, wenn Sie den Betroffenen ein Seminar zum Thema Pensionierung offerieren.



Wer sich bewusst mit seiner Pensionierung befasst, tut sich leichter beim Übergang in den neuen Lebensabschnitt.

AHV-Rente und berufliche Vorsorge

Bei vollständiger Beitragsdauer (43 Jahre für Frauen, 44 Jahre für Männer) erhält der Neupensionär eine maximale Vollrente von 2390 Franken pro Monat; beziehen beide Ehepartner eine AHV-Rente, erhalten sie maximal 3585 Franken. Fehlen Beitragsjahre, wird die Rente entsprechend gekürzt. Bei vollständiger Beitragsdauer beträgt die minimale Rente 1195 Franken pro Monat (Stand am 1. Januar 2021). Der Mitarbeitende muss sich für die AHV-Rente bei der Ausgleichskasse anmelden, idealerweise drei bis vier Monate vor dem ersten Rentenbezug.

Die Pensionskasse lässt mehr Optionen offen. Viele Pensionskassen bieten ihren Versicherten die Möglichkeit, das gesamte Vorsorgeguthaben in Kapitalform zu beziehen. Dabei ist eine minimale Auszah-

lungsquote von 25 Prozent des obligatorischen Teils gesetzlich vorgeschrieben. Beim Kapitalbezug ist rechtzeitig zu klären, wie lange vorab diese Option der Pensionskasse gemeldet werden muss. Es kann eine Frist von bis zu drei Jahren vorgesehen sein. Leistungen aus der Pensionskasse können frühestens mit 58 Jahren bezogen werden; in der Regel ist eine maximale Weiterversicherung bis zum 70. Altersjahr möglich. Die entsprechenden Bestimmungen finden sich im Reglement der jeweiligen Pensionskasse. Die meisten Vorsorgeeinrichtungen bieten zu all diesen Fragen Beratungen an. Der Arbeitgeber muss seine Mitarbeitenden auf diese Beratungsmöglichkeit hinweisen und der Pensionskasse den Austritt des Mitarbeitenden und die Anmeldung der gewünschten Leistung mitteilen.

zur zukünftigen Wohnsituation oder beispielsweise, ob eine Hypothek zum Pensionierungszeitpunkt ganz oder teilweise amortisiert werden sollte, sollten frühzeitig geklärt werden. Eine Alternative zur Frühpensionierung kann der schrittweise Ausstieg aus dem Berufsleben sein. Bei der Teilpensionierung besteht allenfalls die Möglichkeit zum Teilbezug des Vorsorgekapitals. Der Mitarbeitende zahlt weiterhin Beiträge auf Grundlage des reduzierten Lohns bei der Pensionskasse ein und ist gegen Tod und Invalidität versichert. Vorteil für das Unternehmen: Das Know-how des Mitarbeitenden geht nicht verloren und kann an die nachfolgende Generation weitergegeben werden.



Nicht jeder will mit 65 schon aufhören. Das dient auch dem Unternehmen.

Früher in Rente gehen?

Ein frühzeitiger Berufsausstieg kostet etwas, aber mit der richtigen Planung ist eine Frühpensionierung oftmals möglich. Die AHV-Rente kann um maximal zwei Jahre vorbezogen werden. Die dauernde Kürzung beträgt bei einem Jahr Vorbezug 6,8 Prozent respektive bei zwei Jahren 13,6 Prozent. Die Kürzung bleibt nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters bestehen. Auch bei der Pensionskasse gibt es bei vorzeitiger Pensionierung individuelle Rentenkürzungen. Hilfreich ist die Aufstellung eines detaillierten Finanzplans mit Einnahmen, Ausgaben und der langfristigen Vermögensentwicklung. Auch Fragen

Muss ich kündigen?

TIPP

Ist im Arbeitsvertrag, im Personal- oder im Betriebsreglement nichts zum Ausstieg bei der Pensionierung festgehalten, muss das Unternehmen nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag kündigen: auf das Ende des Monats, in dem der Mitarbeitende das ordentliche Rentenalter erreicht. Dabei sind die geltenden Kündigungsfristen einzuhalten. Bei Krankheit oder Unfall gelten die gesetzlichen Sperrfristen und die Vorschriften zur Lohnfortzahlung.

