

IHR TREUHANDPARTNER

ZÜRICH OBERLAND TREUHAND

ZOT Treuhand GmbH
Pfundweidweg 18
8620 Wetzikon
Tel. 044 970 11 11
Fax 044 970 11 15
E-Mail infos@zot.ch
www.zot.ch

FOKUS

REVIDIERTES MWST-GESETZ: ENTLASTUNG FÜR KMU

National- und Ständerat haben am 12. Juni 2009 das total revidierte Gesetz über die Mehrwertsteuer (MWST) verabschiedet. Steuerpflichtige Unternehmen werden ab 2010 finanziell und administrativ entlastet.

Das revidierte Mehrwertsteuergesetz tritt unter Vorbehalt eines Referendums am 1. Januar 2010 in Kraft. Rund 50 Anpassungen sollen die Anwendung der Mehrwertsteuer vereinfachen. Den Einheitssatz und die Abschaffung der Ausnahmen hat die Bundesversammlung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. UPDATE beschreibt die elf wichtigsten materiellen und verfahrensrechtlichen Änderungen.

1. Einheitliche Steuerpflicht und Option zum Vorsteuerabzug

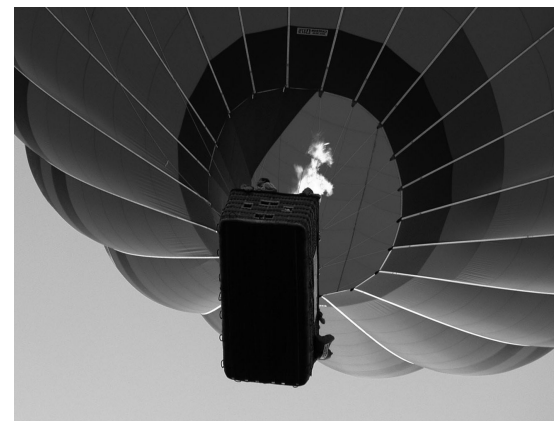
Neu gilt für alle Unternehmen eine einheitliche Umsatzgrenze von CHF 100 000, um mehrwertsteuerpflichtig zu werden. Die bisherigen Umsatzlimiten (CHF 75 000 bzw. 250 000) werden abgeschafft. Ebenfalls neu ist, dass nicht steuerpflichtige Unternehmen auf die Befreiung verzichten und sich freiwillig der Mehrwertsteuer unterstellen können. Damit haben sie Anspruch auf den Vorsteuerabzug. Die freiwillige Unterstellung ist bereits dann möglich, wenn noch keine Umsätze getätigt worden sind, beispielsweise in der Gründungsphase. Die neue Regelung ermöglicht Unternehmen, während der Liquidationsphase beliebig lange steuerpflichtig zu bleiben.

2. Freiwillige Versteuerung von ausgenommenen Umsätzen

Das Recht, freiwillig für den Verkauf und die Vermietung von Immobilien zu optieren, ist erweitert worden. Die Optionsmöglichkeit gilt, wenn die Liegenschaft vom Mieter nicht für private Zwecke genutzt wird.

3. Vorsteuerabzug mit mehr Spielraum

Der Vorsteuerabzug wurde vollständig überarbeitet. Grundsätzlich besteht nun für jede unternehmerische Tätigkeit ein Anspruch auf Abzug der Vorsteuer. Im Gesetz finden sich keine Formvorschriften mehr für den Vorsteuerabzug. Er ist zulässig, wenn das betroffene Unternehmen nachweist, dass es die Vorsteuer bezahlt hat. Neu sind die Vorsteuern für Ver-



**Total revidiertes MWST-Gesetz:
weniger Ballast dank mehr Spielraum.**

pflegung und Getränke vollständig statt wie bisher nur zur Hälfte abziehbar. Anstelle der bisherigen Margenbesteuerung wird ein fiktiver Vorsteuerabzug eingeführt. Diese Änderung betrifft vor allem Händler von Gebrauchtwagen und Antiquitäten.

