

INFORMATIONEN AUS DEM TREUHANDBEREICH FÜR KUNDEN, PARTNER UND INTERESSIERTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
geschätzte Kundinnen und Kunden,

im März 2016

Das Treuhandwesen tangiert unterschiedlichste Wirtschafts- und Rechtsgebiete, welche einem dauerhaften Wandel unterliegen. Um Sie in Ihrer Funktion als Unternehmer, Verwaltungsrat, Geschäftsführer oder Fachspezialist an den wichtigsten Entwicklungen teilhaben zu lassen, möchten wir Ihnen im Rahmen einer zusätzlichen Dienstleistung mit periodisch wiederkehrenden Newslettern die wichtigsten Neuigkeiten aus unserer Branche näherbringen.

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und stehen Ihnen für individuelle Fragen auch jederzeit gerne persönlich zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Ihr TAMON-Team

INHALT

FOKUS

> Privatnutzung von Geschäftsfahrzeugen

LOHNWESEN

> Bonus: viele Fallstricke mit wesentlichen Konsequenzen

STEUERWESEN

> Steuerdeklaration 2015

IN EIGENER SACHE

> Neuer Auftritt

KONTAKT

FOKUS

PRIVATNUTZUNG VON GESCHÄFTSFAHRZEUGEN

Überlässt der Arbeitgeber seinen Lohnausweisempfangern ein Geschäftsfahrzeug zur teilweisen privaten Nutzung, löst dies steuer- und sozialversicherungsrechtliche Folgen aus. Da die Nutzungsüberlassung an das leistungsempfangende Personal im steuerrechtlichen Sinne eine entgeltliche Leistung darstellt, ist der Wert derselben zu ermitteln und dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin anzulasten.

Die Hauptabteilung Mehrwertsteuer der eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) hat die laufende Diskussion um den Fahrkostenabzug zum Anlass genommen, um die Mehrwertsteuer-Info 08 (Mehrwertsteuerliche Behandlung von Privatanteilen) zu überarbeiten und zu präzisieren.

0.8%-Pauschale hat grundsätzlich weiterhin Gültigkeit

Hinlänglich bekannt und weiterhin Gültigkeit hat die pauschale Wertermittlung. Der diesbezügliche Satz beträgt pro Monat 0.8% des Kaufpreises exkl. MWST, mindestens jedoch Fr. 150.00. Besondere Beachtung verdient die Bestimmung, dass die pauschale Ermittlung nur dann zulässig ist, wenn die geschäftliche Verwendung des Fahrzeugs überwiegt – sprich mehr als 50% beträgt. In diesem Zusammenhang wesentlich: Im steuerrechtlichen Verständnis ist der Steuerpflichtige in der Beweispflicht; sollte die Steuerverwaltung im Rahmen einer Revision eine geschäftliche Nutzung von weniger als 50% unterstellen, hat der Steuerpflichtige den substantiierten Beweis anzutreten, welcher das Gegenteil belegt.

Zwei Geschäftsfahrzeuge sind fraglich

Bisher war die Nutzung von zwei Geschäftsfahrzeugen durch einen Mitarbeiter ein stetiger Zankapfel zwischen dem Steuerpflichtigen und der Steuerverwaltung. Die Steuerverwaltung präzisiert im 2. Entwurf der Mehrwertsteuer-Info 08, dass pro Person grundsätzlich nur ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt werden darf! Nur in besonderen und gut begründeten Fällen wird die Steuerverwaltung die Nutzung von zwei und mehr Geschäftsfahrzeugen zulassen (zu denken ist dabei beispielsweise an den Handwerker, der zur externen Auftragsverrichtung zwei verschiedenen einge-

richtete Fahrzeuge nutzen muss, die ihm ebenfalls privat zur Verfügung stehen).

Und was, wenn doch?

Stellt die Gesellschaft einem Mitarbeiter dennoch zwei oder mehr Geschäftsfahrzeuge zur Verfügung und ist deren Notwendigkeit im Sinne des Steuerrechts nicht belegt, geht die ESTV bei den «überzähligen» Fahrzeugen von Mietobjekten aus. Mehrwertsteuerlich hat dies zur Folge, dass die Vorsteuer auf der Investition und den Aufwendungen durch das Unternehmen in Abzug gebracht werden können. Demgegenüber muss mittels einer Vollkostenrechnung ein Mietentgelt berechnet werden, welches dem Mitarbeiter angelastet wird.

