

Seite 3

HRM2-Abschlüsse – alles klar?

Seite 4

COVID-19 und Abschlusserstellung

Seite 5

Lohngleichheitsanalyse

Seite 6

Der «neue» Lohnausweis

Aktienrechtsrevision verabschiedet



Änderungen im Bereich des Rechnungs- und Revisionswesens

Am 19. Juni 2020 haben die eidgenössischen Räte nach jahrelangen Verhandlungen und Diskussionen die Aktienrechtsrevision verabschiedet. Sollte bis am 8. Oktober 2020 die Referendumsfrist ungenutzt ablaufen, könnten die neuen Regelungen frühestens in der zweiten Jahreshälfte 2021 in Kraft treten.

Nachfolgend beleuchten wir die wesentlichsten Änderungen im Bereich des Rechnungs- und Revisionswesens. Weitere umfassende Neuregelungen gibt es auch im rein rechtlichen Bereich, auf die wir zu einem späteren Zeitpunkt eingehen werden.

Neue Regeln im Bereich Reserven

Die Gliederung der Reserven erfolgt neu analog des Rechnungslegungsrechts in:

- Gesetzliche Kapitalreserve (z. B. aus Agioeinzahlungen)
- Gesetzliche Gewinnreserve (gesetzlich vorgeschriebene Zuweisungen aus Gewinnen)
- Freiwillige Gewinnreserve
Hier regelt eine spezielle Bestimmung, dass freiwillige Gewinnreserven nur gebildet werden dürfen, wenn das dauernde Gedeihen des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen ALLER Aktionäre dies rechtfertigt (Art. 673 Abs. 2 nOR).

Verluste müssen neu in folgender Reihenfolge verrechnet werden (Art. 673 nOR):

- zuerst mit dem Gewinnvortrag
- dann mit den freiwilligen Gewinnreserven
- anschliessend mit den gesetzlichen Gewinnreserven
- zuletzt mit den gesetzlichen Kapitalreserven

Alternativ dürfen Verluste wie bisher auch auf neue Rechnung vorgetragen werden, wobei gemäss Gesetzestext (Art. 674 Abs. 2 nOR) die freiwilligen Gewinnreserven aufgelöst werden müssten.

Neu ist auch die Klarstellung bei der **Rückzahlung von gesetzlichen Kapitalreserven**. Diese dürfen an die Aktionäre zurückbezahlt werden, wenn die gesetzlichen Kapital- und Gewinnreserven, abzüglich eines allfälligen Verlustvortrages 50% (bei Holdinggesellschaften 20%) des eingetragenen Aktienkapitals übersteigen (Art. 671 Abs. 2 und 3 nOR).

Zwischendividenden

Unter geltendem Recht ist die Zulässigkeit von Zwischendividenden umstritten. Neu (Art. 675a nOR) kann die Generalversammlung eine Zwischendividende beschliessen, wenn

- die Statuten dies vorsehen;
- die Voraussetzungen für eine Dividendenausschüttung erfüllt sind;
- ein geprüfter Zwischenabschluss vorliegt; Auf die Prüfung kann bei einer Gesellschaft mit Opting-out oder auch dann verzichtet werden, wenn alle Aktionäre der Ausschüttung zustimmen und die Forderungen der Gläubiger dadurch nicht gefährdet werden.

Abberufung der Revisionsstelle

Neu kann die Generalversammlung die Revisionsstelle nur noch aus wichtigen Gründen abberufen (Art. 730a Abs. 4 nOR). Die Gründe der Abberufung müssen im Anhang zur Jahresrechnung offengelegt werden. Bisher konnte die Generalversammlung die Revisionsstelle jederzeit mit sofortiger Wirkung abberufen.

Neue Bestimmungen im Umfeld von Art. 725 OR (finanzielle Notlagen)

Neu wird die Pflicht des Verwaltungsrates zur Überwachung der Zahlungsfähigkeit der Gesellschaft explizit als erstes Kriterium in Art. 725 Abs. 1 nOR umschrieben. Erst in Art. 725a und 725b nOR werden die Regelungen betreffend Kapitalverlust und Überschuldung beschrieben.