4. Baugewerblicher Eigenverbrauch entfällt

Die seit Einführung der Mehrwertsteuer umstrittene Besteuerung des baugewerblichen Eigenverbrauchs entfällt. Die Steuerpflicht wurde bisher ausgelöst, wenn jemand an Bauwerken, die er verkaufen, vermieten oder verpachten wollte, Arbeiten vornahm oder vornehmen liess.

5. Saldosteuersätze ausgeweitet

Die Anwendung der Saldosteuersätze wurde ausgeweitet, so dass mehr Unternehmen diese Methode wählen können. Der maximale Jahresumsatz wird von 3 auf 5 Millionen, bei einer Steuerzahllastlimite von CHF 100 000, angehoben. Zudem wurden die Fristen für einen Wechsel von der einen zur anderen Methode herabgesetzt. Die Abrechnung mittels Saldosteuersatzmethode muss während mindestens einer Steuerperiode beibehalten werden. Der Wechsel von der effektiven zur pauschalen

FOKUS

- » Revidiertes MWST-Gesetz:
Entlastung für KMU

ARBEITSRECHT

- » Wenn KMU in die Boni-Falle tappen

PRAXIS

- » Risikobeurteilung in KMU

KURZNEWS

- » Dumont-Praxis wird abgeschafft
- » Anweisung für den Todesfall

Abrechnungsweise hingegen ist frühestens nach drei Jahren möglich.

6. Steuersatzanpassung verschoben

Obwohl das Thema Steuersätze auf den zweiten Teil der Vorlage verschoben wurde, hat der Gesetzgeber den für die Hotellerie geltenden Sondersteuersatz von 3,6 Prozent bereits jetzt bis Ende 2013 verlängert.

7. Verjährungsfrist angepasst

Wird die Verjährungsfrist nicht unterbrochen, beträgt sie nach wie vor fünf Jahre. Wird sie jedoch durch die Eidg. Steuerverwaltung unterbrochen, so endet sie nach zwei Jahren, kann aber wiederum unterbrochen werden, bis die absolute Verjährungsfrist eintritt. Diese beträgt neu nicht mehr 15, sondern nur noch zehn Jahre.

Neu kann das steuerpflichtige Unternehmen durch schriftliche Anerkennung oder durch Bezahlung die Rechtskraft einer Steuerforderung herbeiführen. Bisher konnte die Eidg. Steuerverwaltung während der 5-jährigen Verjährungsfrist jederzeit wieder auf die Steuerforderung zurückkommen.

8. Auskünfte innert nützlicher Frist

Die Eidg. Steuerverwaltung wird neu verpflichtet, eine schriftliche Anfrage zu einem konkret umschriebenen Sachverhalt innerhalb angemessener Frist rechtsverbindlich zu beantworten.

9. Unternehmen können Kontrolle verlangen

Die Eidg. Steuerverwaltung wird bei den steuerpflichtigen Unternehmen weiterhin Kontrollen durchführen. Diese müssen nach wie vor schriftlich angekündigt werden. Neu kann jedoch jedes Unternehmen mittels eines begründeten Gesuchs die Durchführung einer Kontrolle verlangen. Diese muss dann innerhalb von zwei Jahren vorgenommen werden. Anschliessend muss die Kontrolle innerhalb eines Jahres mit einer Einschätzungsmitteilung abgeschlossen sein.

10. Ganzer oder teilweiser Steuererlass

Neu wurde die Möglichkeit eines ganzen oder teilweisen Steuererlasses eingeführt. Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 92 des MWST-Gesetzes erfüllt, so besteht ein entsprechender Rechtsanspruch.

11. Verschärfte Strafbestimmungen und straflose Selbstanzeige

Mit einer Busse wird neu bestraft, wer steuerrelevante Angaben zwar wahrheitsgetreu macht, aber steuerlich falsch qualifiziert hat. Gebüsst wird, wer dabei absichtlich klare gesetzliche Bestimmungen, Anordnungen der Behörden oder publizierte Praxisfestlegungen nicht richtig angewendet und die Behörden darüber nicht in Kenntnis gesetzt hat. Neu ist eine straflose Selbstanzeige möglich. In diesem Fall wird von einer Strafverfolgung abgesehen. Eine Korrektur der Abrechnung wird dabei als Selbstanzeige betrachtet.

