

## Entgeltssysteme

Was in grösseren Unternehmen bereits selbstverständlich ist, hält langsam auch in KMU-Betrieben Einzug.

Leistungsorientierte Lohnsysteme basieren auf Löhnen mit einem grossen variablen und einem tiefen fixen Bestandteil. Wird der Grundlohn eher tief gehalten, muss der Arbeitnehmer «Leistung» bringen, um auf seine Lohnsumme zu kommen. Solche Lohnmodelle sollten in KMU-Betrieben jedoch nur auf Kaderstellen angewandt werden. Die Unternehmensleitung gibt Regeln und Massstäbe vor und die Mitarbeiter maximieren innerhalb dieses Rahmens ihre persönlichen Ziele. Dabei sollten die Bonussysteme transparent und nachvollziehbar sein.

Bonussysteme können beitragen

- zur Personalmotivation und Leistungsstimulation
- zur Lohngerechtigkeit im Betrieb
- neue gute Mitarbeiter zu finden
- das bestehende Personal an das Unternehmen zu binden

Von den beschriebenen Bonussystemen zu unterscheiden sind Löhne mit Gratifikationen oder variablen Lohnbestandteilen. Wichtig ist, dass solche Zahlungen mit den Arbeitsverträgen übereinstimmen.

### 13. Monatslohn

Er basiert auf dem **vereinbarten Jahresgehalt**, welches meist in 13 Raten ausbezahlt wird. Je nach Geschäftsmodell sind jedoch monatliche oder zweimal jährliche Auszahlungen üblich.

### Variables Gehalt

Das variable Gehalt beinhaltet all jene Zahlungen, die in Abhängigkeit vom Erfolg des Unternehmens oder einzelner Bereiche und/oder der individuellen Leistung des Kadermitarbeiters entrichtet werden und deren Höhe nicht im Voraus zu bestimmen sind. Wurde ein variables Gehalt vereinbart, haben Arbeitnehmer **Anspruch auf eine Auszahlung**.

### Fringe Benefits

Das Modell «Fringe Benefits» umfasst all jene Entschädigungen (Firmenwagen, Gratisparkplätze, Abos für öff. Verkehr, Einkaufsvergünstigungen, zinsgünstige Kredite/Hypotheken usw.), die nicht in Form von Geld und unabhängig vom Erfolg des Unternehmens oder einer individuellen Leistung **freiwillig erbracht** werden.

### Gratifikation

Hier handelt es sich um eine Sondervergütung, die sich von den vorhergehenden Entschädigungen dadurch unterscheidet, dass darauf **keinerlei Rechtsanspruch** besteht. Bei Gratifikationszahlungen sollte der Hinweis gemacht werden, dass auch bei ununterbrochener mehrjähriger Zahlung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Gratifikation besteht.

*Das Team der Merki Treuhand AG dankt für die gute Zusammenarbeit im 2009 und wünscht Ihnen persönliches Wohlergehen und unternehmerischen Erfolg im neuen Jahr 2010.*

MERKI TREUHAND AG

## Neues MWST-Gesetz soll KMU entlasten

*Das neue Mehrwertsteuergesetz tritt am 1. Januar 2010 in Kraft. Mit dem «Teil A» der Reformvorlage wurde das Gesetz vollständig neu formuliert und systematisiert. Das Hauptziel dieses Teils ist es, die KMU administrativ zu entlasten.*

Die administrativen Erleichterungen sollen mit zahlreichen Massnahmen erreicht werden (vgl. Kundenzeitung vom Oktober 2009). Besonders hervorzuheben sind folgende Punkte:

- Neu können sich alle Unternehmen (z.B. auch Start-ups) bereits bei der Gründung freiwillig und ohne weitere Voraussetzungen der Steuerpflicht unterstellen. Sie tun dies, indem sie gegenüber der Eidg. Steuerverwaltung (ESTV) auf die Steuerbefreiung (für Unternehmen mit einem Umsatz unter CHF 100'000) verzichten. Bisher steuerpflichtige Unternehmen mit einem Umsatz von unter CHF 100'000, die neu nicht mehr unterstellt sein möchten, müssen sich bis spätestens 31. Januar 2010 abmelden. Sofort handeln sollten auch all jene Unternehmen mit einem Umsatz von über CHF 100'000, die wegen einer tiefen Steuerzahllast bisher nicht steuerpflichtig waren.
- Das Vorsteuerabzugsrecht ist nicht mehr an einen bestimmten steuerbaren Umsatz, sondern an eine unternehmerische Tätigkeit geknüpft. Vorsteuerkürzungen müssen nur noch im nichtunternehmerischen Bereich (z.B. private oder hoheitliche Tätigkeiten) oder für von der MWST ausgenommene Umsätze und für Beiträge der öffentlichen Hand vorgenommen werden. Alle anderen Geld-/Mittelflüsse (z.B. Spenden, Einlagen in Unternehmen, Dividenden) sind als so genannte Nicht-Entgelte gesetzlich definiert und haben generell keinen Einfluss auf die Höhe des Vorsteuerabzugs.
- Holdinggesellschaften wird die unternehmerische Tätigkeit ihrer Tochtergesellschaften angerechnet, womit sie steuerpflichtig und damit vorsteuer-

