

■ AUDIT ZUG AG

- WIRTSCHAFTSPRÜFUNG
- STEUERBERATUNG
- UNTERNEHMENSBERATUNG
- TREUHAND

Einen gesunden Start in ein glückliches und erfolgreiches neues Jahr.



Sehr geehrte Damen und Herren

Konnten Sie die kurze Verschnaufspause um den Jahreswechsel geniessen?

Wir haben die Ruhe genutzt und blicken bereits wieder mit grosser Freude und viel Elan aufs neue Jahr.

Mit unseren Ausführungen im audit-info und unseren Beratungsdienstleistungen hoffen wir Ihnen bei vielen Fragen behilflich zu sein und danken Ihnen für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Im neuen Newsletter finden Sie wieder einige

wichtige aktuelle und interessante Themen. ■

Spätestens jetzt Opting-Out beim Handelsregister anmelden

Gesellschaften, die weder eine ordentliche noch eine eingeschränkte Revision durchführen wollen (und die auch entsprechend optieren dürfen), müssen dem Handelsregisteramt eine Erklärung einreichen, dass:

- a) die Gesellschaft die Voraussetzungen für die Pflicht zur ordentlichen Revision nicht erfüllt;
- b) die Gesellschaft nicht mehr als zehn Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt hat;
- c) sämtliche Gesellschafter auf eine eingeschränkte Revision verzichtet haben.

Diese Erklärung muss beim kantonalen Handelsregisteramt eingereicht werden. Je nach Kanton sind die Anforderungen an die Beilagen unterschiedlich. Die kantonalen Handelsregisterämter bieten auf ihren Webseiten Informationen und Musterformulare an. ■

Neue Grenzbeträge in der beruflichen Vorsorge, Anpassung der AHV-Renten

Der Bundesrat erhöht die AHV/IV-Renten auf den 1. Januar 2009 um 3,2 %, der Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge wird von 23'205 auf **23'940 Franken** erhöht.

Der Mindestjahreslohn für die obligatorische berufliche Vorsorge steigt auf 20'520 Franken. Die Grenzbeträge dienen im Wesentlichen dazu, die Eintrittsschwelle für die obligatorische Unterstellung unter die berufliche Vorsorge und den versicherten Lohn («koordinierter Lohn») zu bestimmen. Um die Koordination zwischen der ersten und der zweiten Säule sicherzustellen, treten auch die Anpassungen in der beruflichen Vorsorge auf den 1. Januar 2009 in Kraft.

Der maximal erlaubte Steuerabzug im Rahmen der gebundenen Selbstvorsorge Säule 3a wird ebenfalls nach oben angepasst: **6'566 Franken** respektive **32'832 Franken**. (Quelle: Bundesamt

für Sozialversicherungen)
■



Gratisparkplatz muss nicht auf den neuen Lohnausweis

Grundsätzlich sind alle Leistungen des Arbeitgebers steuerbar und müssen im Lohnausweis angegeben werden. Die Steuerbehörden sehen aber aus Gründen der Einfachheit davon ab, dass Gratisparkplätze am Arbeitsort deklariert werden müssen.
■

MWSt-Sachverhalte für problemlose Kunden-Aktionen

Geschenke

Die Schreinerei Meister AG schenkt ihren Kunden ein exklusives Massband mit aufgedrucktem Firmenlogo. Der Einstandspreis beträgt 16 Franken.

Das Massband stellt im Sinne der Mehrwertsteuer ein Werbegeschenk dar. Somit darf auf dem Einkaufspreis des Massbandes der Vorsteuerabzug zu 100% geltend gemacht werden.

Metallbau Thomann AG schenkt seinen 10 umsatzstärksten Kunden des Jahres ein Messerblock im Wert von 320 Franken Einstandspreis.

Im Sinne der Mehrwertsteuer handelt es sich dabei um eine unentgeltliche Zuwendung. Betragen die unentgeltlichen Zuwendungen nicht mehr als 300 Franken zu Einstandspreisen pro Empfänger und Jahr, darf die Vorsteuer zu 100% bzw. zu 50 % bei Ess- und Trinkwaren abgezogen werden. Der Wert des Messerblocks beträgt CHF 320.--, somit ist kein Vorsteuerabzug auf dem Einkauf der Messerblocks möglich.

Kartengrüsse

Ein Coiffeurgeschäft bestellt Weihnachtsgrusskarten mit bedrucktem Einlageblatt. Diese verschickt es an ihre Kunden.

Die Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Versand der Weihnachtsgrüsse können dem steuerbaren Umsatz des Coiffeurgeschäfts zugeordnet werden. Deshalb dürfen die Vorsteuern geltend gemacht werden.