Das revidierte Gesetz wird mit Sicherheit einige Verbesserungen bringen. Die verbleibende Zeit bis zur Umsetzung des neuen MWST-Gesetzes ist für die Unternehmen ziemlich kurz. Deshalb lohnt sich die frühzeitige Auseinandersetzung mit den Neuerungen. Ihr Treuhänder beantwortet alle Fragen und zeigt Ihnen auf, wie sich das neue MWST-Gesetz auf Ihr Unternehmen auswirkt. **“**

ARBEITSRECHT

WENN KMU IN DIE BONI-FALLE TAPPEN

Die hohen Boni einiger Manager werden selbst in den obersten politischen Gremien heiss diskutiert. Auch KMU zahlen ihren tragenden Mitarbeitenden dann und wann Boni aus, wenn auch nicht in Millionenhöhe. Dabei stellt sich immer wieder die Frage, ob und inwieweit ein Arbeitnehmer einen festen Anspruch auf einen Bonus hat.



Im Obligationenrecht (OR) ist der Begriff Bonus nicht definiert. Neben dem Lohn regelt das OR lediglich die Beteiligung am Geschäftsergebnis, die Provision und die Gratifikation. Unter Bonus versteht der Volksmund alle Arten von variablen, vom Ermessen des Unternehmens abhängigen Vergütungen, welche nicht generell zum Festlohn gehören. Arbeitsverträge umschreiben den Bonus oft als Beteiligung am Geschäftserfolg oder zusätzliche Leistungskomponente.

Einmal Boni, immer Boni?

Löhne sind Fixkosten, die auch in umsatzschwachen Monaten oder bei Zahlungsrückständen von Kunden anfallen. Eine Bonuszahlung ist variabel. Oft berechnen Unternehmer ihre Höhe nach dem Geschäftsverlauf wie auch der persönlichen Leistung eines Mitarbei-

tenden. Da das Schweizer Arbeitsrecht keine Boni kennt, sind einige Punkte zu berücksichtigen. Werden diese nicht beachtet, besteht die Gefahr, dass freiwillige Sonderzahlungen als fester Lohnbestandteil betrachtet werden.

Gratifikation oder Lohnbestandteil?

Die Gerichte beurteilen Bonuszahlungen als Gratifikation oder als Lohnbestandteil. Liegt die Auszahlung eines Bonus im freien Ermessen des Arbeitgebers, gilt er grundsätzlich als Gratifikation. Der Arbeitgeber kann die Höhe einer Gratifikation nach subjektiven Faktoren festlegen und diese auch kürzen. Bei einem Austritt besteht nur ein Anspruch auf eine Gratifikation pro rata temporis, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde.

Ist der Bonus an klar definierte Erfolgs- und Leistungsziele gebunden, gilt er als Lohnbestandteil. Dies hat verschiedene Konsequenzen. Kürzungen sind nicht einseitig durch den Arbeitgeber zulässig. Sie müssen auf einer gegenseitigen Vereinbarung oder auf einer Änderungskündigung beruhen. Zudem muss der Bonus auch ausbezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde. Im Streitfall legt das Gericht dessen Höhe anhand objek-

tiver Kriterien fest. Es empfiehlt sich, die Berechnungsart vertraglich zu fixieren.

Gratifikation als Lohnbestandteil

Der Unternehmer kann durch eine klare Definition des Bonus beeinflussen, ob dieser als Gratifikation oder als Lohnbestandteil klassifiziert wird. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung wird eine Gratifikation aber ebenfalls zu einem Lohnbestandteil, wenn sie während mindestens dreier Jahre vorbehaltlos ausbezahlt wurde. Dies unabhängig davon, ob die ausbezahlten Beträge unterschiedlich hoch waren. Dem Grundsatz nach wird der Bonus damit zu einem Lohnbestandteil. Insbesondere wenn die Gratifikation regelmässig einem Monatslohn entspricht oder noch höher ausfällt, gilt sie als Lohnbestandteil.

Ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt verbindlich?

Aufgrund der aktuellen Rechtsprechung formulieren viele Arbeitgeber schriftlich einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Sie halten bereits im Einzelarbeitsvertrag fest, dass kein Rechtsanspruch auf einen Bonus besteht;

auch nicht, wenn er über mehrere Jahre und ununterbrochen ausbezahlt wird und die Zahlungen völlig freiwillig erfolgen. Für den Arbeitgeber empfiehlt sich, den Freiwilligkeitsvorbehalt auf jeder Lohnabrechnung bei einer Bonuszahlung zu wiederholen oder gar die Arbeitnehmer mittels einer separaten Mitteilung darauf aufmerksam zu machen.

Gemäss Bundesgerichtsentscheid gilt eine Gratifikation trotz Vermerk der Freiwilligkeit als vereinbart, wenn die Bonuszahlungen jahrzehntlang erfolgten. Dabei ist massgeblich, dass der Vorbehalt seitens des Ar-

beitgebers nie in Anspruch genommen wurde, sprich in einem oder mehreren Jahren keine Zahlungen erfolgten. Das Gericht geht zudem von einem Verzicht auf den Freiwilligkeitsvorbehalt aus, wenn trotz schlechtem Geschäftsgang oder sinkender Gewinne ein Bonus ausbezahlt wird.

Fazit

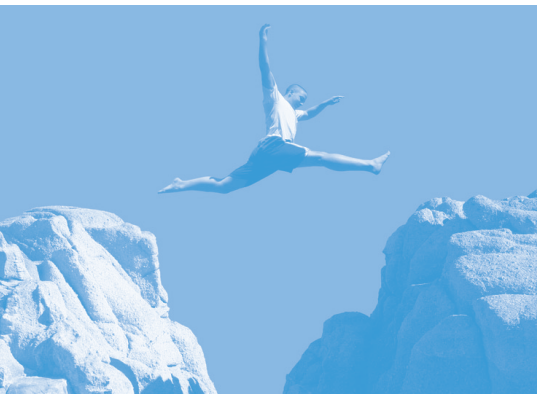
Je höher der Bonus ist und je länger er ausbezahlt wurde, desto eher wird dieser in einem Rechtsstreit als fester Lohnbestandteil beurteilt. In einem ungetrübten Arbeitsver-

hältnis spielt es keine Rolle, ob eine gute Leistung durch einen Bonus, eine höhere Gratifikation oder durch Provisionen abgegolten wird. Begleiten negative Nebengeräusche den Austritt eines Mitarbeitenden, kann die Diskussion um das Anrecht auf eine Bonuszahlung und deren Höhe rasch zu einem zeitintensiven, kostspieligen und nervenaufreibenden Rechtsstreit anschwellen. Ihr Treuhänder bietet bei Fragen zum Arbeitsrecht kompetente Unterstützung an. **“**

PRAXIS

RISIKOBEURTEILUNG IN KMU

Seit Januar 2009 sind Aktiengesellschaften, GmbH und Stiftungen nach Obligationenrecht verpflichtet, im Anhang zur Jahresrechnung Auskunft über die Durchführung einer Risikobeurteilung zu erteilen. Erste Erfahrungen von KMU sind positiv. Der Aufwand für die Risikobeurteilung ist überschaubar und die Analyseergebnisse liefern den Unternehmern wertvolle Hinweise für die langfristige Planung.



Als die Risikobeurteilung 2008 gesetzlich in Art. 663b Ziffer 12 OR festgehalten wurde, befürchteten viele KMU eine zusätzliche administrative Belastung. Diese Bedenken sind nach den ersten Erfahrungen verfliegen. Dank praktischer Hilfsmittel sind die Unternehmer in der Lage, die Risiken auf effiziente Weise einzuschätzen.

