

Januar 2016
No. 51
9. Jahrgang

■ WIRTSCHAFTSPRÜFUNG
■ STEUERBERATUNG
■ UNTERNEHMENSBERATUNG
■ TREUHAND



AUDIT Zug AG wünscht allen Lesern ein gutes und erfolgreiches neues Jahr.

Peter Ritter, Sabrina Meyer, Remo Cottiatì, Lumturie Kryeziu, Urs Odermatt und Katrin Odermatt (v.l.n.r.)

Editorial

Geschätzte Leserinnen und Leser

**Feiern Sie mit uns 10 Jahre
AUDIT Zug AG!**

„Zukunft unserer Renten“ ist das Thema des 1. Kaminfeuergespräches am 18. Januar 2016, im Rahmen des 10-Jahr-Jubiläums der AUDIT Zug AG.

Die schweizerische Altersvorsorge mit ihren drei Säulen (staatliche AHV sowie berufliche und private Vorsorge) ist eine Erfolgsgeschichte. Die AHV gehört zu den wichtigsten Errungenschaften der Neuzeit mit ihrem Generationenvertrag, bei dem die Erwerbstätigen die Leistungen der Rentner finanzie-

ren. Die schweizerische Altersvorsorge ist heute jedoch konfrontiert mit grossen Herausforderungen. Die Menschen leben länger, die Baby-Boomer-Generation geht bald in Pension. Wie steht es wirklich um unsere Renten? Rolf Lindenmann, Direktor der Ausgleichskasse Zug, Gastreferent am 1. Kaminfeuergespräch, wird uns dazu genaueres mitteilen können.

Ja, Sie haben richtig gelesen, AUDIT Zug AG feiert 10-jähriges Bestehen. Auch AUDIT Zug AG ist eine Erfolgsgeschichte. Das Resultat von zehn Jahre Aufbauarbeit ist eine etablierte und erfolgreiche AUDIT Zug, die als Mitglied von EXPERT-suisse die hohen Berufsanforderungen zum Wohle Ihrer Kunden kontinuierlich überbietet will. Denn nur

gemeinsam sind wir stark und können hoch gesteckte Ziele, die miteinander erarbeitet wurden, gemeinsam erreichen. Ich danke allen unseren Kunden für Ihre Treue und die grosse Zufriedenheit, welche Sie uns tagtäglich mit Ihrem Feedback entgegenbringen und ich danke unserem ganzen Team für den geleisteten, unermüdlichen Einsatz.

Ich wünsche Ihnen allen ein erfolgreiches und erfülltes 2016 und viel Freude beim Lesen dieses neuen audit-infos.

Ihr Urs Odermatt
CEO AUDIT Zug AG



Die Diskussionsteilnehmer des Kaminfeuersgesprächs „Zukunft unserer Renten“:
Matthias Blom, Sabrina Meyer, Urs Odermatt und Remo Cottiatì (v.l.n.r.)

Wirtschaftsprüfung

Amtliche Veröffentlichungen - in elektronischer Fassung verbindlich ab 1. Jan. 2016

Der Bundesrat hat eine Totalrevision der Publikationsverordnung verabschiedet und bestimmt, dass in Zukunft die **elektronische Fassung einer amtlichen Veröffentlichung rechtsverbindlich** ist, nicht mehr die gedruckte Fassung. (Quelle: Bundeskanzlei)

Unternehmensberatung

Widerrufsrecht bei Telefonverkäufen per 1. Jan. 2016 in Kraft

Ab dem 1. Januar 2016 gilt bei Telefonverkäufen ein Widerrufsrecht von 14 Tagen.

Bisher bestand nur bei sogenannten Haustürgeschäften und ähnlichen Verträgen ein gesetzliches Widerrufsrecht von 7 Tagen. Mit dem Inkrafttreten der Änderung des Obligationenrechts wird das Widerrufsrecht auf Telefongeschäfte ausgedehnt. Die verlängerte Widerrufsfrist von 14 Tagen gilt auch für Konsumkreditverträge.