Ausstellung

Das Detailhandelsgeschäft Handschin veranstaltet jährlich zu Beginn der Osterzeit eine Ausstellung, welche in den eigenen Verkaufsräumlichkeiten stattfindet.

Den Besuchern werden während der Ausstellung gratis warme Getränke und Gebäck gereicht.

Die Aufwendungen im Zusammenhang mit der Abgabe der Ess- und Trinkwaren stehen im Zusammenhang mit der steuer-

baren Tätigkeit des Detailhandels. Deshalb dürfen 50 % der Vorsteuern auf den betreffenden Aufwendungen für die Ess- und Trinkwaren geltend gemacht werden. ■

Steuerlich richtige Behandlung von Kapitalabfindungen

Kapitalabfindungen des Arbeitgebers stellen Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis dar und sind deshalb steuerbar. Mit Kapitalabfindungen sind z.B. Treueprämien für langjährige Dienstverhältnisse, Schmerzensgeld bei Entlassungen, Entgelte für besondere Arbeitsleistungen usw. gemeint.

Kapitalabfindungen mit Vorsorgecharakter können getrennt vom übrigen Einkommen zu einem tieferen Satz versteuert werden. Damit eine Kapitalabfindung Vorsorgecharakter hat, müssen folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sein:

- die steuerpflichtige Person verlässt das Unternehmen nach dem 55. Altersjahr
- die Haupterwerbstätigkeit wird definitiv aufgegeben
- durch den Austritt aus dem Unternehmen entsteht eine Vorsorge-lücke.

Bei **Kapitalabfindungen ohne Vorsorgecharakter** handelt es sich meistens um Treueprämien oder Dienstaltersgeschenke. Sie gelten als Lohneinkommen und müssen entsprechend versteuert werden. ■

Arbeitsvertrag für Geschäftsführer bei Allein-AG nötig

Seit dem 1. Januar 2008 benötigt der Allein-Aktionär, der in seiner eigenen Gesellschaft arbeitet, neu einen **schriftlichen Arbeitsvertrag**. Art. 718b OR besagt nämlich, dass wenn die Gesellschaft beim Abschluss eines Vertrages durch die Person vertreten wird, mit der sie den Vertrag abschliesst, der Vertrag schriftlich sein muss. Die Ausnahme sind Verträge des laufenden Geschäftes mit Wert unter 1'000 Franken. ■



Änderung der Berufskostenpauschale und Naturalbezüge bei der direkten Bundessteuer per 1.1.2009

Fahrkosten privater Fahrzeuge

Die Pauschalansätze für Fahrräder, Motorfahrräder sowie für Motorräder bleiben **unverändert**.

Der Abzug für Autos wird von bisher 65 auf neu **70 Rappen** pro Fahrkilometer erhöht.

Übrige Berufskosten

Die Pauschale für übrige Berufskosten beträgt wie bisher 3 Prozent des Nettolohns. Das Minimum wird ab 2009 auf **Fr. 2'000** und das Maximum auf **Fr. 4'000** angehoben.

(Quelle: Eidgenössisches Finanzdepartement) ■

Bonus: Lohnbestandteil oder nicht?

Trotz der schlechten wirtschaftlichen Lage steht für einige Mitarbeitende ein Bonus in Aussicht. In vielen Fällen stellen sich die Arbeitnehmer beim Ausbleiben des Bonus die Frage, ob und inwieweit sich dennoch Anspruch darauf haben.

Das Gesetz kennt weder den Begriff noch eine spezielle Regelung des Bonus. Der Bonus ist eine vergleichsweise junge Erscheinung im System der Entlohnung, an die der Gesetzgeber nicht gedacht hat.

Aufgrund der Merkmale des Bonus im konkreten Einzelfall handelt es sich dabei entweder um eine **Gratifikation** oder **Lohn**.

Die **Gratifikation** ist eine Sondervergütung, die der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden bei bestimmten Anlässen (z. B. Weihnachten, Abschluss des Geschäftsjahres) zur Belohnung aus besonderen Gründen zusätzlich zum Lohn ausrichtet. Von Lohn unterscheidet sie sich dadurch, dass sie **ganz oder teilweise vom Wohlwollen** des Arbeitgebers abhängig ist.

Eine freiwillige Leistung liegt vor, wenn die Gratifikation weder ausdrücklich noch nach konkludentem Verhalten vereinbart ist. Als konkludent verabredet gilt sie, wenn sie während mindestens dreier aufeinanderfolgender Jahre aus-

bezahlt wurde. Besteht ein Gratifikationsanspruch, so verfügt der Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung ihrer Höhe über eine gewisse Freiheit, damit sie noch als solche durchgehen kann.