Gemäss den Bestimmungen von Art. 725a nOR wird die Pflicht zur Ergreifung von Massnahmen bei Kapitalverlust neu früher angesetzt. Bereits wenn zwei Drittel – bisher die Hälfte – des Aktienkapitals und der Reserven nicht mehr durch Aktiven gedeckt sind, muss der Verwaltungsrat eine Beurteilung der wirtschaftlichen Lage vornehmen und Massnahmen ergreifen.

Bei Verlust von 50% des Aktienkapitals und der Reserven muss der Verwaltungsrat nicht mehr zwingend eine Generalversammlung zwecks Sanierungsbeschlüssen einberufen, sondern er nimmt von sich aus eine Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft vor und ergreift Massnahmen zur Beseitigung des Kapitalverlustes.

Neu ist die Bestimmung (Art. 725a Abs. 2 nOR), wonach eine Gesellschaft ohne Revisionsstelle bei Vorliegen eines Kapitalverlustes ihre Jahresrechnung vor der Genehmigung durch die Generalversammlung einer eingeschränkten Revision durch einen zugelassenen Revisor unterziehen muss.

Bei Vorliegen einer Überschuldung sind neu klare Vorgaben definiert (Art 725b nOR), was zu einer grösseren Rechtssicherheit führt (Art. 725b nOR). Dies betrifft vor allem die Definitionen der verlangten Zwischenabschlüsse und deren Prüfung.

Neu ist, dass vorhandene Rangrücktritte, welche den Verwaltungsrat zum Verzicht der Benachrichtigung des Richters ermächtigen, zukünftig explizit auch die Zinsforderungen während der Überschuldung umfassen (Art. 725 Abs. 4 Ziff. 1 nOR).

Ebenfalls gesetzlich verankert wird die Bestimmung, dass auf die Benachrichtigung des Gerichts verzichtet werden kann, solange begründete Aussicht besteht, dass die Überschuldung innert einer Frist von längstens 90 Tagen nach Vorliegen der geprüften Zwischenbilanzen behoben werden kann und die Gläubigerforderungen nicht zusätzlich gefährdet werden (Art. 725b Abs. 4 Ziff. 2 nOR). Bisher ging die Praxis von einer Frist von 60 Tagen aus, wobei eine gesetzliche Regelung fehlte.

Fazit

Die neuen Bestimmungen bringen unter anderem wichtige Klarstellungen und Flexibilisierungen in allen Bereichen des Aktienrechts. Wir werden Sie weiterhin auf dem Laufenden halten und Sie bei den notwendigen Anpassungen für Ihre Unternehmung gerne unterstützen.

Autoren:



Rolf Eberle
dipl. Wirtschaftsprüfer
zugel. Revisionsexperte
Truvag Revisions AG, Sursee



Jasmin Ursprung
BSc Business Administration
dipl. Wirtschaftsprüferin, zugl. Revisionsexpertin
CAS Verwaltungsrat
Truvag Revisions AG, Luzern

HRM2-Abschlüsse – alles klar?

Mittlerweile haben alle Gemeinden im Kanton Luzern ihre Jahresrechnung ein erstes Mal nach dem neuen Finanzhaushaltsgesetz bzw. der Rechnungslegung HRM2 erstellt. Dabei waren verschiedene Herausforderungen zu bewältigen und die zeitlichen Ressourcen waren teilweise ausgeschöpft, so dass fallweise (noch) nicht alles wie gewünscht und gefordert umgesetzt werden konnte. Gerne informieren wir über unsere Erfahrungen aus dieser Einführungs- und Umsetzungsphase und zeigen Ihnen auf, wie wir die Gemeinden im Bereich der Buchführung, Abschlusserstellung und Rechnungsprüfung unterstützen können.

Geldflussrechnung und Anhang

Wie bereits in der letztjährigen Info-Ausgabe unter dem Titel «Erste Jahresrechnung nach HRM2» berichtet, führten die neuen Elemente der Jahresrechnung, namentlich die Geldflussrechnung und der umfangreiche Anhang, zu einer gewissen Herausforderung und zu Unklarheiten. Die Geldflussrechnung konnte oftmals nicht wie gewünscht aus dem System generiert, sondern musste mit Hilfe der Excel-Vorlage der Finanzaufsicht erstellt werden. Dabei bestand schlussendlich die Herausforderung, dass das Total des Geldflusses aus betrieblicher, Investitions- und Finanzierungstätigkeit der Veränderung der flüssigen Mittel entsprach. Die einzelnen Bestandteile des Anhangs mussten individuell zusammengestellt werden. Neben anderen Fragen bestanden grosse Unsicherheiten über den Umfang und Nutzen des Beteiligungsspiegels sowie der Aufstellung über die finanziellen Zusicherungen in den Folgejahren.

