

follow'up

Kunden- und Hauszeitschrift
Januar 2018

Editorial

DAS RAD DREHT SICH WEITER



«In einem wankenden Schiff fällt um, wer stillsteht und sich nicht bewegt.»

Ludwig Börne

Im Sinne des vorstehenden Zitats hat sich auch im vergangenen Jahr das Rad der Veränderung bei uns weiter gedreht. Im Zentrum stand sicher die Ablösung von Bruno Mannhart durch Simon Fehr, was wir in unserer letztjährigen Ausgabe ausführlich gewürdigt haben. Aber auch sonst gibt es wieder einiges zu berichten über uns und über interessante Sachthemen.

Um unsere geschätzten Kunden auch weiterhin professionell zu betreuen und auch zukünftig Neukunden annehmen zu können, haben wir uns entschieden, einen weiteren Mandatsleiter in unsere Reihen aufzunehmen. Wir sind glücklich, mit Fabian Scherle einen gut ausgebildeten Fachmann gefunden zu haben, der auch in der Region Schaffhausen aufgewachsen ist. Mehr zu ihm und zu weiteren neuen Gesichtern bei Mannhart & Fehr entnehmen Sie wie gewohnt unserer Rubrik Personal.



Markus Tanner

Sollten Sie uns im November oder Dezember besucht haben, dann haben Sie sicher bemerkt, dass sich unser Empfang und die Sitzungszimmer im Umbau befunden haben. Unsere Büroliegenschaft wurde im Jahr 1988 erbaut und hat somit rund 30 Jahre auf dem Buckel. Da hat sich eine «Aufhübschung» angezeigt, um allen unseren Besuchern eine zeitgemässe, einladende und entspannte Atmosphäre für die teilweise intensiven Besprechungen bieten zu können. Diese Umbauarbeiten sind natürlich nicht ohne Immissionen vorübergegangen, und wir danken an dieser Stelle allen unseren Kunden und natürlich auch unseren Mitarbeitern für das grosse Verständnis, welches sie während der Umbauphase

Editorial	1
Qual der Pensionskassenwahl	2
Änderung MWST-Sätze und Teilrevision MWSTG	6
Erfordernisse Arbeitgeberkontrollen bei GAV-Betrieben	8
Pflichten des Arbeitgebers Lohnverarbeitung mit Fokus auf Teilzeitarbeitsverhältnis	10
German Tax Center Grenzüberschreitende Steuerberatung	12
FABI Indirekte Steuererhöhung bei Geschäftsfahrzeugen	13
Geschäftsausflug 2017	14
Pinnwand	15
Neue Gesichter, Jubilare und Abschied	

Berufliche Vorsorge

DIE QUAL DER PENSIONS-KASSENWAHL

>>> Editorial

gezeigt haben. Wir hoffen, die Verschönerung ist uns gelungen, und freuen uns, Sie bei nächster Gelegenheit in den neuen Sitzungszimmern bei uns begrüßen zu können.

Bei den Sachbeiträgen darf der Dauerbrenner Mehrwertsteuer (MWST) natürlich auch dieses Jahr nicht fehlen. Entnehmen Sie im Beitrag die Neuerungen, welche per 1.1.2018 beachtet werden müssen. Im Personalbereich behandelt ein Beitrag die Pflichten der Arbeitgeber bei der Lohnverarbeitung, und ein weiterer Artikel beleuchtet die Erfordernisse einer Arbeitgeberkontrolle bei GAV-Betrieben. Das Thema Steuern darf selbstverständlich auch nicht fehlen und ist mit zwei Beiträgen vertreten. Die Auswirkungen und erste Erfahrungen zu FABI bei Geschäftsfahrzeugen sind für breite Kreise von grossem Interesse. Anhand von ausgewählten Beispielen zeigen wir Ihnen kantonale Unterschiede. Und auch dieses Jahr haben wir einen Autor für einen Gastbeitrag gewinnen können. Es ist dies Roland Städeli von der CONVIDA AG, der die zweite Säule beleuchtet.

Wir wünschen Ihnen informative und interessante Erkenntnisse bei der Lektüre unserer neuesten Ausgabe.



Roland Städeli

Roland Städeli ist seit über 20 Jahren im Versicherungswesen tätig. Nach seinem Studium an der Universität Zürich (lic. oec.) war er als Unternehmensberater für mittlere und grössere Firmen im Bereich der beruflichen Vorsorge bei einer grossen schweizerischen Versicherungsgesellschaft tätig. Vor rund 15 Jahren wechselte er in die unabhängige Beratung als Versicherungsbroker.