Falls ein Bonus an bestimmte Ziele geknüpft ist und werden diese Ziele verbindlich vereinbart, so handelt es sich dann um einen **Lohnbestandteil**. Auch die Höhe des Bonus spielt eine gewichtige Rolle: Je höher der Bonus, desto eher muss er als Lohn qualifiziert werden. Dabei kann bei einem hohen Gesamteinkommen der als Gratifikation ausgerichtete Teil der Leistung prozentual zum Lohn höher sein als bei einem tiefen Gesamteinkommen. Und wird der Bonus bei der beruflichen Vorsorge versichert, gilt er ebenfalls als Lohn. ■



Kantonale Neuigkeiten

Uri beschliesst «Flat Rate Tax»

Nach Obwalden steigt auch Uri auf die «Flat Rate Tax» um. Ab 2009 gilt bei den Steuern für natürliche Personen ein linearer Tarif.

Die in Uri schon bisher gewährte Geburtszulage von 1000 Franken bleibt erhalten; sie wird neu als fünf-facher Betrag der Kinderzulage definiert. Das Gesetz tritt auf den 1. Januar 2009 in Kraft.

Schwyz schafft die Handänderungssteuer ab

Gleichzeitig wird im Kanton Schwyz die Handänderungssteuer abgeschafft. Die Inkraftsetzung des neuen Gesetzes wird auf Anfang 2009 erwartet. ■

Privates Internet-Surfen: persönliche Überwachung ist nicht erlaubt

Untersuchungen haben ergeben, dass Schweizer Arbeitnehmer etwa einen Viertel ihrer Zeit im Internet in private Zwecke investieren.

Die private Nutzung der geschäftlichen Infrastruktur ist bis heute in keinem Gesetz geregelt. So ist es **Sache des Arbeitgebers**, ob und in welchem Masse Computer und Infrastruktur privat genützt werden dürfen. Der Arbeitgeber kann die Benutzung sogar ganz untersagen. Es besteht für Mitarbeitende kein grundsätzliches Recht, die geschäftliche Infrastruktur privat nutzen zu dürfen. Dies gilt auch für private Telefonate. In diesem Falle muss aber der Arbeitgeber den Mitarbeitenden für Telefonate wie z.B. die Vereinbarung eines Arzttermins ein Münztelefon zur Verfügung stellen.

Wenn Arbeitnehmer permanent während der Arbeitszeit privat im Internet surfen, dürfen das die Arbeitgeber **stichprobenweise** kontrollieren. Eine permanente Überwachung ohne Vorwarnung ist durch das Datenschutzgesetz aber nicht gestattet. Gestattet sind nur permanente **anonymisierte** Auswertungen der Protokollierungen sowie stichprobenartige pseudonymisierte (unter einem Decknamen) Auswertungen der Protokollierungen, um zu überprüfen, ob das Nutzungsreglement eingehalten wird.

Liegt der Verdacht vor, dass ein Mitarbeiter permanent privat surft und mailt, muss er verwarnet werden. Die darauf folgende Überwachung muss laut Datenschutzgesetz **zeitlich beschränkt** sein. Zudem muss dem Mitarbeitenden klar sein, was die Missachtung der Verwarnung zur Folge haben kann.

Ignoriert dies der Mitarbeiter und er macht weiter wie anhin, steht es dem Arbeitgeber frei, ihn zur Rechenschaft zu ziehen. Die Konsequenzen können je nach Schwere des Verstosses von einer Abmahnung bis in schweren Fällen, z.B. Verbreitung von pornografischem Inhalt, zur Kündigung reichen. Im Gegenzug haben Arbeitnehmende das Recht eine Kündigung anzufechten, wenn der Arbeitgeber durch unrechtmässige Wege zu den belastenden Informationen gelangt ist.

Der Ablauf einer Überwachung:

- schriftliche Nutzungsbedingungen formulieren, vom Arbeitnehmer unterschreiben lassen oder als Teil des Arbeitsvertrages
- Bei Missbrauchsverdacht durch eine minimale namentliche Auswertung abklären, den Betroffenen persönlich informieren
- Bestätigt sich der Verdacht nicht, nötigenfalls die technischen Schutzbedingungen oder das Nutzungsreglement anpassen

Bestätigt sich der Verdacht, erfolgt eine namentliche Auswertung der Protokolle. ■



Impressum

audit-info

erscheint alle zwei Monate

Herausgeber

AUDIT ZUG AG

Neugasse 1

6301 Zug

Tel. +41 (0) 41 726 80 52

www.auditzug.ch

Katrin Odermatt

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfall eine unserer Fachpersonen.