Entscheid des europäischen Gerichtshofs mit Auswirkungen auf Schweizer Unternehmen

Der EuGH-Entscheid vom 6.10.2015 hat Auswirkungen für den **Daten-transfer von Schweizer Unterneh-**

men in die USA. Denn das Gericht hat entschieden, dass der Datenschutz in den USA nicht gleichgestellt ist wie in der EU und dass somit die Datenschutzrechte der EU-Bürger nicht mehr gewährleistet sind. Damit ist auch das Abkommen der Schweiz mit den USA nichtig.

Eine Auslagerung von Personendaten von Schweizern in die USA lässt sich deshalb nicht mehr über das Safe Harbour-Abkommen rechtfertigen und die Berufung von Schweizer Unternehmen auf das Register der angeschlossenen US-Unternehmen nützt nichts mehr.

Schweizer Unternehmen, die weiterhin ohne ausdrückliche Einverständniserklärung Personendaten in die USA auslagern, verletzen ab sofort den Datenschutz. (Quelle: Safe-Habour Entscheid des EuGH, 6.10.2015)

Steuerberatung

Umgang mit Lohnbestandteilen, die erst im Folgejahr ausbezahlt werden

Lohnzahlungen für das aktuelle Jahr x gehören, sofern ihre Höhe bekannt ist und die Bezahlung nicht gefährdet ist, in den Lohnausweis des aktuellen Jahres x, auch wenn die Bezahlung erst im Folgejahr erfolgt. Beispiele dafür sind VR-Entschädigungen, Abgangsentschädigungen, Gratifikationen. Diese Forderungen sind bei der Entstehung des Rechtsanspruchs im Lohnausweis zu be-

scheinigen.

Wird die Höhe der Lohnzahlung zum Beispiel aufgrund einer Gewinnbeteiligung erst nach der Erstellung des Jahresabschlusses im Folgejahr bekannt, so kann der Lohnbestandteil zum Zeitpunkt des Zuflusses bescheinigt werden, also im Folgejahr. Vielfach gilt dies für variable Lohnbestandteile wie ein Bonus, eine Gewinnbeteiligung oder freiwillige Sondervergütungen.

Neuer Steuerabzug für Aus- und Weiterbildungs- kosten

Ab dem 1. Januar 2016 werden neu nicht nur Weiterbildungskosten, sondern auch berufliche Ausbildungskosten ab der Sekundarstufe II, einschliesslich der Umschulungskosten, zum Abzug zugelassen. Dadurch entfällt die Unterscheidung zwischen Aus- und Weiterbildungskosten, die in der Vergangenheit immer wieder zu Problemen mit der Steuerbehörde geführt hat. Die Erstausbildung ist weiterhin nicht abzugsfähig.

Der Abzug ab 2016 bei der Bundessteuer ist auf maximal 12'000 Franken begrenzt, die Kantone können die Obergrenze für die kantonalen Steuern selber festlegen.

Übernachten am Arbeits- platz bleibt steuerfrei

Eine selbständigerwerbende Physiotherapeutin aus dem Kanton Aargau übernachtete zwei bis drei Mal pro Woche in den Räumen ihrer Praxis. Sie entfaltete zum Schlafen ein aufklappbares Bett, das sie tagsüber wegräumte. Die Steuerbehörden ihres Wohnkantons wollten ihr dafür einen Anteil für private Nutzung von 3600 Franken pro Jahr aufrechnen. Zu Unrecht, hat das Bundesgericht entschieden. Solange die Praxisräumlichkeiten während der normalen Öffnungszeiten vollständig für den Geschäftszweck zur Verfügung

stunden, sei eine Aufrechnung für die nächtliche Privatnutzung nicht gerechtfertigt, urteilten die Richter. Die Physiotherapeutin kann also die ganzen Mietkosten für ihre Praxis als Aufwand von ihren Einnahmen abziehen, ohne Ausscheidung für Privataufwand. (Quelle: BGE 2C_374/2014 vom 30.7. 2015).

Wegen Zweckmässigkeit können Kosten nicht als Berufskosten abgezogen werden

Eine unselbständig erwerbende Anwältin ging bis vor das Bundesgericht um zu klären, welche Auslagen sie als Berufskosten abziehen darf. Dabei ging es um die Abzugsfähigkeit von einem privaten Arbeitszimmer, einem NZZ-Abonnement und der Teilnahme an einem Absolventenkongress.