Er ist Partner und Geschäftsführer der CONVIDA AG.

Unternehmen, welche keine firmeneigene Pensionskasse besitzen, schliessen sich zur Durchführung der beruflichen Vorsorge üblicherweise einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung an. Es lohnt sich, auch wenn man die Qual der Wahl hat, einen Anschlussvertrag in Bezug auf das Preis-Leistungs-Verhältnis periodisch zu überprüfen (alle 3 bis 5 Jahre).

Eine Marktausschreibung respektive Evaluation der Pensionskassenlösung ist komplex, anspruchsvoll und hat viele Elemente, die zu beachten sind. Trotzdem sollte man sich davon nicht abschrecken lassen und periodisch eine Überprüfung des Preis-Leistungs-Verhältnisses durchführen.

Der Markt der beruflichen Vorsorge ist stark in Bewegung, und dies nicht erst seit der Ablehnung der Altersvorsorge 2020. Themenbereiche wie Langlebigkeit (Umwandlungssätze, Altersstruktur eines Betriebs), Tiefzinsphase, Vollversicherungslösung oder teilautonome Lösung, Kostenunterschiede (Risikoprämie, Verwaltungskosten), Digitalisierung etc. stehen im Fokus.

Nachfolgend greifen wir die wichtigsten Themenbereiche auf, die bei einem Vergleich von Pensionskassenlösungen im Zentrum stehen.

1. Bestimmungen im bestehenden Anschlussvertrag

Zuerst ist zu überprüfen, per wann ein Vertrag kündbar ist und mit welcher Kündigungsfrist. Ordentlicherweise liegen die Kündigungsfristen bei sechs Monaten (30. Juni), einzelne Anbieter haben diese in ihren Verträgen bereits auf drei Monate verkürzt.

Bei einer Evaluation empfehlen wir, beim bestehenden Anbieter eine Kündigungsfrist-verkürzung bis 30. September einzuholen (die Erfahrung zeigt, dass eine saubere Evaluation und ein Entscheid bis zum 30. Juni meistens unrealistisch ist).

Weitere wichtige Punkte, die zu beachten sind:

- Was geschieht mit den laufenden Renten? Verbleiben die Rentner bei einer Kündigung beim bisherigen Anbieter, oder wechseln sie ebenfalls zum neuen Anbieter? Vor allem wenn laufende Altersrenten übertragen werden müssen, kann dies zu Problemen führen (z.B. reicht die übertragene Schadenreserve nicht aus, was zu einem zusätzlichen Finanzierungsbedarf führt, oder es wird auf die Abgabe eines Angebots verzichtet).

- Vertragsauflösungskosten: Wie hoch sind diese ordentlich, und sind allfällig zusätzliche Kosten für eine Teilliquidation zu erwarten (z.B. weil freie Mittel bestehen, welche aufgeteilt werden müssen, falls Rentner verbleiben)?

2. Prüfen des bestehenden Vorsorgekonzepts

Im Rahmen einer Evaluation des Anbieters ist vorgängig auch zu überprüfen, ob das bestehende Vorsorgekonzept (Alters-, Invaliditäts- und Hinterlassenenleistungen) immer noch dem Bedarf entspricht. Eine solche Überprüfung ist nicht nur an eine Evaluation des Anbieters geknüpft, sondern sollte periodisch auch unabhängig davon erfolgen.

Das Vorsorgekonzept hängt im Wesentlichen von den Zielvorstellungen und der Mitarbeiterstruktur ab (Zivilstand, Altersstruktur, Einkommen, Budget etc.).

Das Vorsorgewerk ist bei der Festlegung des Konzepts grundsätzlich frei, sofern die gesetzlichen Bestimmungen wie Angemessenheit, Kollektivität, Gleichbehandlung und Planmässigkeit eingehalten werden.

Berufliche Vorsorge

DIE QUAL DER PENSIONS-KASSENWAHL

3. Anlageformen in der Welt der Sammel- und Gemeinschafts-stiftungen

Es bestehen im Wesentlichen drei Anlageformen. Zusätzlich zu den nachfolgend beschriebenen Möglichkeiten gibt es heute auch Angebote, welche die Vermögensanlage auf Ebene jedes einzelnen Versicherten ermöglichen (sogenannte 1e-Lösungen).

