

Lohnabrechnung

Spezialfälle

Autorin



Yvette Weidmann bildet hauptberuflich Personen im Bereich Sozialversicherungen und Vorsorge aus. Durch die Erlangung des eidg. Fachausweises als Sozialversicherungsfachfrau und das Diplom zur Sozialversicherungsexpertin ist Yvette Weidmann nebenberuflich als Prüfungsexpertin sowie Prüfungslektorin tätig.

Impressum

Lohnabrechnung Spezialfälle

Special Dossier

Autorin Yvette Weidmann

Projektleitung Carla Seffinga **Layout/Satz** Sarah Rutschmann **Korrektorat** Margit Bachfischer M.A., Bobingen

WEKA Business Media AG, Hermetschloostrasse 77, 8048 Zürich, Tel. 044 434 88 34
info@weka.ch, www.weka.ch, www.weka-library.ch

Zürich • Kissing • Paris • Wien

SD8125-2123-202504

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
1.1	Relevanz von Spezialfällen	7
1.2	Rechtliche Grundlagen	7
2.	Spezialfälle in der Lohnabrechnung	8
2.1	Ferienregelungen	8
2.2	Überstunden und Überzeit	10
2.3	Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung	12
2.4	Sonderregelungen bei Nacht- und Sonntagsarbeit	14
2.5	Sonderschutzbestimmungen	17
2.6	Lohnrückbehalt und Lohnsicherung	19
2.7	Lohnausweis – besondere Aspekte	21
3.	Quellensteuer – spezielle Regelungen	24
3.1	Monats- vs. Jahresmodell	24
3.2	Besondere Herausforderungen (z. B. bei Umzug)	25
3.3	Berechnung bei Teilzeitbeschäftigungen	25
4.	Komplexe Lohnabrechnungsfragen	26
4.1	Lohnnachgenuss im Todesfall	26
4.2	Lohnpfändung	28
4.3	Lohnkorrekturen	31
4.4	Rückstellung von Ferienentschädigung im Stundenlohn	33
	Praxisteil: Fallbeispiele aus der Praxis	36
	Fallbeispiel 1	36
	Fallbeispiel 2	37
	Fallbeispiel 3	37
	Fallbeispiel 4	38
	Fallbeispiel 5	38
	Fallbeispiel 6	39
	Fazit	39

1

Einleitung

Stellen Sie sich bitte folgende Situation vor: Sie arbeiten monatlang hart, halten sich an alle Abmachungen – und dann kommt die Lohnabrechnung, bei welcher weder die Überstunden berücksichtigt noch die korrekten Abzüge berechnet wurden. Genau hier zeigt sich, wie wichtig eine fehlerfreie Lohnabrechnung ist, um die Mitarbeiterzufriedenheit und das Vertrauen insgesamt im Unternehmen aufrechtzuerhalten. Die Payroll Studie 2024 von PWC hat gezeigt, dass es bei 33% der Befragten häufig zu Fehlern in der Lohnbuchhaltung kommt und dass die Berichterstattung sowie die rechtlichen Aspekte am meisten Mühe bereiten.¹

Es gibt eine bekannte theoretische Grundlage, warum den Mitarbeitenden der Lohn wichtig ist: Die «Zwei Faktoren» nach Herzberg. Obwohl diese Theorie mittlerweile auch kritisch betrachtet wird, ist es eine bekannte Theorie zur Arbeitsmotivation. Sie unterscheidet zwei unterschiedliche Arten von Faktoren, die das Verhalten und die Zufriedenheit von Mitarbeitenden beeinflussen. **Motivationsfaktoren** (z.B. Anerkennung von Leistung, Erfolgserlebnisse, Aufstiegsmöglichkeiten usw.) führen zu Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Wenn diese Faktoren erfüllt sind, steigt die Arbeitszufriedenheit, fehlen sie, führt das nicht unbedingt zu Unzufriedenheit, sondern einfach zu einem neutralen Zustand. **Hygienefaktoren** verhindern hingegen Unzufriedenheit, haben aber wenig Einfluss auf die tatsächliche Motivation. Sie beziehen sich hauptsächlich auf das Arbeitsumfeld (z.B. Gehalt und Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen, Beziehungen am Arbeitsplatz usw., Work-Life-Balance). Wenn diese Faktoren fehlen oder unzureichend sind, entsteht Unzufriedenheit. Wenn sie jedoch vorhanden sind, führt das nicht automatisch zu Motivation, es wird lediglich Beschwerden vorbeugen.² Die nachfolgende Grafik illustriert dies.

