TREUHAND | SUISSE

UP|DATE *Plus* Oktober 2026

Ratgeberbeitrag

Lohn, Spesen oder Vorteil?

Wenn Extras zur Abrechnungsfrage werden

Zusatzleistungen gehören heute in vielen Unternehmen zum Vergütungspaket. Mobilitätsbeiträge, Verpflegungsgutscheine, Mitarbeiterrabatte, Weiterbildungen oder Anerkennungsprämien können die Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Für die Lohnbuchhaltung stellt sich jedoch stets die gleiche Frage: Handelt es sich um steuerbaren Lohn, AHV-pflichtiges Entgelt oder um von Sozialbeiträgen befreiten Spesenersatz?

Entscheidend ist nicht die Bezeichnung einer Leistung, sondern ihr wirtschaftlicher Gehalt. Ein als «Spesenpauschale», «Geschenk» oder «Gesundheitsbeitrag» deklarierter Betrag kann dennoch beitragspflichtiger Lohn sein, wenn er private Kosten deckt oder eine Gegenleistung für Arbeit darstellt.

Zwei Regelwerke, zwei Perspektiven

Steuerrecht und AHV-Recht verfolgen unterschiedliche Zwecke:

- Das Steuerrecht prüft, ob ein steuerbarer wirtschaftlicher Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.
- Das AHV-Recht prüft, ob ein Entgelt für geleistete Arbeit vorliegt.

Grundsätzlich müssen geldwerte Vorteile im Lohnausweis erfasst werden. Im AHV-Recht gehören sämtliche Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis zum massgebenden Lohn, soweit keine ausdrückliche Ausnahme besteht. Deshalb kann dieselbe Leistung steuerlich und AHV-rechtlich unterschiedlich behandelt werden.

Nicht jede freiwillige Leistung ist Lohn

Arbeitgeberleistungen können als Barzahlung, Gutschein, Rabatt oder Sachleistung erbracht werden. Während Barauszahlungen meist Lohn darstellen, hängt die Beurteilung von Sachleistungen und Vergünstigungen von Art, Wert und Zweck der Leistung ab. Spesen sind nur dann beitragsfrei, wenn sie tatsächlich beruflich veranlasste Auslagen ersetzen.

Typische Leistungen im Überblick

Leistung	**Steuerliche Behandlung**	**AHV-Behandlung**	**Praxishinweis**
Firmenwagen mit Privatnutzung	Privatanteil im Lohnausweis deklarieren	In der Regel massgebender Lohn	Pauschal monatlich 0,9% des Kaufpreises bzw. Barkaufpreises gem. Leasingvertrag, inkl. Sonderausstattungen und exkl. MWST, mindestens 150 Franken; laufende Beiträge für Privatnutzung abziehen. Alternativ effektive Abrechnung mit Bordbuch.
Halbtax-Abo	Keine Deklaration erforderlich	Beitragsfrei	Die Übernahme eines Halbtax-Abos ist ausdrücklich von der AHV-Beitragspflicht ausgenommen.
Generalabonnement	Bei geschäftlicher Notwendigkeit keine Aufrechnung; ansonsten Marktwert	Bei geschäftlicher Notwendigkeit kein massgebender Lohn	Die geschäftliche Notwendigkeit und Nutzung sollten nachvollziehbar dokumentiert sein.

Leistung	Steuerliche Behandlung	AHV-Behandlung	Praxishinweis
Lunch-Checks	Bis zur Limite mit Hinweis im Lohnausweis	Bis 180 Franken pro Monat beitragsfrei	Gilt für Mahlzeiten ohne geschäftlichen Hintergrund; Barauszahlungen sind dagegen Lohn.
Naturalgeschenk	Bis 600 Franken pro Jahr in der Regel nicht deklarationspflichtig	Bis 600 Franken pro Jahr beitragsfrei	Gilt für Naturalgeschenke und Gutscheine, nicht für Bargeld. Übersteigt der Wert 600 Franken, ist steuerlich der ganze Betrag zu deklarieren.
Pauschale Handyentschädigung	Je nach beruflicher Veranlassung und Dokumentation	Je nach beruflicher Veranlassung und Dokumentation	Ohne Nachweis oder plausibles Spesenreglement droht eine Qualifikation als Lohn.
Weiterbildung	Bei überwiegend betrieblichem Interesse in der Regel kein steuerbarer Lohn	In der Regel kein massgebender Lohn	Den Bezug zur aktuellen Tätigkeit sowie Kostenübernahme schriftlich festhalten.

Praxisfall 1: Mobilitätsbudget

Die Planwerk AG stellt jährlich 1'200 Franken für Mobilitätsleistungen zur Verfügung. Mitarbeitende können damit beispielsweise ein ÖV-Abonnement oder Carsharing finanzieren. Soweit damit private Mobilitätskosten gedeckt werden und kein Geschäftsaufwand oder besonderer Ausnahmetatbestand vorliegt, gilt der Vorteil als steuer- und AHV-pflichtiger Lohn; nicht verwendete Beträge werden ausbezahlt.

Die Übernahme eines Halbtax-Abonnements ist grundsätzlich weder steuer- noch AHV-pflichtig. Beim Generalabonnement ist entscheidend, ob es geschäftlich notwendig ist; andernfalls ist der geldwerte Vorteil als Lohn zu behandeln. Wird ein nicht verwendeter Restbetrag des Mobilitätsbudgets ausbezahlt, gilt dieser als gewöhnlicher Lohn und ist steuer- sowie sozialversicherungspflichtig.

