



Nr. 28, September 2007

ATO Treuhand AG  
ATO Verkauf AG

Tel. 031 306 66 66, Fax 031 306 66 00, [www.ato.ch](http://www.ato.ch) / E-Mail [ato@ato.ch](mailto:ato@ato.ch)  
Tel. 031 985 75 00, Fax 031 985 75 01, [www.atovk.ch](http://www.atovk.ch) / E-Mail [info@atovk.ch](mailto:info@atovk.ch)

## Checkliste zum neuen Lohnausweis (NLA)

Inzwischen sind sich sämtliche Instanzen bezüglich der Richtlinien zum neuen Lohnausweis (NLA) einig und wir konnten bereits erste Erfahrungen bei der Lohnverarbeitung nach den neuen Vorgaben sammeln.

Auf Grund der erhöhten Verantwortlichkeit des Arbeitgebers in Bezug auf die Vollständigkeit der Angaben, bieten wir Ihnen eine Hilfestellung in Form einer Checkliste an. Diese hat für Sie folgende Vorteile:

- **Unterstützung bei der Eigenkontrolle**
- **Kurzes und präzises Nachschlagewerk**
- **Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften**

Sie können diese Checkliste entweder auf unserer Homepage [www.ato.ch](http://www.ato.ch) unter „neuer Lohnausweis“ herunterladen oder bei uns anfordern.



## Naturalleistungen, neue Sätze ab 01.01.2007

Naturalleistungen (freie Kost und Logis) sind zum Marktwert anzurechnen. Zur Bestimmung der Bruttoeinkünfte sind Bar- und Naturalleistungen zusammenzurechnen. Ab 1. Januar 2007 gelten folgende Ansätze:

	<u>Pro Tag</u>	<u>Pro Monat</u>
Morgenessen	CHF 3.50	CHF 105.00
Mittagessen	CHF 10.00	CHF 300.00
Abendessen	CHF 8.00	CHF 240.00
Volle Verpflegung	CHF 21.50	CHF 645.00
Unterkunft (Zimmer)	CHF 11.50	CHF 345.00
Volle Verpflegung und Unterkunft	CHF 33.00	CHF 990.00

Wird dem Arbeitnehmer eine Wohnung zur Verfügung gestellt, so ist anstelle obiger Unterkunftpauschalen der ortsübliche Mietzins einzusetzen, bzw. die Verbilligung gegenüber dem ortsüblichen Mietzins. Weiter sind Pauschalen für Wohnungseinrichtung, Heizung und Beleuchtung sowie Reinigung von Bekleidung und Wohnung zu beachten. (Max. CHF 1680.00 pro erwachsene Person und Jahr)

Für die Verpflegung und Unterbringung von Kindern des Arbeitnehmers gelten reduzierte altersabhängige Sätze.

Die von der Steuerverwaltung verfassten Merkblätter finden Sie im Internet unter:

N1/2007 <http://www.estv.admin.ch/d/vst/dokumentation/rundschreiben/2-030-D-2006-d-Beilage4.pdf>  
N2/2007 <http://www.estv.admin.ch/d/vst/dokumentation/rundschreiben/2-030-D-2006-d-Beilage5.pdf>

# Feiertagsentschädigung für Arbeitnehmer/Innen

## Wer ist betroffen?

Arbeitnehmende im Stundenlohn

## Ist die Entschädigung obligatorisch?

Das Gesetz sieht vor, dass einzig der 1. August bezahlt werden muss, sofern dieser Tag auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmenden fällt.

## Was ist komplementär zu beachten?

Die Kantone können nebst dem 1. August bis zu acht weitere Feiertage im Jahr bestimmen. Sie gelten zwar als Sonntage, deren Vergütung ist aber freiwillig (eine Liste der örtlichen Feiertage finden Sie unter [www.feiertagskalender.ch](http://www.feiertagskalender.ch)).

Teilweise sind die Feiertagsentschädigungen in Gesamtarbeitsverträgen explizit geregelt. Für Unternehmen ohne GAV empfiehlt es sich eine einheitliche Regelung festzulegen und die Feiertage schriftlich im Arbeitsvertrag festzuhalten.

## Wie wird die Feiertagsentschädigung berechnet?

Formel:  $100 \times \text{Anzahl Feiertage} / \text{Anzahl Arbeitstage}$   
= Prozentsatz Feiertagsentschädigung

### → Beispiel 1:

5-Tage-Woche im Betrieb mit 52 Kalenderwochen und 1 Feiertag

Berechnung:  $100 \times 1 / 260 = 0.38\%$  vom Grundlohn

### → Beispiel 2:

5-Tage-Woche im Betrieb mit 52 Kalenderwochen und 9 Feiertage

Berechnung:  $100 \times 9 / 260 = 3.46\%$  vom Grundlohn

## Musterlohnabrechnung

Grundlohn

+ Ferienentschädigung

+ Feiertagsentschädigung

## Total Stundenlohn

+ Anteil 13 Monatslohn (8.33%)

## Total Stundenlohn (inkl. 13 Monatslohn)

→ Die Ausrichtung eines 13. Monatslohn ist fakultativ. Wird ein 13. Monatslohn ausgerichtet, so ist dieser ebenfalls auf der Ferien- und Feiertagsentschädigung geschuldet.



# Gesetzesänderungen (voraussichtlich per 01.01.2008)

## Neues GmbH Recht

Das neue Recht tritt voraussichtlich per 01.01.2008 in Kraft. Neugründungen vor diesem Zeitpunkt haben noch nach altem Recht zu erfolgen und müssen, wie bestehende GmbH's, nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes an das neue Recht angepasst werden.

## Revisionsaufsichtsgesetz (RAG)

Die neuen Vorschriften im Gesellschaftsrecht (OR) zur Revisionspflicht, namentlich die Unterscheidung in ordentliche und eingeschränkte Revision, gelten für Geschäftsjahre, welche mit oder nach dem Inkrafttreten der Änderungen im OR (voraussichtlich am 01.01.2008) beginnen. Dies bedeutet, dass frühestens Jahresabschlüsse mit Stichtag 31.12.2008 unter die neuen Bestimmungen fallen. Anders allerdings die Regelung für punktuelle, d.h. nicht regelmässig wiederkehrende Prüftatbestände (z.B. Kapitalerhöhungen oder Fusionen). Für solche Prüfungen gelten die neuen Vorschriften sofort nach Inkrafttreten.



Der ATO-Bär hält jedoch weitere Terminverschiebungen durchaus für möglich.

Wir halten Sie auf dem Laufenden.

**Ihr ATO-Team**