- abzugsberechtigt werden können.
- Ersatzlos gestrichen werden die Vorsteuerkürzung für Essen und Getränke von 50%, der Eigenverbrauch zur Verwendung für Personalzwecke (z.B. Pausenkaffee) sowie der baugewerbliche Eigenverbrauch.
- Die Anwendung der Saldosteuerätze wird ausgeweitet. Der maximale Jahresumsatz liegt nun bei CHF 5 Mio. bzw. die maximale Steuerzahllast bei CHF 100'000. Die Fristen für den Methodenwechsel werden verkürzt.
- Die Gruppenbesteuerung lässt sich flexibler gestalten. Zudem endet die Solidarhaftung neu durch den Austritt einer Gesellschaft aus der Gruppe.
- Der Lebensmittelverkauf aus Verpflegungsautomaten unterliegt neu uneingeschränkt dem reduzierten Steuersatz.

### Besteuerungsort von grenzüberschreitenden Dienstleistungen

Das neue MWST-Gesetz bringt eine Neudefinition des Besteuerungsortes von Dienstleistungen mit sich. Als Grundregel gilt eine Dienstleistung dort als erbracht und wird dort mit der MWST belastet, wo der Dienstleistungsempfänger seinen Sitz oder eine Betriebsstätte hat (Empfängerortsprinzip). Dies gilt unabhängig davon, ob die Dienstleistung gegenüber einem Unternehmen («B2B») oder Privatkonsumenten («B2C») erbracht wird. Davon abweichende Orte werden im Gesetz beschrieben. Materiell sind aber nur einige wenige Dienstleistungen von einer Änderung betroffen:

- Güterbeförderung, Nebentätigkeiten des Transportgewerbes, Entsorgungsdienstleistungen sowie Architektur- und Ingenieurleistungen, die sich nicht auf ein Grundstück beziehen (neu: Empfängerortsprinzip)
- Gastgewerbe (neu: am Ort der tatsächlichen Erbringung)
- Beherbergung (neu: am Ort des Grundstücks, wo die Beherbergung stattfindet)

---

Ebenfalls per 1. Januar 2010 ändert die EU ihre MWST-Richtlinie bezüglich des Besteuerungsortes von Dienstleistungen. Abweichend von der Schweizer Lösung wird dort für die Grundregel zwischen Leistungen im B2B- und im B2C-Bereich unterschieden.

B2B-Dienstleistungen werden grundsätzlich dort besteuert, wo der Kunde seinen Sitz oder eine Betriebsstätte hat (Empfängerortsprinzip), während B2C-Dienstleistungen in der Regel dort besteuert werden, wo der Leistungserbringer seinen Sitz oder eine Betriebsstätte hat (Erbringerortsprinzip). Gleich wie in der Schweiz sind für einige Dienstleistungen Besteuerungsorte bestimmt worden, die vom Grundprinzip abweichen.

### **Baugewerbe kann profitieren**

Gemäss den bisherigen Bestimmungen mussten Unternehmer (z.B. Bau- und Generalunternehmer), die an einer Liegenschaft vorgenommenen Arbeiten mit dem so genannten «baugewerblichen Eigenverbrauch» belasten, wenn diese Liegenschaft später verkauft, vermietet oder für private oder andere (von der MWST ausgenommene) Zwecke verwendet werden sollte. Damit wurde nicht nur der Vorsteuerabzug auf dem Bezug von MWST-belasteten Eingangsleistungen (Material-, Dienstleistungseinkauf) rückgängig gemacht, sondern zusätzlich die Eigenleistungen (= vorsteuerunbelasteter Personalaufwand) sowie die MWST-unbelasteten Anlagekosten mit der MWST erfasst.

Diese Bestimmung wurde mit dem Ziel ins MWST-Recht aufgenommen, die Bau- und Generalunternehmer steuerlich mit allen anderen Wirtschaftsteilnehmern gleichzustellen, die derartige Bauleistungen MWST-belastet einkaufen müssen.