Eingesetzte Hilfsmittel

Auch die einzelnen sich im Einsatz befindenden Softwareanwendungen bargen ihre Tücken – sei es, dass das Anwender-Know-how aufgrund eines Systemwechsels noch nicht ausgereift war, oder dass die integriert geführten Kostenrechnungen mit den Umlagen und der Aufteilung auf die verschiedenen Aufgabenbereiche ein relativ komplexes Gebilde darstellen. Dadurch wurden Budgetabweichungen oftmals erst nach der Erstellung der Jahresrechnung ersichtlich, was bei den Verantwortlichen teilweise zu Schwierigkeiten bei deren Interpretation führte. Je nach IT-System bzw. Umfang der eingesetzten Module lassen sich zudem mehr oder weniger Reports automatisch aufbereiten. Die manuelle Erstellung führte zu Mehraufwand und dadurch auch zu höheren Fehlerisiken. Nach Vorliegen der definitiven Jahresrechnung ist es auf jeden Fall empfehlenswert, jeweils die einzelnen Bestandteile der Jahresrechnung nochmals miteinander abzustimmen, wie zum Beispiel der Anlagespiegel mit den Werten der Bilanz und der Erfolgsrechnung, den Eigenkapitalnachweis mit der Bilanz oder der Zahlenteil der Jahresberichte mit dem Report der Erfolgsrechnung nach Aufgabenbereichen.

Sicherstellung Know-how

Auch das neue, restriktivere Kredit- und Ausgabenrecht führte da und dort zu Fragezeichen – dies unter anderem bei Gemeinderäten und -rätinnen, welche sich aufgrund ihrer Pflichten (noch) nicht eingehend mit dieser Materie beschäftigen konnten. Wie bereits erwähnt, traten die Budgetüberschreitungen zum Teil erst im Nachhinein bzw. nach Umsetzung

der Kostenumlagen zum Vorschein. Diese Kreditüberschreitungen wurden teilweise durch den Gemeinderat bewilligt, obwohl diese Bewilligung grundsätzlich vor der Tätigung der Ausgabe zu erfolgen hat. Auch die Anwendung der Kreditübertragung und die Tatsache, dass dadurch das Budget reduziert wird, war in der Praxis (noch) zu wenig bekannt und es war entsprechender Erklärungsbedarf vorhanden.

Verfügbare Ressourcen

Schlussendlich waren bei verschiedenen Gemeinden zu hohe personelle Ressourcen für die korrekte Umsetzung der Rechnungslegung HRM2 gebunden. Infolgedessen fehlte die notwendige Zeit für die Erarbeitung des Risikomanagements und die Erstellung des internen Kontrollsystems. In solchen Fällen konnten wir als Rechnungsprüfungsorgan die Existenz des IKS im Revisionsbericht nicht bestätigen.

Erkenntnisse

Hinsichtlich Erstellung der Jahresrechnung 2020 gilt es nun, das gewonnene Fachwissen im Bereich von HRM2 zu vertiefen und den gesamten Abschlussprozess inklusiv der Berichterstattung weiterzuentwickeln und zu optimieren. Damit das Ziel einer möglichst einheitlichen Anwendung der Rechnungslegung durch die Gemeinden zukünftig erreicht werden kann, ist es aus unserer Sicht wünschenswert, dass aufgrund laufend gewonnener Erkenntnisse entsprechende Praxisfestlegungen fortlaufend definiert und vorgegeben werden.

Temporäre personelle Ressourcen

Sollten Sie Engpässe bei den personellen Ressourcen im Bereich der Finanzbuchhaltung haben – sei es auch nur temporär – oder fachliche Unterstützung bei der Abschlusserstellung benötigen, können Sie auf die Unterstützung durch unsere Fachleute zurückgreifen. Bei der Rechnungsprüfung bieten wir neben den Revisionsdienstleistungen als Rechnungsprüfungsorgan einer Gemeinde auch die Unterstützung und Begleitung von Rechnungs- und Controllingkommissionen an.