Die Vollkostenrechnung folgt dabei folgendem Schema:

*Vollständige Betriebskosten (Benzin, Reparaturen etc.)
+ Abschreibungen von 10%
+ Versicherungen
+ Verkehrsabgabesteuern
+ 10% Gemeinkosten- und Gewinnzuschlag
= Bemessungsgrundlage für die Mehrwertsteuer*

Das Mietentgelt lässt sich anhand der Leistung (gefahrte Kilometer; Nachweis mittels Fahrtenbuch) oder anhand der Nutzungsdauer (z.B. für einen Monat) errechnen. Die Miete des Fahrzeugs durch den Mitarbeiter stellt ein steuerbares Entgelt dar, weshalb 8% Mehrwertsteuer zu berücksichtigen sind.

Ab wann gilt die Bestimmung?

Die neuen Bestimmungen stehen vor der Vernehmlassung durch das Konsultativgremium und der definitiven Verabschiedung durch die Leitung der HA MWST. Es ist zu erwarten, dass keine wesentlichen Änderungen mehr angebracht werden. Interessant dabei ist, dass die neuen Bestimmungen voraussichtlich rückwirkend per 1.1.2015 in Kraft treten werden (Ausnahmen werden in der MWST-Info 08 textlich ausdrücklich erwähnt). Inwieweit die Steu-

erverwaltung an dieser rückwirkenden Inkraftsetzung festhält, wird das Resultat der Vernehmlassung bzw. die Praxis zeigen.

Und was jetzt?

Wir empfehlen die Aufnahme von Geschäftsfahrzeugen in das Geschäftsvermögen gut zu überdenken. In vielen Fällen ist es formal einfacher und kostengünstiger, jenes Fahrzeug, welches zu einem wesentlichen Teil zur privaten Nutzung zur Verfügung steht, im Privatvermögen zu halten.

Sollten dennoch zwei oder mehr Geschäftsfahrzeuge zur Verfügung gestellt werden, empfehlen wir eine vorgängige Prüfung der Sachverhalte mit der zuständigen Steuerver-

waltung. In vielen Fällen dürfte ein Steuerruling Rechtssicherheit schaffen und zeitintensiven Verhandlungen in einem möglichen Revisionsverfahren vorbeugen. Dabei ist zu beachten, dass das Steuerrecht eine diversifizierte Sicht gegenüber Geschäftsfahrzeugen hat und Sonderbestimmungen ebenso wie «Best-Practice Ansätze» zur Anwendung kommen können (insbesondere bei Veteranenfahrzeugen, Werkstattwagen, Transporter, Geschäftsfahrzeuge bei Mitarbeitern mit ausländischem Wohnsitz, Privatanteil im Einzelunternehmen etc.).

Gerne stehen wir Ihnen für eine individuelle Beratung und eine langfristige Planung zur Verfügung. ■

LOHNWESEN

BONUS: VIELE FALLSTRICKE MIT WESENTLICHEN KONSEQUENZEN

Spätestens mit dem Jahresabschluss zeigt sich der Erfolg des Geschäftsjahres und ist in vielen Betrieben der Zeitpunkt für die Entscheidung über die Höhe von Mitarbeiterboni zum Motivationsanreiz bzw. zur Beteiligung des Arbeitnehmers am Unternehmenserfolg. Welche längerfristigen Konsequenzen der Auszahlung von Boni zukommt, bleibt dabei bei den Verantwortlichen oftmals unklar.

Begriffsdefinition

Eine gesetzliche Definition des Begriffs «Bonus» fehlt, weshalb der Rechtsprechung (Richterrecht) übergeordnete Bedeutung zukommt. Die Gerichte haben sich in der Vergangenheit wiederholt mit Rechtsfragen im Zusammenhang mit Bonuszahlungen auseinandergesetzt und folgende Bestimmungen aufgestellt:

1. Bonus mit Lohncharakter

Zahlt ein Arbeitgeber in drei aufeinanderfolgenden Jahren Boni an einen Mitarbeiter aus, erhält der Bonus grundsätzlich Lohncharakter (Ausnahme: vgl. Punkt 4), wodurch der Mitarbeiter einen begründeten Rechtsanspruch durch konkludentes Verhalten des Arbeitgebers während dem laufenden Arbeitsvertrag in den Folgejahren erhält (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.359/1995 und BGE 129 III 276).