Das Gericht wies wie die Vorinstanzen die Abzugsfähigkeit aller Kosten ab. Ein NZZ-Abonnement gehöre zum allgemeinen Lebensunterhalt, der Absolventenkongress sei keine Weiterbildung und das Arbeitszimmer sei wohl zweckmässig, aber berechtige nicht zum Abzug. (Quelle: BGE 2C_693/2014 vom 4.3.2015)

Steuerfreiheit bei Beteiligungsverkäufen nicht immer gegeben

Gewinne aus Beteiligungsverkäufen durch Unternehmer stellen im Regelfall steuerfreien Kapitalgewinn dar.

Verpflichtet sich der Verkäufer aber zur weiteren Arbeitstätigkeit, kann der Kapitalgewinn als **Lohnneinkommen** gelten. Dies trifft dann zu, wenn zwischen der Leistung, die der Firmenverkäufer erhält, und seiner weiteren Tätigkeit bei der verkauften Firma ein so enger wirtschaftlicher Zusammenhang besteht, dass die Kaufpreiszahlung die Folge der zukünftigen Arbeitstätigkeit ist. (Quelle: BGer 2C_618/2014 vom 3.4.2015)

Treuhand

Arbeitsgesetz-Verordnung ändert sich per 1. Jan. 2016

Die Regelung zu der Arbeitszeiterfassung wird per 1.1.2016 angepasst. Neu kann auf die Arbeitszeiterfassung **verzichtet** werden, sofern folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

1. Auf die Arbeitszeiterfassung soll **verzichtet** werden können bei Mitarbeitenden mit einem AHV-pflichtigen Lohn von über Fr. 120'000 inkl. Boni, welche über sehr grosse Arbeitszeitsouveränität verfügen. Als Arbeitszeitsouveränität gilt, wenn über mindestens ein Viertel der Arbeitszeit frei verfügt werden kann.

Der Arbeitgeber muss folgende Dokumente vorlegen können:

- Individuelle Verzichtserklärung jedes betroffenen Mitarbeiters
- Verzeichnis mit Lohnangaben der Mitarbeiter, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben
- Branchen- oder Unternehmens-GAV.

2. Die **vereinfachte Arbeitszeiterfassung**, d.h. das Notieren der täglichen Arbeitszeit, kann für Arbeitnehmende mit gewisser Zeitsouveränität durch eine Vereinbarung mit der Arbeitnehmerschaft erfolgen. Es gibt keine Vorschrift, in



Landsgemeindeplatz, Zug, mit Restaurant Schiff

welcher Form die Arbeitszeit erfasst werden muss. Beginn, Pausen und Ende der Arbeitszeit müssen nicht erfasst werden, nur die Anzahl der Arbeitsstunden.

Zusätzlich müssen Endjahresgespräche durchgeführt und dokumentiert werden, in welchen das Thema der zeitlichen Arbeitsbelastung besprochen wird.

Der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer jährlich per Ende Jahr widerrufen werden. (Quelle: SECO)

Zuschläge für Nachtarbeit bei Duldung von zu frühem Einstempeln

Ein Mitarbeitender stempelte regelmässig vormittags vor 6 Uhr ein. Der Arbeitgeber hatte diese Nachtarbeit nicht angeordnet und mahnte den Arbeitnehmer deswegen mehrmals ab. Trotzdem entschied das Bundesgericht in diesem Fall, dass die nachteiligen Folgen der Nachtarbeit für den Arbeitgeber eintreten.

Grund dafür ist, dass die Missachtung der Weisungen durch den Arbeitnehmer keinerlei Konsequenzen seitens des Arbeitgebers nach sich gezogen haben. Damit wurde die Nachtarbeit trotz der formellen Abmahnung faktisch geduldet und der **Nachtzuschlag** ist damit **geschuldet**. (Quelle: BGE 4A_434/2013 vom 19.12.2013)

Fristlose Entlassung nach Weindiebstahl zulässig

Ein langjähriger Angestellter eines Restaurants wurde fristlos entlassen, weil er eine Flasche Wein stahl. Das Arbeitsgericht und das Kantonsgericht des Kanton Genf gaben seiner Klage gegen die fristlose Kündigung recht, weil die Flasche Wein von geringem Wert und eine fristlose Entlassung unverhältnismässig sei.