Mehrwertsteuer und weitere Themen

Ergänzend zu unseren Dienstleistungen stehen Ihnen für weitere Beratungen und Spezialfragen in den Bereichen Mehrwertsteuer (z. B. MWST-Risk Check), Steuern und Recht (z. B. Erbschaftserledigungen, Veranlagung von Sondersteuern) und Immobilien (z. B. Bewertungen, Gutachten Mehrwertabgabe, Zustandsanalysen) die Spezialisten unserer Partnerunternehmung Truvag Treuhand AG gerne zur Verfügung.

Autoren:



Ivan Hodel
dipl. Wirtschaftsprüfer
zugel. Revisionsexperte
Truvag Revisions AG, Willisau



Philipp Steinmann
MSc Business Administration
dipl. Wirtschaftsprüfer
Experte Swiss GAAP FER, zugl. Revisionsexperte
Truvag Revisions AG, Willisau

COVID-19 und Abschlusserstellung

Seit Anfang Jahr 2020 hat das sogenannte Coronavirus unsere Welt verändert. So gibt es wohl kaum ein Unternehmen, welches nicht in irgendeiner Art und Weise von diesem Virus betroffen ist. Musste das Ereignis in den Jahresrechnungen per 31. Dezember 2019 hauptsächlich als Ereignis nach dem Bilanzstichtag offengelegt werden, wird es nun vor allem auf die Jahresrechnungen mit Abschlussstichtag im Jahr 2020 und später wesentliche Auswirkungen haben. Was muss nun bei der Abschlusserstellung nach Obligationenrecht beachtet werden?

COVID-19-Kredite

Falls ein Unternehmen einen COVID-19-Kredit beansprucht hat, stellt dieser eine (verzinsliche) Verbindlichkeit gemäss Art. 959a Abs. 2 OR dar. Je nach beabsichtigter Rückzahlung muss diese kurz- oder langfristig und zum Nominalwert ausgewiesen werden. Der Kredit muss in der Jahresrechnung entweder in der Bilanz oder im Anhang klar als solcher offengelegt werden (z. B. «Verbürgter COVID-19-Kredit»). Weiter drängen sich detaillierte Offenlegungen im Anhang auf, wie zum Beispiel Investitionsrestriktionen oder die beabsichtigte Dauer der Inanspruchnahme. Wer einen solchen Kredit aufgenommen hat, muss unbedingt beachten, dass während der Dauer des Kredits keine Dividenden ausgeschüttet werden dürfen. Ausschütten bedeutet sowohl die Auszahlung einer Dividende als auch die Verrechnung bzw. Gutschrift auf einem Aktionärs-Kontokorrent. Auch betreffend Rückzahlung von (Aktionärs-)Darlehen bestehen Restriktionen. Zudem ist zu beachten, dass die COVID-19-Kredite bis CHF 500'000 für die Berechnung von Kapitalverlust (Art. 725 Abs. 1 OR) und Überschuldung (Art. 725 Abs. 2 OR) nicht als Fremdkapital berücksichtigt werden müssen. Diese Regelung gilt nicht für COVID-19-Kredite Plus (> CHF 500'000).

Kurzarbeitsentschädigung

Falls ein Unternehmen Kurzarbeit beantragt hat, muss dies in der Buchhaltung entsprechend verbucht werden. Hier hat sich gegenüber früheren Jahren (nicht coronabedingte Kurzarbeit) nichts geändert. So sind Entschädigungen von Sozialversicherungen dem Personalaufwand zuzurechnen und werden in der Praxis vielfach als Minderung des Personalaufwandes dargestellt. Wir empfehlen hier, die Entschädigungen auf einem separaten Konto im Hauptbuch zu verbuchen. Bei wesentlichen verrechneten Beträgen drängt sich eine Aufschlüsselung im Anhang nach Art. 959c Abs. 1, Ziff. 2 OR oder auch direkt in der Erfolgsrechnung auf.

Weitere Bilanzpositionen

Situativ muss bei weiteren Bilanzpositionen überprüft werden, ob COVID-19 auf diese einen wesentlichen Einfluss haben könnte. Das kann unter anderem bei folgenden Positionen der Fall sein:

- Forderungen aus Lieferung & Leistung: Sind grössere Debitorenausfälle zu erwarten? Sollten allenfalls Abzahlungsverträge vereinbart werden?
- Warenvorräte: Ist insbesondere das Niederstwertprinzip noch eingehalten? D. h. ist der Verkaufspreis der

Waren immer noch höher als die Einkaufs- bzw. die Herstellkosten?