Damit der Bonus nicht zum einklagbaren Lohnbestandteil wird, braucht es bei der Bonusvereinbarung einen Freiwilligkeitsvorbehalt in der Gratifikationsmitteilung, welcher wie folgt lauten könnte:

«Dem Arbeitgeber wird die Summe von CHF x'xxx als freiwilliger Bonus bezahlt. Die Zahlung dieses Bonus erfolgt ohne jede Rechtspflicht. Der Arbeitgeber behält sich ausdrücklich vor, jährlich neu darüber zu befinden, ob und wenn ja, in welcher Höhe ein Bonus ausgefolgt werden soll.»

Zudem wird empfohlen den Freiwilligkeitsvorbehalt auf der Lohnabrechnung zu wiederholen:

«Bonus 20xx: Zahlung ohne jede Rechtspflicht und ohne Präjudiz für die Zukunft.»

Schliesslich bleibt zu beachten, dass der Vorbehalt der Freiwilligkeit immer dann als nicht durchsetzbar gilt, wenn er als nicht ernst gemeinte, leere Floskel angebracht wird. Dies wird vom Bundesgericht immer dann als erfüllt angesehen, wenn der Freiwilligkeitsvorbehalt während 10 Jahren aufgeführt wurde, dieser aber nie in Anspruch genom-

men wurde (vgl. BGE 129 III 276).

2. Untergeordnetes Zusatzentgelt

Ein Bonus stellt ein untergeordnetes Zusatzentgelt zum übrigen Lohn dar (Akzessorietäts-Theorie) und darf nicht Hauptentgelt sein. Wenn ein Bonus regelmässig höher als der Fixlohn (zzgl. allfälliger Provisionen oder ähnlicher variabler Lohnbestandteile) ausfällt, hätte dies zur Folge, dass ein allfälliger Freiwilligkeitsvorbehalt wirkungslos dahinfällt und der Bonus nach dreimaliger Auszahlung in einen variablen Lohnbestandteil umqualifiziert würde.

«[...] Somit ist ein im Vergleich zum Lohn sehr hoher Betrag, ein gleich hoher oder den Lohn übersteigender Betrag, der regelmässig bezahlt wurde, als variabler Lohnbestandteil zu betrachten, selbst wenn der Arbeitgeber die Freiwilligkeit vermerkt hat.» (BGE 131 III 615)

3. Gleichbehandlungsgrundsatz

Bonuszahlungen unterliegen dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine unbegründete Schlechterstellung eines Mitarbeiters im Vergleich zur restlichen Belegschaft in vergleichbarer Funktion ist willkürlich und damit rechtswidrig.

4. Bonus bei sehr hohen Einkommen

Vorgängig gesagtes wird durch die Rechtsprechung bei «sehr hohen Einkommen» relativiert: Demnach seien Boni bei «sehr hohem Einkommen» als Gratifikation (ohne Anspruch auf zukünftige Leistungen, sondern im Ermessen des Arbeitgebers) und nicht als Lohnbestandteil zu qualifi-

zieren. Indessen hat es das Bundesgericht bislang unterlassen, zu definieren, ab welcher Höhe ein «sehr hohes Einkommen» vorliege. Im Urteil 4A_653/2014 vom 11. August 2015 holt das Bundesgericht das Verpasste nach und definiert: Ein «sehr hohes Einkommen» liegt vor, wenn das Fünffache des schweizerischen Medianlohns (Privatsektor) erreicht wird bzw. diesen übersteigt.

Die vorgenannten Ausführungen haben keinen Anspruch auf eine vollständige Erfassung der Thema Bonus, würde eine solche doch den Rahmen dieses Newsletters sprengen. Vielmehr will sie auf den grundsätzlichen Problematiken aufmerksam machen. Insbesondere wurden steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Betrachtungen, eine mögliche Umqualifikation von Boni in geldwerte Leistungen, ebenso wie die Behandlung von Boni in besonderen Situationen (etwa bei Mitarbeiterfreistellung, Kündigung etc.) ausgeblendet.

Fazit

Boni und vergleichbare Leistungsprämien stellen in vielen Betrieben einen festen Bestandteil des Vergütungssystems an Mitarbeiter dar. Um Konflikte zu vermeiden, ist die laufende Rechtsprechung im Auge zu behalten und die Bestimmungen umzusetzen.

