

Leitfaden - Lohnbuchhaltung für KMU in der Schweiz

Ein Arbeitsinstrument für KMU, Selbständige, GmbH und AG
Erstellt von der Rothstein AG, Treuhand & Unternehmensberatung,
Oftringen (AG)

Rothstein AG – Treuhand & Unternehmensberatung in Oftringen (AG)
Langjährige Erfahrung in Jahresabschlüssen, Bilanzprüfung und Steueroptimierung für
KMU in der Deutschschweiz.
Strukturierte Prozesse, DSGVO-konform und persönlich betreut.

EINLEITUNG

Die Lohnbuchhaltung gehört zu den sensibelsten und komplexesten Bereichen eines Unternehmens. Sie verbindet Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht und Datenschutz.

Fehler in der Lohnbuchhaltung führen nicht nur zu finanziellen Nachforderungen, sondern betreffen direkt das Vertrauen der Mitarbeitenden.

Dieser Leitfaden richtet sich an KMU, Start-ups und wachsende Unternehmen in der Schweiz – insbesondere in der Deutschschweiz und im Kanton Aargau.

WAS UMFASST DIE LOHNBUCHHALTUNG?

Die Lohnbuchhaltung umfasst sämtliche administrativen und rechtlichen Aufgaben rund um die Entlohnung von Mitarbeitenden.

Dazu gehören insbesondere:

- Erfassung und Pflege von Personalstammdaten
- Erstellung von Arbeitsverträgen
- Berechnung von Bruttolöhnen
- Anwendung gesetzlicher Abzüge
- Auszahlung der Nettolöhne
- Abrechnung der Sozialversicherungen
- Quellensteuerabrechnung
- Erstellung von Lohnausweisen
- Jahresmeldungen an Behörden
- Archivierung gemäss gesetzlichen Vorgaben

GESETZLICHE GRUNDLAGEN DER LOHNBUCHHALTUNG

Die Lohnbuchhaltung stützt sich auf mehrere parallele Rechtsbereiche:

- Obligationenrecht (OR) – Arbeitsvertrag und Lohnzahlung
- AHVG – Alters- und Hinterlassenenversicherung
- ALVG – Arbeitslosenversicherung
- BVG – berufliche Vorsorge
- UVG – Unfallversicherung
- FamZG – Familienzulagen
- kantonales Quellensteuerrecht
- Datenschutzgesetz (DSG)

Alle diese Vorschriften müssen korrekt und aktuell angewendet werden.

LOHNVERARBEITUNG – SCHRITT FÜR SCHRITT

Personalstammdaten erfassen

Zu Beginn jedes Arbeitsverhältnisses müssen folgende Angaben korrekt erfasst werden:

- AHV-Nummer
- Zivilstand
- Kinderzulagen
- Quellensteuerstatus
- Eintrittsdatum
- Pensum
- Lohnart
- Anschluss an Versicherungen

Fehler in den Stammdaten wirken sich unmittelbar auf Abzüge und Meldungen aus.

Monatliche Lohnabrechnung

Die monatliche Lohnverarbeitung umfasst:

- Berechnung des Bruttolohns
- Berücksichtigung von Überstunden und Zulagen
- Abzug von AHV/IV/EO
- Abzug von ALV
- Abzug von BVG
- Abzug von Unfallversicherung
- Abzug Quellensteuer (falls anwendbar)
- Ermittlung des Nettolohns

Die Lohnabrechnung muss transparent und nachvollziehbar sein.

Sozialversicherungsabrechnungen

Regelmässige Abrechnung mit:

- AHV-Ausgleichskasse
- Pensionskasse
- Unfallversicherung
- Familienausgleichskasse

Jahresmeldungen müssen mit den effektiven Lohnsummen übereinstimmen.

Quellensteuer

Bei quellensteuerpflichtigen Mitarbeitenden ist Folgendes zu beachten:

- Anwendung des korrekten kantonalen Tarifs
- Berücksichtigung von Zivilstand und Kinder
- fristgerechte Abrechnung

Quellensteuerfehler zählen zu den häufigsten Beanstandungen bei Kontrollen.

Jahresabschluss der Lohnbuchhaltung

Am Jahresende sind folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Erstellung der Lohnausweise
- Jahresmeldung an AHV-Ausgleichskasse
- Abstimmung mit Buchhaltung
- Archivierung der Unterlagen
- Prüfung von Grenzwerten (BVG, ALV etc.)

DATENSCHUTZ IN DER LOHNBUCHHALTUNG

Lohndaten gelten als besonders schützenswerte Personendaten.

Gemäss Datenschutzgesetz (DSG) sind sicherzustellen:

- Zugriffsbeschränkungen
- sichere elektronische Speicherung
- klare Berechtigungskonzepte
- revisionssichere Archivierung

Die Aufbewahrungsfrist beträgt mindestens 10 Jahre gemäss OR.

Typische Fehler in der Praxis

- falsche Einstufung der BVG-Pflicht
- unkorrekte Behandlung von Spesen
- Fehler bei Teilzeit- oder Stundenlöhnen
- nicht abgestimmte Jahresmeldungen
- fehlende Dokumentation
- mangelhafter Datenschutz

Solche Fehler führen häufig zu Nachforderungen oder Kontrollen.

INTERNE LOHNBUCHHALTUNG – CHANCEN UND RISIKEN

Eine interne Lösung ist realistisch, wenn:

- nur wenige Mitarbeitende beschäftigt sind
- einfache Lohnstrukturen bestehen
- internes Fachwissen vorhanden ist
- ausreichend zeitliche Ressourcen verfügbar sind

Mit zunehmender Komplexität steigt jedoch das Fehlerrisiko erheblich.

WANN LOHT SICH DAS OUTSOURCING?

Eine externe Lohnbuchhaltung ist besonders sinnvoll bei:

- mehreren Mitarbeitenden
- Teilzeit- oder Stundenmodellen
- Quellensteuerpflicht
- raschem Wachstum
- personellen Wechseln
- Wunsch nach Rechtssicherheit

Professionelle Begleitung sorgt für Kontinuität und reduziert Haftungsrisiken.

VORTEILE EINES LOKALEN TREUHANDPARTNERS

Ein Treuhandbüro in Oftringen kennt:

- die Praxis im Kanton Aargau
- regionale Ausgleichskassen
- kantonale Besonderheiten
- lokale Behördenanforderungen

Persönliche Ansprechpartner erhöhen die Sicherheit.

IST IHRE LOHNBUCHHALTUNG STRUKTURIERT AUFGESTELLT?

- Sind alle Personalstammdaten aktuell?
- Stimmen die Sozialversicherungsabzüge?
- Sind Quellensteuertarife korrekt angewendet?
- Sind Lohnausweise korrekt erstellt?
- Werden Unterlagen DSGVO-konform archiviert?
- Sind alle Fristen eingehalten?

ZUSAMMENFASSUNG

Lohnbuchhaltung ist eine Vertrauensaufgabe mit rechtlicher Tragweite.

- Strukturierte Prozesse, aktuelles Fachwissen und sorgfältige Umsetzung sind entscheidend für Stabilität und Wachstum eines KMU.