Aufwand geringer als befürchtet

Die KMU können bei der internen Risikoanalyse auf konkrete Vorlagen zurückgreifen, die als Hilfestellung von den wichtigsten Verbänden entwickelt wurden. Bei den meisten Risikoanalysen dient ein Fragenkatalog als Basis, um die verschiedenen Risikoarten zu beurteilen. Diese Vorgehensweise ist sehr effizient und hat sich in der Praxis vor allem für KMU bewährt. Für gewerbliche Fabrikations-, Handwerks-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe liegt der Aufwand für eine externe Begleitung bei wenigen Stunden. Die Risikobeurteilung muss in den Folgejahren lediglich nachgeführt und falls nötig ergänzt werden.

Warum sich eine Risikobeurteilung für KMU auszahlt

Die meisten KMU verlieren ihre anfängliche Skepsis gegenüber der neuen Auflage bereits nach den ersten Fragen und überzeugen sich vom nachhaltigen Nutzen der Risikobeurteilung. Erste Erfahrungen haben gezeigt, dass sich in vielen Unternehmen Risiken erkennen lassen, die dem Unternehmer vorher nicht bekannt waren. Kommt hinzu, dass die Hauptrisiken selten nach ihrer Tragweite und Wahrscheinlichkeit bewertet werden. Mit welchen finanziellen, personellen, organisatorischen oder marktgerichteten Konsequenzen muss gerechnet werden, wenn eines dieser Szenarien wirklich eintritt? Um die Wahrscheinlichkeit einzuschätzen, mit der ein für das Unternehmen negatives Ereignis eintritt, sowie um dessen Tragweite zu beurteilen, braucht es klare Parameter. Diese fehlen in KMU häufig. Die Folgen sind

beispielsweise ein Technologierückstand, Kundenabgänge oder ein Imageverlust, der sich nicht beziffern lässt. Hier setzt die Risikobeurteilung an. Ein aussagekräftiger Gesamtüberblick über die Risiken bildet die Grundlage für Notszenarien in einem Krisenfall.

Wie werden Risiken effizient beurteilt?

Eine Bewertungsmatrix erleichtert die Risikobeurteilung und verschafft Übersicht. Damit lassen sich die Wahrscheinlichkeit und die Tragweite der Risiken eines KMU transparent darstellen. Die Wertung unterstützt den Unternehmer dabei, wirkungsvolle Massnahmen gegen die einschneidenden Krisenszenarien zu treffen. Aussenstehende, wie beispielsweise Kreditgeber, Kaufinteressenten bei einer Nachfolgeregelung oder auch Kunden, kann der Unternehmer dadurch anhand harter Fakten informieren.

Bewertungsmatrix

Wahrscheinlichkeit	4 = häufig	C	B	A	A
	3 = möglich	C	C	B	A
	2 = selten	C	C	C	B
	1 = kaum	C	C	C	C
		1 = gering	2 = spürbar	3 = kritisch	4 = katastrophal
		Tragweite			

Definition der Wahrscheinlichkeit

- 4 häufig = einmal in 1 Jahr
- 3 möglich = einmal in 3 Jahren
- 2 selten = einmal in 10 Jahren
- 1 kaum = einmal in 30 Jahren

Risikoeinteilung

- Bewertung A = hohes Risiko
- Bewertung B = mittleres Risiko
- Bewertung C = niedriges Risiko

Definition der Tragweite

Gewichtung	Interpretation	in CHF
1 gering	Schadenfolgen sind begrenzt; sie können aus dem Cash Flow finanziert werden; das Budget wird leicht beeinträchtigt.	
2 spürbar	Das Jahresergebnis wird beeinträchtigt; der Jahresgewinn fällt deutlich geringer aus als geplant; die Leistungsfähigkeit wird vorübergehend vermindert.	
3 kritisch	Das finanzielle Ergebnis wird nachhaltig beeinflusst; der Jahresgewinn wird durch das Risiko aufgezehrt; die Leistungsfähigkeit wird über längere Zeit beeinflusst.	
4 katastrophal	Die Existenz der Organisation ist bedroht; das Eigenkapital wird ganz oder teilweise aufgezehrt; die Leistungsfähigkeit geht langfristig verloren.	

