

Merkblatt Abzüge für Verpflegung und Unterkunft

Per 1. Januar 2007 ändern die Ansätze für den Bezug von Naturalleistungen durch Mitarbeitende und Lernende wie folgt:

	Erwachsene			13-jährige bis Beginn AHV-Beitragspflicht*		
	Pro Tag	Pro Monat	Pro Jahr	Pro Tag	Pro Monat	Pro Jahr
Frühstück	3.50	105.--	1'260.--	2.50	75.--	900.--
Mittagessen	10.--	300.--	3'600.--	7.50	225.--	2'700.--
Abendessen	8.--	240.--	2'880.--	6.--	180.--	2'160.--
Volle Verpflegung	21.50	645.--	7'740.--	16.--	480.--	5'760.--
Unterkunft	11.50	345.--	4'140.--	9.--	270.--	3'240.--
Volle Verpflegung und Unterkunft	33.--	990.--	11'880.--	25.--	750.--	9'000.--

* Bei jugendlichen Mitarbeitenden, insbesondere bei Lernenden können bis zu Beginn der AHV-Beitragspflicht gemäss oben stehender Tabelle die tieferen Ansätze in Abzug gebracht werden. Die AHV-Beitragspflicht beginnt im folgenden Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres. Wird beispielsweise ein Lernender am 15. November 2006 17 Jahre alt, ist er ab 1. Januar 2007 beitragspflichtig, womit ab Januar 2007 zwingend der höhere, übliche AHV-Ansatz für Erwachsene zur Anwendung gelangt. Getreu dem Grundsatz der "Minimalansätze" ist es jedoch möglich, einem Lernenden von Beginn der Lehre an den Erwachsenen-Ansatz in Abzug zu bringen – auch wenn der Lernende noch nicht AHV-beitragspflichtig ist.

Für den Arbeitgeber sind folgende zusätzliche Informationen von Bedeutung:

Die neuen Werte gemäss obgenannter Tabelle dürfen nicht unterschritten werden und gelten für den Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2007. Aufgrund der Kurzfristigkeit der Ankündigung durch die Eidgenössische Steuerverwaltung kann das zu Schwierigkeiten bei der Überwälzung der neuen Ansätze auf die Mitarbeitenden führen. Für die Überwälzung sind die konkreten arbeits- und vertragsrechtlichen Verhältnisse massgebend.

Solange es einem Arbeitgeber aufgrund arbeitsvertraglicher Bindungen nicht (oder noch nicht) möglich ist, die neuen Ansätze gegenüber seinen Mitarbeitenden anzuwenden sowie in allen Fällen, wo ein Arbeitgeber die neuen Ansätze im Interesse seiner Mitarbeitenden gar nicht anwenden will, kommt den Mitarbeitenden eine geldwerte Leistung zu. Die geldwerte Leistung besteht aus der Differenz zwischen dem tieferen, tatsächlich vorgenommenen Abzug und dem ab 1.1.2007 höheren, aber möglicherweise (noch) nicht angewendeten Abzug und stellt einen sozialversicherungspflichtigen Lohnbestandteil dar. Solange nun die neuen Sätze z.B. aus vertragsrechtlichen Gründen gegenüber einem Mitarbeitenden nicht angewendet werden können, kann dem Mitarbeitenden auf der sozialversicherungspflichtigen Differenz auch nicht der Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungen abgezogen werden. Damit schuldet der Arbeitgeber auf der Differenz zwischen dem alten (tieferen) und dem neuen (höheren) Ansatz sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungen.

Stellt der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden hingegen den jeweils aktuellen Ansatz der Steuerverwaltung in Rechnung, liegt keine geldwerte Leistung des Arbeitgebers mehr vor. Damit besteht auch keine Differenz mehr, welche sozialversicherungspflichtig ist.

Vorgehen bei der Anwendung der neuen Ansätze für Naturalleistungen:

In der Praxis sind folgende Fälle zu unterscheiden:

1. Es besteht keine schriftliche Regelung mit dem Mitarbeitenden: dann gelten gemäss Art. 29 Abs. 1 LGAV immer die aktuellen Mindestansätze der Steuerverwaltung. Das bedeutet, dass ab dem 1. Januar 2007 ohne weiteres die neuen Ansätze angewendet werden können.
2. Es besteht eine schriftliche Regelung (Arbeitsvertrag, etc.), welche sich auf die steuerlichen Ansätze bezieht, ohne diese betraglich zu nennen (Formulierung z.B. "...es gelten die Minimalansätze der eidg. Steuerverwaltung"): auch hier gelangen die neuen Ansätze ab dem 1. Januar 2007 ohne weiteres zur Anwendung.
3. Es besteht eine schriftliche Regelung, in welcher die bisher geltenden steuerlichen Ansätze betraglich genannt werden oder in welcher ein fester Pauschalabzug vereinbart wurde: die erhöhten Beiträge können dem Mitarbeitenden erst aufgrund einer Änderungskündigung unter Einhaltung der vertraglich vorgesehenen Kündigungsfristen in Abzug gebracht werden.
4. Besteht eine besondere Vereinbarung, wie beispielsweise der bei GastroSuisse erhältliche "Verpflegungsvertrag", so ist – je nach Vereinbarung – allenfalls eine Kündigung mit einer Frist von lediglich einer Woche möglich.
5. In denjenigen Fällen, in denen grundsätzlich eine Änderungskündigung notwendig wäre, besteht alternativ die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber den Bruttolohn per 1. Januar 2007 soweit erhöht, dass für den Mitarbeitenden trotz erhöhtem Verpflegungsabzug derselbe Nettolohn resultiert. Dann können die erhöhten Ansätze ohne weiteres ab dem 1. Januar 2007 angewendet werden.
6. Ist die Beherbergung in einem möblierten Zimmer im Rahmen eines separaten Mietvertrages zum alten Ansatz geregelt (Fr. 10.-- pro Tag), kann dieser Mietvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Frist von 2 Wochen (oder einer allfälligen anderen vereinbarten Frist) auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Wird ein Zimmer zur Verfügung gestellt, das nicht möbliert ist, gelten die normalen mietrechtlichen (oder vertraglich vereinbarten) Kündigungsfristen.
7. Besondere Belastungen für den Arbeitgeber können sich bei nur langfristig kündbaren oder befristeten, unkündbaren Arbeitsverhältnissen (Lehrverträge, Saisonverträge) ergeben. In solchen Fällen empfehlen wir, sich mit dem Rechtsdienst GastroSuisse in Verbindung zu setzen.

Der Rechtsdienst GastroSuisse empfiehlt im übrigen zu überprüfen, ob die im Betrieb geltende Regelung überhaupt noch aktuell ist. Es könnte sich so beispielsweise zeigen, dass das Bedürfnis nach Verpflegung im Betrieb kleiner geworden ist und künftig weniger Mahlzeiten abgegeben werden. Im Ergebnis (Anzahl Mahlzeiten x neue Ansätze) besteht so möglicherweise gar kein Bedarf nach einer Erhöhung der Essensabzüge.