Es ist wichtig, die Unterschiede sowie die Vor- und Nachteile zu kennen. Nachfolgende Übersicht auf Seite 5 zeigt die wesentlichen Unterschiede.

• Vollversicherungs-lösungen:

Im Moment gibt es noch sechs Versicherer auf dem Markt, welche Vollversicherungsmodelle anbieten. Die Garantie (100%ige Kapitalerhaltungsgarantie) steht im Vordergrund. Die Angebote werden aber deutlich restriktiver (z.T. Ablehnungen wegen ungünstiger Altersstruktur), und die Risikokostenprämie liegt aktuell in den meisten Fällen höher als bei den teilautonomen Lösungen.

• Teilautonome Lösung:

Die Vermögensanlage erfolgt auf Ebene der Stiftung (keine Garantie einer Lebensversicherungsgesellschaft). Die Leistung steht im Vordergrund (Verzinsung, Umwandlungssatz, Kosten).

• Individuelle Vermögensanlage:

Dies entspricht der Simulation einer firmeneigenen Pensionskasse mit eigener Bilanz und Erfolgsrechnung auf Ebene des einzelnen Anschlusses. Ein solcher Lösungsansatz ist für grosse Vorsorgewerke mit einer entsprechenden Risikofähigkeit und -bereitschaft allenfalls eine Option.

4. Sicherheit der Stiftung und Deckungsgrad

Der Deckungsgrad und seine Entwicklung geben ein Indiz über den Stand und die Sicherheit einer teilautonomen Stiftung. Die grösseren Stiftungen weisen per 30.9.2017 ca. einen Deckungsgrad zwischen 108% und 115% auf. Nach dem Einbruch im Jahr 2008 (viele gerieten damals in eine Unterdeckung) haben sich die Deckungsgrade bis Ende 2014 wieder erholt und sind seither relativ konstant geblieben.

Zusätzlich zum reinen Deckungsgrad ist zu beachten, wie eine Stiftung ihre Rückstellungen berechnet und in diesem Bereich v.a. der angewendete technische Zinssatz. Die meisten Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen bewegen sich aktuell bei einem technischen Zinssatz von 2-2,5%. Je tiefer dieser ist, umso vorsichtiger und sicherer bilanziert die Stiftung.

5. Verzinsung der Altersguthaben

Der vom Bundesrat festgelegte Mindestzinssatz auf BVG-Altersguthaben liegt aktuell bei 1,0%. Wichtig für den einzelnen Versicherten ist die effektiv gewährte Verzinsung (Überschuss bei den Vollversicherungslösungen und Mehrverzinsung bei den teilautonomen Lösungen). Vergleicht man die durchschnittliche Verzinsung über die letzten zehn Jahre, sind nur unwesentliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Anbietern festzustellen.

In den letzten Jahren war ersichtlich, dass teilautonome Stiftungen z.T. deutlich höhere Verzinsungen gewährt haben als Vollversicherungslösungen (im letzten Jahr ist die Differenz aber wieder etwas kleiner geworden).

6. Rentenumwandlungssatz

Der Rentenumwandlungssatz ist derjenige Wert, mit welchem bei der Pensionierung das vorhandene Alterskapital in eine lebenslange Rente umgewandelt wird. Hier sind deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Modellen (Vollversicherung und teilautonome Lösung) ersichtlich.

Auf den obligatorischen Guthaben gilt grundsätzlich weiterhin der gesetzliche Umwandlungssatz von 6,8%. Auf den überobligatorischen Guthaben reduzieren Vollversicherungslösungen diesen auf ca. 5%. Bei teilautonomen Lösungen ist ersichtlich, dass dieser in Richtung 6% geht.

Unseres Erachtens wird es in diesem Bereich noch weitere Veränderungen geben. Der versicherungstechnisch korrekte Umwandlungssatz liegt nach den neusten technischen Grundlagen BVG2015 mit einem technischen Zinssatz von 1,5% in der Region von 5%.

7. Risikoprämien, Verwaltungskosten

Der Kostenfaktor ist ein wesentliches Element (in der Regel werden die Kosten vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmern zu je 50% getragen). Es sind deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Anbietern ersichtlich (abhängig vom Grundtarif, Schadenverlauf etc.), und es besteht z.T. grosses Optimierungspotenzial.