1 PWC (2024): *Payroll Studie 2024*. www.pwc.ch/de/insights/mybusiness/payroll-studie.html.

2 Fichter, C. (2018): *Wirtschaftspsychologie für Bachelor*. Springer.

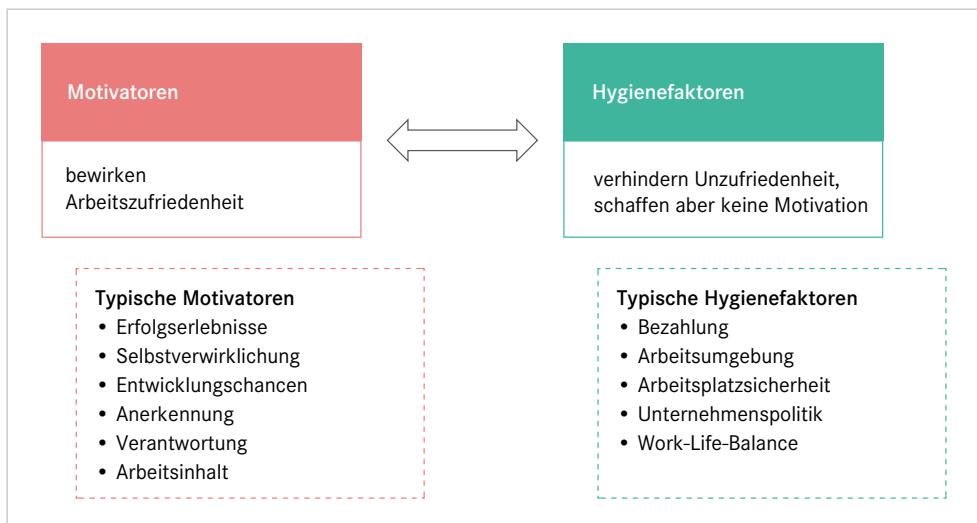


Abbildung 1: Zwei Faktoren nach Herzberg

Dies kann als Erklärung herbeigezogen werden, warum sich Mitarbeitende für eine korrekte Lohnabrechnung nicht bedanken, aber bei Fehlern direkt Unzufriedenheit ausgebreitet wird. Das heisst, es kann argumentiert werden, dass eine fehlerfreie Lohnabrechnung zwar keine Motivation bei den Mitarbeitenden auslöst, aber eine Voraussetzung für Zufriedenheit ist. In der Praxis gilt daher:

Fehlerfreie Abrechnung = kein Lob

Fehler = sofortige Unzufriedenheit

Deswegen sind die Löhne und deren Abrechnung ein heikles Thema und sollten mit grösster Sorgfalt behandelt werden.

Hinweis

Weitere Informationen zum Thema «Mitarbeiterführung» finden Sie unter [weka.ch → Mitarbeiterführung](#)

Aus der Perspektive der Mitarbeitenden stellt die Lohnabrechnung eine zentrale Form der Anerkennung ihrer erbrachten Leistung dar. Sie garantiert, dass alle vereinbarten Zahlungen – wie Überstundenvergütungen, Zuschläge oder Spesen – korrekt erfasst und transparent dargestellt werden. Gleichzeitig stellt sie sicher, dass die Sozialversicherungsabzüge und allfällige Steuern korrekt berechnet und aufgeführt werden.

Die Lohnabrechnung ist für Unternehmen eine gesetzliche Pflicht. Sie muss vollständig, korrekt und pünktlich sein. Fehler in der Lohnabrechnung führen zu Mehraufwand und Misstrauen. Wie bereits zu Beginn von diesem Dossier dargestellt, ist der Lohn ein Hygienefaktor nach Herzberg. Wird der Lohn nicht korrekt ausgewiesen, führt das zu Unzufriedenheit. Die Motivation sinkt, weil das Vertrauen in die Organisation beschädigt wird. Gleichzeitig fällt ein wichtiger



Motivator weg – die Anerkennung für geleistete Arbeit. Mitarbeitende beginnen möglicherweise auch andere Prozesse zu hinterfragen, was zu weiteren Konflikten führt.

Das Unternehmen ist gesetzlich dazu verpflichtet, den ausstehenden Lohn inklusive damit aller verbundenen Zulagen korrekt nachzuzahlen. Falls dem Mitarbeitenden aufgrund der falschen Abrechnung ein finanzieller Schaden entsteht, kann das Unternehmen zum Schadensersatz verpflichtet werden. Außerdem kann das Unternehmen dazu verpflichtet werden, bei verspäteter Lohnzahlung Verzugszinsen zu bezahlen. Diese Form findet sich in der Praxis jedoch selten. Fehlerhafte Lohnabrechnungen können als Vertragsbruch gewertet werden. Bei wiederholten Fehlern oder vorsätzlichen Verstößen kann das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zerstört werden, was unter Umständen eine fristlose Kündigung durch den Mitarbeitenden rechtfertigt. Bei vorsätzlich falschen Lohnabrechnungen, die dazu dienen, die Mitarbeitenden zu benachteiligen, kann eine strafrechtliche Verfolgung wegen Betrugs erfolgen. Fehlerhafte Lohnabrechnungen können zudem zu falschen Beitragszahlungen bei den Sozialversicherungen führen. Das Unternehmen und die Mitarbeitenden müssen dann die fehlenden Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen.

Besonders kritisch ist das bei fehlenden oder zu tiefen Beiträgen an die berufliche Vorsorge (BVG), da diese sich direkt auf die spätere Rente auswirken. Unternehmen sollten deshalb Mitarbeitende aktiv darauf hinweisen, dass sie bei der Ausgleichskasse oder Pensionskasse Auskunft über die gemeldeten Löhne einholen und überprüfen können, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge auch wirklich bezahlt hat.