Das Bundesgericht hingegen war anderer Meinung: Der Wert der gestohlenen Sache sei irrelevant, weil

auch der Diebstahl einer unwichtigen Sache das Vertrauen des Arbeitgebers zerstören könne. Daran ändere auch das langjährige Arbeitsverhältnis nichts. (Quelle: BGE 4A_228/2015 vom 29.9. 2015)

Das Recht auf schriftliche Kündigungsbegründung – Vorsicht bei Formulierungen

Im schweizerischen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Um ein Arbeitsverhältnis zu kündigen, muss kein besonderer Kündigungsgrund vorliegen. Trotzdem darf nicht missbräuchlich gekündigt werden. Die missbräuchliche Kündigung ist auch gültig, sie wird aber mit einer Entschädigungszahlung von bis zu 6 Monatslöhnen sanktioniert.

Deshalb hat der Arbeitnehmer das Recht, eine schriftliche Begründung der Kündigung zu verlangen. Sie bietet ihm die Beurteilung, ob die Kündigung missbräuchlich war.

Auch der Arbeitgeber hat das Recht, von seinem Mitarbeiter eine schriftliche Kündigungsbegründung zu verlangen.

Verlangt eine Partei eine schriftliche Begründung der Kündigung, so muss diese **wahr und vollständig** sein und ist innerhalb von **ein bis zwei Wochen** vorzulegen.

Die Gründe zur Kündigung sind sorgfältig zu formulieren. Emotionen und subjektive Empfindungen gehören nicht in eine Begründung. Die Begründung darf nicht falsch sein. Abstrakte Formulierungen wie «Unzu-

verlässigkeit, Unfreundlichkeit» oder «schlechte Pflichterfüllung» sind zu wenig spezifisch. Es empfiehlt sich, ehrlich zu sein und keine unwahren Angaben wie «Kündigung aus betrieblichen Gründen» anzugeben, obwohl ein Arbeitnehmer aufgrund seiner schlechten Leistungen entlassen wurde. Der Grund «schlechte Leistung» muss nachgewiesen werden können, falls ein Arbeitsgericht über die Kündigung urteilen wird.

Der Arbeitgeber muss die Kündigungsgründe gegenüber der Arbeitslosenkasse offenlegen. Die Gründe haben Auswirkungen auf die Leistungen der Arbeitslosenkasse – eine selbstverschuldete Kündigung führt zu Kürzungen.

Eine falsche oder ausbleibende Begründung hat keine direkten Sanktionen zur Folge, sie kann sich aber auf die Kosten- und Entschädigungsfolgen im Prozess auswirken, sogar wenn die Kündigung nicht missbräuchlich war.

Unfallversicherung: Neue Obergrenze für den versicherten Verdienst

Der Bundesrat erhöht den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes in der obligatorischen Unfallversicherung per 1. Januar 2016.

Die neue Obergrenze ist nicht nur für die Unfallversicherung, sondern auch für die Arbeitslosenversicherung und die Invalidenversicherung massgebend und ist neu bei 148'200 Franken angesetzt. Das bedeutet, dass bei Löhnen über 126'000 Franken ab 2016 mehr Prämien für UVG und ALV, dafür etwas weniger für die ALVZ (Solidaritätsprozent) geschuldet sind. Dies gilt sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber-Beiträge. Dafür ist ein höherer Lohn versichert, was den Versicherten im Falle eines Unfalls oder einer Arbeitslosigkeit zugute kommt. (Quelle: Eidg. Dept. des Innern)

Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.

Wilhelm von Humboldt



„Die Sitzende“ von Ida Schulthess

Impressum

Herausgeber

AUDIT ZUG AG

Publikation

alle zwei Monate

Redaktion

Katrin Odermatt
Simone Ulrich (Fotos Seite 1 u. 2)

Kontakt

AUDIT Zug AG
St.-Antons-Gasse 4
6301 Zug
Tel.: +41 (0)41 726 80 50
katrin.odermatt@auditzug.ch

 Mitglied von EXPERTSuisse

Ebenfalls erhältlich unter:
www.auditzug.ch

Office Zug:

Alte Steinhäuserstrasse 1
6330 Cham

Office Schwyz:

Bahnhofstrasse 166
6423 Seewen

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.