Unsere Empfehlung zur Vermeidung von Konflikten ist eine transparente Lohnpolitik und eine möglichst klare Bestimmung der Vergütung im Rahmen des Arbeitsvertrags. Gerne beraten wir Sie bei der Ausgestaltung oder bei konkreten Fragen. ■

STEUERWESEN

STEUERDEKLARATION 2015

In diesen Tagen werden durch die gemeindlichen Steuerämter die Steuerdeklarationsformulare für das Jahr 2015 versandt. Damit wir Ihre Steuerdeklaration bei Bedarf rechtzeitig vornehmen können, sind wir Ihnen für die frühzeitige Einreichung Ihres Steuerdossiers dankbar. Als Arbeitshilfe bei der Zusammenstellung der Unterlagen stellen

wir Ihnen gerne auf unserer Website www.tamon.ch im Bereich «Aktuelles & Downloads» eine ausführliche Checkliste mit den benötigten Unterlagen zur Verfügung.

Falls Sie Fragen haben oder ein persönliches Beratungsgespräch wünschen, kontaktieren Sie uns bitte. ■

IN EIGENER SACHE

NEUER AUFTRITT

Im Jahr 2009 haben wir mit der Gründung der Tamon GmbH eine Plattform geschaffen, um Kunden umfassend und kompetent in den Bereichen Finanz- und Rechnungswesen zu betreuen. Seither durften wir einen starken Anstieg der Kundenmandate verzeichnen, so dass das Auftragsvolumen nicht mehr im Teilzeitpensum erbracht werden konnte. Im vergangenen November hat Tobias Bauert deshalb sämtliche andere Engagements niedergelegt, um sich vollumfänglich den bestehenden Kundenmandaten sowie dem weiteren Gesellschaftsausbau zu widmen.

Gleichzeitig haben wir Ende Jahr mit der Tamon Treuhand AG eine neue Gesellschaft gegründet, in welcher zukünftig all unsere Geschäftsaktivitäten zusammengefasst werden sollen. Damit tragen wir einerseits dem verstärkten Wach-

tum Rechnung und machen andererseits unsere Tätigkeit als Treuhänder nach aussen hin sichtbarer.

Wir freuen uns an dieser Stelle, den neuen Firmenauftritt zum ersten Mal zu präsentieren. Neben einem neuen Logo haben wir auch unsere Internetpräsenz komplett überarbeitet. Auf www.tamon.ch finden Sie ab sofort nicht nur Informationen zu uns und unseren Dienstleistungen, sondern können auch jederzeit den neuesten Newsletter sowie weitere Publikationen und Arbeitshilfen herunterladen.

Für die langjährige Treue und gute Zusammenarbeit mit unseren Kunden möchten wir uns herzlich bedanken. Wir freuen uns darauf, den weiteren Weg gemeinsam beschreiten zu dürfen. ■

KONTAKT

Tamon Treuhand AG

Sinslerstrasse 61
6330 Cham
T: +41 41 240 80 90
E: info@tamon.ch

Tobias Bauert

Partner
T: +41 41 240 80 90
M: +41 79 329 61 96
E: bauert@tamon.ch

Andreas Oberhänsli

Partner
T: +41 41 240 80 90
M: +41 79 398 80 16
E: oberhaensli@tamon.ch

www.tamon.ch

Obwohl die Tamon Treuhand AG alle ihre Sorgfalt darauf verwendet hat, dass die Informationen auf diesem Dokument zu dem Zeitpunkt, in welchem die Informationen zur Verfügung gestellt wurden, korrekt sind, kann die Tamon Treuhand AG weder explizit noch implizit eine Zusicherung oder Garantie (einschliesslich Haftung gegenüber Dritten) hinsichtlich Korrektheit, Zuverlässigkeit oder Vollständigkeit geben. Die Tamon Treuhand AG kann auch keine Zusicherung dafür geben, dass die Informationen nicht durch technische Störungen (Übermittlungsfehler, technische Mängel etc.) verfälscht wurden oder verfälscht werden können. Die Tamon Treuhand AG übernimmt keinerlei Haftung für den Inhalt dieser Publikation und haftet nicht für irgendwelche Verluste sowie direkte, indirekte oder zufällige Schäden, welche aufgrund von in dieser Publikation enthaltenen Informationen entstehen. Änderungen bleiben vorbehalten.