AUSZAHLUNG MWST-GUTHABEN

MWST-Guthaben entstehen, wenn die Vorsteuerabzüge höher sind als die deklarierte MWST. Grundsätzlich werden MWST-Guthaben innert 60 Tagen ausbezahlt. Da im Geschäftsverkehr eine Zahlungsfrist von 30 Tagen üblich ist,

hat die Eidgenössische Steuerverwaltung entschieden, MWST-Guthaben neu innert 30 Tagen auszubezahlen. Aus diesem Grund ist es nicht mehr notwendig, ein Gesuch um vorzeitige Rückzahlung zu stellen.

JETZT UMSTELLEN AUF QR-RECHNUNG ODER EBILL

In einem Jahr nimmt PostFinance die heutigen Einzahlungsscheine vom Markt. Für Unternehmen, die noch nicht auf die Nachfolgeprodukte QR-Rechnung oder eBill umgestellt haben, gibt es jetzt Handlungsbedarf.

PostFinance hat das Enddatum der heutigen roten (ES) und orangen (ESR) Einzahlungsscheine auf den 30. September 2022 festgelegt. Die roten und orangen Einzahlungsscheine werden für alle Schweizer Bankkunden definitiv abgelöst. Unternehmen sind jetzt gefordert, sofern sie noch nicht umgestellt haben. Zu beachten ist insbesondere auch der Versand von sämtlichen Zahlungsbelegen am Jahresanfang,

z.B. für Ratenzahlungen mit Zahlungszielen nach dem Enddatum. Hier erhöht sich der Handlungsdruck zusätzlich, weil die Umstellung auf die QR-Rechnung schon Anfang 2022 erfolgt sein muss.

Lesen Sie mehr zum Thema im Blogbeitrag von TREUHAND|SUISSE unter www.treuhandswiss.ch/blog

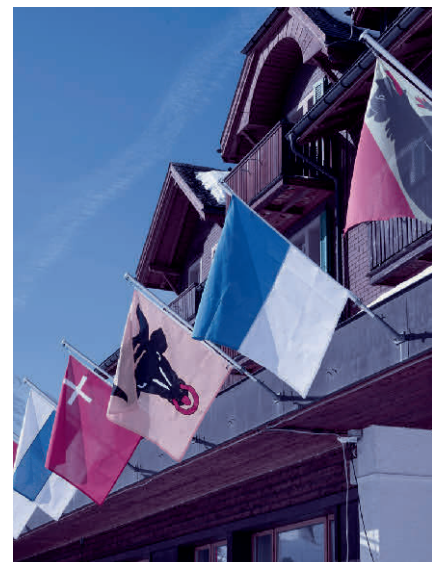


Scannen und fertig: Der QR-Code enthält alle relevanten Rechnungsdaten.

ERBSCHAFT: WOHNSTADTKANTON ZUSTÄNDIG FÜR VERRECHNUNGSSTEUER

Wer erbt, soll die Verrechnungssteuer auf Erbschaftserträge neu in seinem Wohnkanton zurückfordern. Diese Änderung der Verordnung über die Verrechnungssteuer tritt auf den 1. Januar 2022 in Kraft.

Derzeit ist der letzte Wohnsitzkanton des Erblassers für die Rückerstattung der Verrechnungssteuer an die Erben zuständig. Künftig sollen die Erben einer noch nicht verteilten Erbschaft die Verrechnungssteuer auf Erbschaftserträgen nun in ihrem Wohnsitzkanton zurückfordern. Damit können die Erfassung mit der Einkommens- und Vermögenssteuer und die korrekte Rückerstattung der Verrechnungssteuer bei interkantonalen Sachverhalten besser sichergestellt werden.



Bisher zählte der Wohnsitz des Erblassers, neu derjenige der Erben.

Herausgeber

TREUHAND|SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich

Erscheinungsweise: 3 x jährlich

Haben Sie Fragen zu den behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich an einen Treuhandprofi und achten Sie bei der Wahl auf das Signet TREUHAND|SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

www.treuhandswiss.ch
Schweizerischer Treuhänderverband