- Anlagevermögen: Sowohl die Finanzanlagen und Beteiligungen sowie die mobilen und immobilien Sachanlagen müssen laufend auf ein Impairment überprüft werden. Gibt es Anzeichen eines Impairments bzw. einer notwendigen Wertberichtigung?
- Rückstellungen: Müssen Rückstellungen gebildet werden? Hier sollten auch die steuerrechtlichen Vorgaben berücksichtigt werden. Diese sind wiederum situativ je nach Kanton unterschiedlich.

Zusätzliche Angaben im Anhang

Im Anhang sind je nach Situation weitere Angaben zu machen. Dies muss individuell beurteilt werden. In Betracht zu ziehen sind zum Beispiel Informationen zur Fähigkeit der Unternehmensfortführung oder zur aktuellen Liquiditätssituation. Um diese beiden Punkte beurteilen zu können, muss sich die oberste Leitung einer Gesellschaft laufend Gedanken zum aktuellen Zustand der Gesellschaft und deren Fähigkeit zur Fortführung machen und vor allem auch die aufgrund von COVID-19 getroffenen Massnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen, um rechtzeitig auf sich verändernde Bedingungen reagieren zu können. Vor allem bei angespannter Liquiditäts- und Ertragslage ist es ratsam, ein Budget und vor allem einen darauf aufbauenden Liquiditätsplan zu erstellen und laufend zu aktualisieren. In solchen Phasen empfiehlt es sich, in verschiedenen Szenarien zu denken und mögliche Massnahmen frühzeitig zu implementieren.

Gerne unterstützen wir Sie

In dieser nicht einfachen und für alle Beteiligten ungewohnten Situation ist es wichtig, stets die Übersicht über den aktuellen Stand zu haben. Drohende Liquiditätsengpässe müssen frühzeitig erkannt und mögliche wesentliche Einflüsse auf die Jahresrechnungen rechtzeitig eingeschätzt werden. So kann je nach Situation zeitnah auf die verschiedensten Einflüsse reagiert und unangenehme Überraschungen vorgebeugt werden. Gerne unterstützen und beraten Sie unsere Fachleute.

Autoren:



Lea Stirnimann
Treuhänderin FA
zugel. Revisorin
Truvag Revisions AG, Sursee



Daniel Büttiker
Treuhänder FA
zugel. Revisor
Truvag Revisions AG, Willisau

Lohngleichheitsanalyse

Mit dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG) wird das Ziel verfolgt, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Es besteht bis heute noch ein statistisch nachgewiesener Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern. Mit der beschlossenen Änderung des Gleichstellungsgesetzes verfolgen Bundesrat und Parlament das Ziel, mit staatlichen Massnahmen die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu verwirklichen. Bei der Umsetzung treten verschiedene Fragen auf, auf welche wir nachfolgend eingehen und gleichzeitig aufzeigen, wo wir Sie unterstützen können.

Was ist neu?

Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes sind alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 100 Angestellten (ohne Lernende) in der Schweiz verpflichtet, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse in Bezug auf das Geschlecht durchzuführen. Mit Angestellten sind Beschäftigte gemeint, unabhängig von deren Pensen. Die neue Bestimmung tritt ab dem 1. Juli 2020 in Kraft und enthält die folgenden drei durchzuführenden Schritte:



Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sind grundsätzlich sämtliche natürlichen und juristischen Personen sowie die öffentliche Hand (alle Staatsebenen), die einen Anspruch auf Leistungen aus einem Arbeitsverhältnis haben und verpflichtet sind, als Gegenleistung einen Lohn zu zahlen. Massgebend sind sämtliche Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht sowie öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. In Konzernverhältnissen ist jede Tochtergesellschaft für sich in Bezug auf die Schwelle von 100 Mitarbeitenden zu betrachten, d. h. bei Überschreitung muss folgerichtig jede Tochtergesellschaft eine eigene Lohngleichheitsanalyse durchführen.

Gibt es Ausnahmen von der Pflicht?