Das Kriterium Tragweite sagt aus, wie gravierend sich ein möglicher Schaden für das Unternehmen auswirken würde.

Aus der Risikobeurteilung Nutzen ziehen

Die Parameter der Risikobeurteilung werden auf die individuellen betrieblichen Verhältnisse abgestimmt. Dadurch kann das Unternehmen die möglichen Risiken auch als Frankenbetrag einschätzen und notwendige Massnahmen priorisieren. Die Bewertungsmatrix und die Definition der Tragweite liefern dem Unternehmen Hinweise über das potenzielle Schadenausmass der erkannten Risiken. Die Risikoanalyse ist das ideale Instrument für den Unternehmer, um bekannte und neu ermittelte Risiken zu reduzieren oder gar zu beseitigen. Für die konkrete Umsetzung ist ein Massnahmenkatalog mit Verantwortlichkeiten sowie Erledigungsterminen unerlässlich. Entschliesst sich ein KMU zu diesem Schritt, minimiert es seine Anfälligkeit für Risiken wie beispielsweise Brände oder Überschwemmungen. Durch dieses zukunftsgerichtete Handeln lassen sich schwerwiegende Folgen auf ein erträgliches Mass beschränken. Ihr Treuhänder kennt die Anforderungen an eine Risikobeurteilung und berät Ihr Unternehmen bei der Umsetzung. **“**

KURZNEWS

DUMONT-PRAXIS WIRD ABGESCHAFFT

Nach der bisher geltenden Dumont-Praxis wurde der Käufer einer Liegenschaft steuerlich benachteiligt. Die bis zum Erwerb unterlassenen Unterhaltsarbeiten einer stark vernachlässigten Liegenschaft waren während der ersten fünf Jahre nach dem Kauf nicht vom Einkommen abzugsfähig. Nun hat das Parlament diese Benachteiligung abgeschafft. Der Bundesrat setzt die Änderung auf den 1. Januar 2010 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt sind die werterhaltenden Kosten für die Instandstellung von Liegenschaften bei der direkten Bundessteuer wieder ohne Einschränkung abzugsfähig. Gemäss den Übergangsbestimmungen im Steuerharmo-

nisierungsgesetz müssen die Kantone ihre Gesetzgebungen spätestens auf Anfang 2012 anpassen und die Dumont-Praxis kantonal ebenfalls abschaffen. Einzelne Kantone werden ihre Steuergesetze voraussichtlich bereits früher anpassen, auf den 1. Januar 2010 oder 2011 im Rahmen von laufenden Gesetzesrevisionen. Da bei Investitionen in Liegenschaften auch künftig zwischen werterhaltenden (bei der Einkommenssteuer abzugsfähig) und wertvermehrenden (bei der Einkommenssteuer nicht abzugsfähig) unterschieden wird, lohnt es sich, die Abzugsfähigkeit vorgängig mit dem Treuhänder abzuklären. **“**



ANWEISUNG FÜR DEN TODESFALL

Verstirbt der Inhaber eines Unternehmens unerwartet, müssen die Hinterbliebenen oft einige Pflichten wahrnehmen und Aufgaben erledigen. Mit klaren Anweisungen für den Todesfall kann dies vorweggenommen und somit die Belastung für die Betroffenen auf ein Minimum beschränkt werden. Auf der Website des Schweizerischen Treuhänderverbands (www.treuhandsuisse.ch) kann unter der Rubrik «News» eine Checkliste heruntergeladen und ausgedruckt werden. Bei weitergehenden Fragen wie beispielsweise zum Ehe- und Erbvertrag oder zum Testament steht Ihnen Ihr Treuhänder beratend zur Seite. **“**



Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhänderpartners auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

Herausgeber: TREUHAND | SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband Sektionen Zentralschweiz, Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz und Zürich. Druck: SWS Medien AG Print, Sursee. Erscheinungsweise: 3 x jährlich.

Haben Sie Fragen zu den in dieser Ausgabe behandelten Themen oder anderen Treuhänderbelangen? Wenden Sie sich damit an Ihren TREUHAND | SUISSE Partner.