



# Lohnabrechnung mit Nettolohnausgleich

Leistungen Dritter sind nicht oder nur teilweise abrechnungspflichtig. Damit verringern sich die Abzüge in der Lohnabrechnung, und der Nettolohn fällt höher aus, als wenn keine Leistungen Dritter erbracht worden wären. Dies lässt sich durch einen sogenannten Nettolohnausgleich korrigieren.

## Von Ralph Büchel

Der Nettolohnausgleich wird kontrovers beurteilt. Sofern in den arbeitsvertraglichen Bestimmungen wie einem Gesamtarbeitsvertrag, dem Einzelarbeitsvertrag oder dem Reglement der Firma nichts Gegenteiliges geregelt ist, steht einem Nettolohnausgleich zumindest rechtlich nichts entgegen. Eins ist aber gewiss, er muss irgendwo legalisiert sein, das heisst, es muss in einem der genannten arbeitsvertraglichen Bestimmungen (z.B. Reglement) stehen, dass man einen Nettolohnausgleich machen darf. Dies kann zum Beispiel wie folgt in einem Arbeitsreglement stehen: «Treten an die Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Höhe der Nettolohnauszahlung bei Arbeitsverhinderung die Nettolohnhöhe bei Arbeitsleistung nicht übersteigen. Namentlich werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsverhinderung entfallenden Sozialversicherungsabzüge.»

Es sind folgende Kriterien zu beachten:

- Zulässigkeit: Wenn dieser in einem der genannten arbeitsvertraglichen Bestimmungen vereinbart wurde und dem Arbeitnehmenden die Versicherungsleistungen vollständig zukommen.
- Der Bruttolohn (Lohn vor Abzug der Sozialversicherung) muss mindestens so hoch sein wie die Taggelderleistungen, die der Arbeitgeber von der Versicherung erhält.
- Da in den Arbeitsverträgen der Bruttolohn definiert ist, darf der Nettolohnausgleich nicht am Bruttolohn korrigiert und muss separat ausgewiesen werden.

### Für den Nettolohnausgleich bestehen zwei Varianten

#### Variante 1

Die einfache Variante vergleicht am Schluss der Lohnabrechnung den Nettolohn mit und ohne

eingebuchte Taggelder und korrigiert mit einer Lohnart «Nettolohnausgleich» das Schlussergebnis, also den ausbezahlten Lohn. Diese Lohnart kann auch vor der Lohnart «Bruttolohn» geführt werden, entscheidend ist dabei, dass sie nicht bei der Lohnbasis für die Lohnabzüge

ge berücksichtigt wird. Diese Variante kann in jedem Lohnabrechnungsprogramm eingesetzt werden. Sie hat jedoch den Nachteil, dass bei den Höchstlöhnen Schwierigkeiten entstehen können und teilweise Verbuchungsprobleme auftauchen. Bei dieser Variante wird der Abzug «versteuert», bzw. dieser Lohnabzug fliesst nicht in den Lohnausweis und ist folglich nicht korrekt. Allerdings liegt hier der Vorteil darin, dass Mitarbeitende eine höhere AHV-Lohnbasis haben, womit diese später im Unterschied zur Variante 2 eine leicht höhere AHV-Rente erhalten. Auch dies ist nicht korrekt und kann bei einer AHV-Revision bemängelt werden.

#### Variante 2

Die exakte Variante korrigiert nicht am Schluss, sondern vor der Berechnung der Sozialversi-

Beispiel einer Lohnabrechnung vor dem Nettolohnausgleich:

Monatslohn		CHF	7 000.00		
<b>Bruttolohn</b>		<b>CHF</b>	<b>7 000.00</b>		
AHV/IV/EO	CHF	7 000.00	5,300%	CHF	-371.00
ALV	CHF	7 000.00	1,100%	CHF	-77.00
NBU	CHF	7 000.00	1,575%	CHF	-110.25
Berufliche Vorsorge				CHF	-441.75
<b>Total Abzüge</b>				<b>CHF</b>	<b>-1 000.00</b>
Nettolohn		CHF	6 000.00		
<b>Auszahlung</b>		<b>CHF</b>	<b>6 000.00</b>		

Variante 1 Beispiel einer Lohnabrechnung mit einfachem Nettolohnausgleich:

Monatslohn		CHF	7 000.00		
Krankentaggeld		CHF	2 000.00		
Korrektur Krankentaggeld		CHF	-2 000.00		
<b>Bruttolohn</b>		<b>CHF</b>	<b>7 000.00</b>		
AHV/IV/EO	CHF	5 000.00	5,300%	CHF	-265.00
ALV	CHF	5 000.00	1,100%	CHF	-55.00
NBU	CHF	5 000.00	1,575%	CHF	-78.75
Berufliche Vorsorge				CHF	-441.75
<b>Total Abzüge</b>				<b>CHF</b>	<b>-840.50</b>
Nettolohnausgleich		CHF	-159.50		
Nettolohn		CHF	6 000.00		
<b>Auszahlung</b>		<b>CHF</b>	<b>6 000.00</b>		



Beispiel einer Lohnabrechnung mit exaktem Nettolohnausgleich:

Monatslohn				CHF	7 000.00
Krankentaggeld				CHF	2 000.00
Korrektur Krankentaggeld				CHF	-2 000.00
Nettolohnausgleich				CHF	-173.35
<b>Bruttolohn</b>				<b>CHF</b>	<b>6 826.65</b>
AHV/IV/EO	CHF	4 826.65	5,300%	CHF	-255.80
ALV	CHF	4 826.65	1,100%	CHF	-53.10
NBU	CHF	4 826.65	1,575%	CHF	-76.00
Berufliche Vorsorge				CHF	-441.75
<b>Total Abzüge</b>				<b>CHF</b>	<b>-826.65</b>
Nettolohn				CHF	6 000.00
<b>Auszahlung</b>				<b>CHF</b>	<b>6 000.00</b>

cherungsabzüge. Sie ist somit in die Lohnart «Korrektur Leistungen Dritter» eingerechnet oder steht unmittelbar neben dieser. Sie wird in die Basislöhne der Sozialversicherungen eingerechnet. Dies erfordert technisch jedoch eine sogenannte Iteration. Das Lohnprogramm «probiert» in einer Schleife, bis der neu berechnete Nettolohn dem Nettolohn ohne Taggeldkorrektur entspricht. Die Variante hat den Vorteil, dass die Sozialversicherungsbasen korrekt sind und keine Probleme bei weiteren Abrechnungen auftauchen sollten. Diese Variante wird auch Bruttolohnkappung genannt, da dieser Lohnabzug in die Bruttolohnbasis und in den Lohnausweis einfließt, aber auch das Ziel hat, nicht einen höheren Nettolohn auszuzahlen.



#### AUTOR

**Ralph Büchel** ist Geschäftsleiter von Caveris. Neben der Ausbildung zum Treuhänder mit eidg. Fachausweis ist er Sozialversicherungsfachmann mit eidg. Fachausweis und diplomierter Sozialversicherungsexperte.