VOLLVERSICHERUNGSLÖSUNGEN		TEILAUTONOME LÖSUNG	«INDIVIDUELLE» VERMÖGENSANLAGE MITTELS SAMMELSTIFTUNGSANSCHLUSS
MODELL	Sicherheit Kapitalschutz Garantien Lebensversicherer Sammelstiftung	Leistung Verzinsung Kosten Lebensversicherer (volle oder teilweise Rückversicherung) Sammelstiftung	Simulation einer eigenen Pensionskasse mittels Sammelstiftungsanschluss
VORTEILE	• Kapital-, Mindestzins-, Liquiditätsgarantie • Keine Unterdeckung möglich (d.h. keine Sanierungsmassnahmen notwendig) • Geringerer Aufwand	• Trennung von Vermögensanlage und Versicherung • Höhere Transparenz betreffend Vermögensanlage • Zum Teil tiefere Risikokostenprämien möglich • Höhere Verzinsung möglich (abhängig von der finanziellen Lage der Stiftung, Höhe der Wertschwankungsreserven)	• Hohe Transparenz • Mitspracherecht • «Individuelle» Gestaltung der Anlagestrategie entsprechend der Risikofähigkeit des Vorsorgewerks • Direkte Partizipation des Vorsorgewerks am Anlageerfolg
NACHTEILE	• Kein Mitspracherecht bei der Vermögensanlage • Geringere Transparenz • Tiefere Verzinsung möglich • Tieferer Umwandlungssatz möglich • Höhere Risikokostenprämie möglich (evtl. Preis für die Garantie) • Möglicher Zinsrisikoabzug bei Vertragskündigung in den ersten fünf Vertragsjahren	• Kein Mitspracherecht bei der Vermögensanlage • Unterdeckung möglich (evtl. Sanierungsmassnahmen, eingeschränkte Flexibilität, Teilliquidation) • Keine Kapital- und Zinsgarantie • Je nach Anbieter Einkauf in die Wertschwankungsreserven (oder umgekehrt Verwässerung, wenn ohne Einkauf viele Neuzugänge von Verträgen)	• Unterdeckung möglich (Sanierungsmassnahmen müssen evtl. aufgrund der Grösse schneller umgesetzt werden) • Keine Kapital- und Zinsgarantie • Langlebigkeitsbeitrag zur Ausfinanzierung des Umwandlungssatzes möglich • Höherer Aufwand (Vorsorgekommission agiert analog zu einem Stiftungsrat)

8. Weitere Faktoren

Es gibt noch weitere Punkte, die wesentlich sein können (je nach Struktur des Vorsorgewerks). Es bestehen z.T. Unterschiede zwischen den Definitionen in den Reglementen. Die Anbieter haben sich aber in den letzten Jahren stark angenähert:

- Lebenspartnerrente: Anspruchsbedingungen gemäss Reglement
- Begünstigungsregelung auf Todesfallkapitalien
- Teilpensionierung: Anzahl maximal möglicher Schritte, Mindestpensumsreduktion
- Aufschiebung der Pensionierung: Mit oder ohne Sparbeiträge möglich?
- Unbezahlter Urlaub: Weiterversicherung der Risikoleistungen möglich?
- Einkauf in die Pensionskasse: Kommt die Einkaufssumme im Todesfall wieder separat als zusätzliches Todesfallkapital zur Auszahlung?
- Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsleistungen: ab 40% oder bereits ab 25% Arbeitsunfähigkeit?

9. Fazit

Eine periodische Überprüfung und Evaluation der Vorsorgelösung lohnt sich. Damit erreicht man ein optimales Preis-Leistungs-Verhältnis und besitzt Gewähr, dass die Vorsorgelösung dem Bedarf entspricht.

Die CONVIDA AG bietet unabhängige Beratung und Betreuung aus einer Hand in allen Versicherungsfragen an. Von der Analyse über die Planung bis hin zur Realisierung der auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden ausgerichteten Lösungen.

CONVIDA AG
Neuhauserstrasse 8
8500 Frauenfeld
T: +41 52 728 07 70
T direkt: +41 52 728 07 72
E-Mail: r.staedeli@convida.ch
www.convida.ch

Mehrwertsteuer

ÄNDERUNG MEHRWERTSTEUERSÄTZE PER 1. JANUAR 2018 UND TEILREVISION DES MEHRWERTSTEUERGESETZES



Patrick Schweizer

Konsumenten in der Schweiz haben per 1. Januar 2018 Grund zur Freude. Mit dem Jahreswechsel sinkt die Mehrwertsteuer in der Schweiz erstmals. Und zwar von 8% auf 7,7%. Grund für die Änderung ist die im September 2017 an der Urne gescheiterte Reform der Altersvorsorge. Doch das ist nicht die einzige Änderung betreffend die Mehrwertsteuer.