Mit dem Wegfall des baugewerblichen Eigenverbrauchs ergibt sich namentlich für jene Bau- und Generalunternehmen grosser Handlungsbedarf, die ihre Personalressourcen rechtlich in separate

Rechtseinheiten (z.B. in eine separate Architektur-Gesellschaft) ausgelagert haben. Diese würden mit dem Wegfall der Besteuerung des baugewerblichen Eigenverbrauchs gegenüber den «Vollanbietern» mit eigenem Personal einen Wettbewerbsnachteil erleiden, da sie die ausgelagerten Personalkosten vorsteuerbelastet einkaufen müssten. Hier könnten Anpassungen in der rechtlichen Struktur – z.B. eine Fusion – angezeigt sein. Eine Alternative dazu könnte in Konzernverhältnissen die Einföhrung der Gruppenbesteuerung werden, die im neuen Gesetz flexibler ausgestaltet ist.

### **Vorsteuerabzug im Occasionshandel**

Die Margenbesteuerung, die heute vor allem Auto-Occasions- und Antiquitätenhändler betrifft, wird abgeschafft. Sie wird durch das System eines fiktiven Vorsteuerabzugs ersetzt. Hier ist vorgesehen, dass der Händler beim Einkauf auf dem bezahlten Betrag eine Vorsteuer abziehen kann, obwohl die Einkaufsrechnung nicht MWST-belastet ist. Normalerweise erfolgt der Einkauf hier von einer nicht steuerpflichtigen Privatperson. Der vom Händler bezahlte Betrag versteht sich inklusive MWST. Im Gegenzug werden die Verkaufsumsätze mit gebrauchten Gegenständen neu ordentlich steuerpflichtig.

### **Entwicklungen weiterverfolgen**

Das Ziel, für die KMU Vereinfachungen herbeizuführen, ist mit dem neu formulierten Gesetz (auf dem Papier) umgesetzt worden. Die kommenden Monate und Jahre werden zeigen, ob die ESTV die Vereinfachungen auch im Sinne der KMU umsetzen wird. Sicher ist aber schon jetzt: Die MWST bleibt eine komplexe und komplizierte Steuer, solange das System von der MWST ausgenommene Umsätze und unterschiedliche Steuersätze kennt. Die Bundesversammlung wird diese heiklen Themen im «Teil B» der Gesetzesrevision beraten. Auf die Ergebnisse dürfen wir schon jetzt gespannt sein...

---

## Lohnabzüge/AHV-Renten ab 1. Januar 2009/2010

Die AHV/IV/EO und ALV Abzüge bleiben für das Jahr 2010 unverändert. Die AHV- und IV-Renten werden turnusgemäss alle 2 Jahre anhand eines gemischten Indexes von Lohn- und Preisentwicklung angepasst. Weil diese Anpassung an die Teuerung im Vorjahr erfolgte, bleiben auch die Renten unverändert. Die Mindestbeiträge für AHV/IV und EO bleiben mit CHF 460.– ebenfalls konstant.

Einen Überblick über die im Jahr 2010 gültigen Lohnabzüge und AHV-Renten liefert die folgende Aufstellung:

	2009	2010
<b>AHV/IV/EO</b>		
AHV/IV/EO	10.1%	<b>10.1%</b>
ALV	2.0%	<b>2.0%</b>
Total	12.1%	<b>12.1%</b>
Arbeitnehmerbeiträge	6.05%	<b>6.05%</b>
<b>Höchstgrenze ALV und UVG</b>		
pro Monat	10'500	<b>10'500</b>
pro Jahr	126'000	<b>126'000</b>
<b>Beitragsfreier Lohn für 64-/65jährige:</b>		
pro Monat	1'400	<b>1'400</b>
pro Jahr	16'800	<b>16'800</b>
<b>BVG-Obligatorium</b>		
Maximal maßgebender Jahreslohn	82'080	<b>82'080</b>
Koordinationsabzug	23'940	<b>23'940</b>
Max. koordinierter BVG-Lohn	58'140	<b>58'140</b>
Arbeitnehmer obligatorisch zu versichern ab Jahreslohn	20'520	<b>20'520</b>
Min. koordinierter BVG-Lohn	3'420	<b>3'420</b>
<b>Maximaler Steuerabzug für Säule 3a*</b>		
Abzug in Ergänzung zu 2. Säule	6'566	<b>6'566</b>
Selbständigerwerbende ohne 2. Säule bzw. max. 20 % des Erwerbseinkommens	32'832	<b>32'832</b>
<b>AHV-Renten</b>		
Minimale einfache AHV-Rente	1'140	<b>1'140</b>
Maximale einfache AHV-Rente	2'280	<b>2'280</b>
Min. Gesamttotal von 2 gesplitteten Ehegattenrenten	1'710	<b>1'710</b>
Max. Gesamttotal von 2 gesplitteten Ehegattenrenten	3'420	<b>3'420</b>

\* Bei Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus, kann der Bezug der Altersleistung der Säule 3a um maximal 5 Jahre hinausgeschoben und es können während maximal 5 Jahren Beiträge bezahlt werden.