Eine Pflicht zur Durchführung dieser Lohngleichheitsanalyse entfällt bei denjenigen Unternehmen, die im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionswesens bereits eine Kontrolle in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit hatten. Dies gilt jedoch nur für Kontrollen mit einem Referenzmonat zwischen Juli 2016 und Juni 2020.

Was ist zu tun?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Geltungsbereich müssen zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen. Die Lohngleichheitsanalyse muss nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode erfolgen und die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern beim betroffenen Arbeitgeber

analysieren. Der Bund stellt mit dem «LOGIB» ein kostenloses Standard-Analysetool zur Verfügung.

Das Resultat der Analyse muss durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen, eine Arbeitnehmervertretung oder eine Frauenorganisation extern überprüft werden. Die Überprüfung muss innert einem Jahr nach der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse, spätestens jedoch bis Ende Juni 2022 durchgeführt werden.

Wenn die Lohngleichheitsanalyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, muss keine weitere Lohngleichheitsanalyse durchgeführt werden. Andernfalls ist die Analyse nach vier Jahren zu wiederholen.

Wo liegt der Mehrwert?

Die Lohngleichheitsanalyse zeigt Ihnen allfällige Ungleichheiten auf und kann als Basis für die Weiterentwicklung Ihres Lohnsystems dienen. Durch die Lohnanalyse erhalten Sie die Sicherheit, die gesetzlichen Anforderungen korrekt im Unternehmen implementiert zu haben.

Weiter können Sie sich gegenüber Ihren verschiedenen Anspruchsgruppen als Unternehmen zusätzlich im positiven Sinn positionieren:

- als verlässlicher Arbeitgeber gegenüber Ihren Mitarbeitenden;
- als attraktives Unternehmen, um neue Talente zu gewinnen;
- als verantwortungsbewusster Partner beim Aktionariat, bei Ihren Geschäftspartnern sowie in der Öffentlichkeit.

Gerne unterstützen wir Sie

Wir können Sie bei der Aufbereitung der Daten unterstützen, sofern bei Ihnen die personellen Ressourcen nicht zur Verfügung stehen.

Die Truvag Revisions AG gilt als zugelassenes Revisionsunternehmen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Unsere leitenden Revisoren haben die obligatorische Weiterbildung in diesem Fachgebiet absolviert und haben zudem langjährige Erfahrung in ähnlichen Überprüfungen von Lohngleichheitsanalysen im Zusammenhang mit Submissionsverfahren im Beschaffungsrecht.

Autoren:



Bernhard Herger
MSc Business Administration
dipl. Wirtschaftsprüfer, Experte Swiss GAAP FER
zugel. Revisionsexperte
Truvag Revisions AG, Sursee



Daniel Rauch
dipl. Betriebswirtschafter HF
dipl. Wirtschaftsprüfer
zugel. Revisionsexperte
Truvag Revisions AG, Luzern

Der «neue» Lohnausweis

Seit mit der Steuerperiode 2007 der aktuell gültige Lohnausweis eingeführt wurde, ist doch schon einige Zeit vergangen. So viel Zeit, dass man annehmen könnte, dass mittlerweile sämtliche Arbeitgeber den Lohnausweis korrekt erstellen können. Laut Auskunft der Steuerverwaltung des Kantons St. Gallen werden jedoch nach wie vor sehr oft falsch ausgefüllte Lohnausweise eingereicht.

Der Lohnausweis ist eine Urkunde

Jeder Arbeitgeber ist gemäss Art. 127 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer verpflichtet, eine schriftliche Bescheinigung, also einen Lohnausweis, über dessen Leistungen an die Arbeitnehmer auszustellen. Vielen ist nicht bewusst, dass es sich beim Lohnausweis um eine Urkunde im strafrechtlichen Sinn (Art. 110 Abs. 4 Strafgesetzbuch) handelt. Dieses schweizweit gültige, amtliche Formular muss wahrheitsgetreu und fristgerecht ausgestellt werden. Wird diese Bescheinigungspflicht verletzt, können dem fehlbaren Arbeitgeber Bussen bis CHF 10'000 drohen. Zudem kann das Ausstellen eines falschen Lohnausweises als Mithilfe zur Steuerhinterziehung geahndet werden. Das korrekte Ausfüllen muss deshalb für jeden Arbeitgeber von hoher Bedeutung sein.