Praxisfall 2: Lunch-Checks

Die Rosenberg GmbH gibt monatlich Lunch-Checks ab.

Verpflegungsgutscheine können unter bestimmten Voraussetzungen bis 180 Franken pro Monat von der AHV-Beitragspflicht ausgenommen sein. Im Lohnausweis ist das entsprechende Feld anzukreuzen. Die Leistung sollte jedoch einen Bezug zur tatsächlichen Erwerbstätigkeit haben. Werden Gutscheine beispielsweise während eines unbezahlten Urlaubs weitergewährt, ist die Behandlung kritisch zu prüfen.

Praxisfall 3: Mitarbeiterrabatte

Ein Sportgeschäft gewährt Mitarbeitenden Rabatte auf eigene Produkte sowie auf Angebote eines externen Partners.

Rabatte auf Produkte des eigenen Unternehmens können im üblichen Rahmen beitragsfrei sein. Bei Drittleistungen gelten hingegen konkrete Grenzen. Rabatte bis 20 Prozent je Leistung und insgesamt bis 600 Franken pro Jahr können AHV-frei bleiben. Darüber hinausgehende Vorteile sind grundsätzlich als Lohn zu behandeln. Eine saubere Dokumentation der gewährten Vergünstigungen ist unerlässlich.

Praxisfall 4: Anerkennungsprämie

Nach einem erfolgreichen Projekt erhalten Mitarbeitende als Anerkennung entweder 500 Franken mit dem Lohn ausbezahlt oder eine Geschenkkarte im gleichen Wert.

Als leistungsbezogene Prämie ist diese Leistung grundsätzlich steuer- und AHV-pflichtiger Lohn – unabhängig davon, ob sie bar, als Geschenkkarte oder als Sachgegenstand ausgerichtet wird. Die Ausnahme für übliche Gelegenheitsgeschenke ist darauf nicht anwendbar.

Praxisfall 5: Weiterbildung

Die Baupunkt AG übernimmt die Kosten einer berufsbezogenen Weiterbildung.

Berufsorientierte Weiterbildungen können auch mit Blick auf eine künftige Tätigkeit oder Umschulung übernommen werden, ohne dass in der Regel steuerbarer Lohn entsteht. Nicht privilegiert sind dagegen vorwiegend private Selbstentfaltungs- oder Hobbyangebote. Eine Rückzahlungsklausel allein entscheidet nicht über die steuerliche oder AHV-rechtliche Behandlung.

Praxisfall 6: Handyentschädigung

Die Digitalwerk GmbH bezahlt allen Mitarbeitenden monatlich 50 Franken als «Handyspesen».

Eine Pauschale wird nur dann als Spesenersatz anerkannt, wenn sie beruflich begründet und nachvollziehbar bemessen ist. Fehlt ein entsprechender Nachweis, besteht das Risiko einer Qualifikation als Lohn. Selbst ein steuerlich akzeptiertes Spesenreglement bindet die AHV-Ausgleichskasse nicht zwingend.

Unregelmässige Zahlungen richtig ausweisen

Bonuszahlungen, Gratifikationen, Dienstaltersgeschenke oder Austrittsentschädigungen sind grundsätzlich im Lohnausweis auszuweisen.

Nicht zu den unregelmässigen Zahlungen gehören regelmässig geschuldete Lohnbestandteile wie ein 13. Monatslohn; sie bleiben jedoch steuer- und sozialversicherungspflichtiger Lohn. Für die zeitliche Zuordnung ist grundsätzlich der Zeitpunkt des Zuflusses massgebend.

So behalten Unternehmen den Überblick

Die korrekte Behandlung von Zusatzleistungen beginnt bereits bei deren Planung. Klare Regelungen im Arbeitsvertrag, Personalreglement, Spesenreglement oder in einer Car Policy schaffen Rechtssicherheit.

Checkliste für den Unternehmensalltag

- Neue Leistungen vor der Einführung prüfen lassen.
- Anspruchsberechtigte, Höhe und Bedingungen schriftlich festlegen.
- Barzahlungen und Naturalgeschenke konsequent unterscheiden.
- Spesen nur mit beruflichem Anlass und ausreichender Dokumentation vergüten.
- Für Firmenwagen klare Regeln und gegebenenfalls ein Bordbuch führen.
- Naturalgeschenke, Gutscheine und Rabatte personengenau erfassen.
- Leistungen bei Eintritt, Austritt oder Pensionierung frühzeitig beurteilen.
- Lohnausweis, Lohnbuchhaltung und AHV-Deklaration aufeinander abstimmen.
- Bei komplexen Fällen fachlichen Rat einholen.

Fazit

Lohnnebenleistungen und unregelmässige Zahlungen sind wichtige Instrumente der Mitarbeiterbindung. Ob Mobilitätsbudget, Verpflegungsgutschein, Mitarbeiterrabatt, Weiterbildung, Prämie oder Pauschalspesen: Massgebend ist stets der wirtschaftliche Hintergrund der Leistung.

Wer Leistungen klar regelt, sauber dokumentiert und Steuer-, AHV- sowie bei MWST-pflichtigen Arbeitgebern auch Mehrwertsteuerfolgen getrennt beurteilt, schafft Rechtssicherheit für Unternehmen und Mitarbeitende. Eine regelmässige Überprüfung von Personal- und Spesenreglementen hilft, neue Benefits, geänderte Limiten und typische Stolpersteine rechtzeitig zu berücksichtigen.