Häufigste Fehler

Laut Steuerverwaltung des Kantons SG sind häufige Fehler:

- Feld F «unentgeltliche Beförderung zwischen Wohn- und Arbeitsort» trotz vorhandenem Geschäftsfahrzeug nicht angekreuzt;
- kein Privatanteil Geschäftswagen unter Ziffer 2.2 aufgerechnet; Hinweis: Aufrechnung Privatanteil ist nur notwendig, wenn der Arbeitnehmer das Geschäftsfahrzeug auch privat unentgeltlich benutzen darf.
- Feld G «Kantinenverpflegung/Lunch Checks» nicht angekreuzt, trotz Möglichkeit, das Essen vergünstigt in einer Kantine einzunehmen;
- Kinderzulagen nicht im Bruttolohn Ziffer 1 enthalten;
- Weiterbildungsbeiträge des Arbeitgebers in Ziffer 1 «Lohn» anstelle unter Ziffer 13.1 «Beiträge an die Weiterbildung» enthalten. Hinweis: Nur übernommene Beiträge von Rechnungen, die auf den Arbeitnehmer lauten, sind unter Ziffer 13.1 aufzuführen.
- Krankentaggeldprämien, FAK-Beiträge, Beiträge an Gewerkschaften (Parifonds, Gimafonds) in den Ziffern 9 oder 10 vom Bruttolohn abgezogen; Hinweis: Beiträge an die Stiftung FAR können unter Ziffer 10.1 «Berufliche Vorsorge – ordentliche Beiträge» in Abzug gebracht werden.
- Pauschalspesen unter Ziffer 13.2 nicht deklariert; Hinweis: Pauschalspesen sind auch bei genehmigtem Spesenreglement aufzuführen.

- Unter Ziffer 15 «Bemerkungen» fehlen Angaben wie z. B. zum genehmigten Spesenreglement, zum Anteil Aussendienst (bei einem Geschäftsfahrzeug) oder dass mehrere Lohnausweise bestehen.

Weitere häufige Fragen

Es ist zu empfehlen, Fragen im Zusammenhang mit dem Lohn seriös abzuklären, damit Beanstandungen ausgeschlossen werden können. Hier eine Auswahl möglicher Fragen:

- Wann ist Lohn Einkommen erzielt, bei der Entstehung des Rechtsanspruchs (Arbeitslohn, VR-Honorar!) oder erst bei der Zahlung (Provision, Bonus, Erfolgsbeteiligung)?
- Wie ist der Zeitraum anzugeben, wenn jemand im gleichen Jahr mehrmals für kurze Zeit angestellt wird? Der erste und letzte Tag ist anzugeben.
- Muss der Lohnausweis unterzeichnet werden? Ja, ausser er ist vollautomatisch erstellt.
- Muss ein in Form von Ferien bezogenes Dienstaltersgeschenk deklariert werden? Nein, nur wenn es in Form von Bargeld/Naturalien ausgerichtet wird.
- Was versteht man unter übliche Geschenke bis CHF 500, die nicht zu deklarieren sind? Naturalgeschenke, i. d. R. nicht aber Geldgeschenke, pro Ereignis und Person, wobei mehrere Ereignisse pro Person möglich sind.
- Was gilt als Aussendiensttag (MA fährt vom Wohnort direkt zum Kunden und zurück) oder halber Aussendiensttag (MA fährt morgens oder abends noch zum Arbeitsort)?

Anpassungen und Präzisierungen

Die Arbeitsgruppe Lohnausweis der Schweizerischen Steuerkonferenz (Publikationen auf www.steuerkonferenz.ch) beschäftigt sich regelmässig mit neuen, sich aus der Praxis ergebenden Fragen und aktualisiert laufend die mittlerweile 19 Seiten umfassende Wegleitung zum Lohnausweis.

Fazit

Das Erstellen eines korrekten Lohnausweises ist anspruchsvoll. Lohn-Sonderfälle sind zu prüfen, damit der Lohnausweis korrekt erfolgt. Es lohnt sich, bei Unsicherheiten die Wegleitung heranzuziehen. Wir als ausgewiesene Fachpersonen beantworten gerne Ihre Fragen.

Autor:



Marco Mosimann
Sozialversicherungsfachmann FA
Truvag St. Gallen