Dank einer vom Parlament beschlossenen Revision werden elektronische Zeitungen, Zeitschriften und Bücher ab 2018 wie die gedruckten Ausgaben zum reduzierten Satz besteuert. Gleichzeitig müssen mehrere Zehntausend Unternehmen neu Mehrwertsteuer zahlen, weil künftig der weltweit erwirtschaftete Umsatz massgeblich ist für die Steuerpflicht.

nota bene
MWST-Brancheninfos finden sie auf:
www.estv.admin.ch/mwst/aktuell

Neue Mehrwertsteuersätze ab 1. Januar 2018

Anfang nächsten Jahres setzen sich die Mehrwertsteuersätze aus verschiedenen Gründen neu zusammen. Die IV-Zusatzfinanzierung läuft Ende 2017 aus. Dafür wird ab nächstem Jahr die 2014 angenommene Vorlage «Finanzierung und Ausbau der Bahninfrastruktur (FABI)» mittels Mehrwertsteuer finanziert. Die Mehrwertsteuersätze sinken wie folgt:

	Alt	Neu
Normalsatz	8,0%	7,7%
Reduzierter Satz	2,5%	2,5%
Sondersatz für Beherbergungsleistungen	3,8%	3,7%

Massgebend für den anzuwendenden Steuersatz ist der Zeitpunkt respektive der Zeitraum der Leistungserbringung.

Anpassung des Mehrwertsteuergesetzes per 1. Januar 2018

Die Teilrevision des Mehrwertsteuergesetzes tritt ebenfalls per 1. Januar 2018 in Kraft und umfasst verschiedene Änderungen im Bereich Steuerpflicht, Steuerausnahmen und Verfahren. Für einen Grossteil der inländischen Unternehmen bringt die Teilrevision keine wesentlichen Änderungen mit sich. Steuerbedingte Wettbewerbsnachteile sollen aber zugunsten der Schweizer Unternehmen abgebaut werden.

Erweiterte obligatorische Mehrwertsteuerpflicht aufgrund des weltweiten Umsatzes

Ab 1. Januar 2018 wird zur Beurteilung der Steuerpflicht nicht mehr bloss auf den Umsatz im Inland, sondern auf den weltweiten Umsatz eines Unternehmensträgers abgestellt. Beträgt der weltweite Umsatz mehr als CHF 100 000.–, ist die obligatorische Steuerpflicht grundsätzlich gegeben. Nicht zu berücksichtigen für die Umsatzgrenze sind von der Steuer ausgenommene Leistungen. Erzielt ein Unternehmen also im Inland zwar weniger als CHF 100 000.–, aber weltweit mindestens CHF 100 000.– Umsatz, so kann es neu ab dem ersten Franken Umsatz steuerpflichtig in der Schweiz werden. Eine Anmeldung bei der Eidg. Steuerverwaltung zwecks Eintragung ins Steuerregister ist dann obligatorisch. Der Bundesrat rechnet mit schätzungsweise 30 000 zusätzlichen Steuerpflichtigen.

Steuervertreter in der Schweiz

Steuerpflichtige Personen ohne Wohn- oder Geschäftssitz in der Schweiz haben für die Erfüllung ihrer Verfahrenspflichten eine Schweizer Mehrwertsteuer-Vertretung zu bestimmen. Wir bieten diese Dienstleistungen an und unterstützen die ausländischen Unternehmen bei deren Geschäftstätigkeit in der Schweiz.

Neuregelung für Gemeinwesen

Die Limite steuerbarer Leistungen an Nichtgemeinwesen für die obligatorische Steuerpflicht bei Dienststellen von Gemeinwesen wird von CHF 25 000.– auf CHF 100 000.– pro Jahr erhöht. Zur Bestimmung der Steuerpflicht ist demnach nur noch der Umsatz aus steuerbaren Leistungen an Nichtgemeinwesen massgebend.

Die Steuerausnahme von Leistungen zwischen Gemeinwesen wird erheblich ausgedehnt. Bei entsprechender Rechtsgestaltung unterliegen Leistungen zwischen Gemeinwesen der MWST damit nicht mehr.

Margenbesteuerung für Kunstgegenstände, Sammlerstücke und Antiquitäten

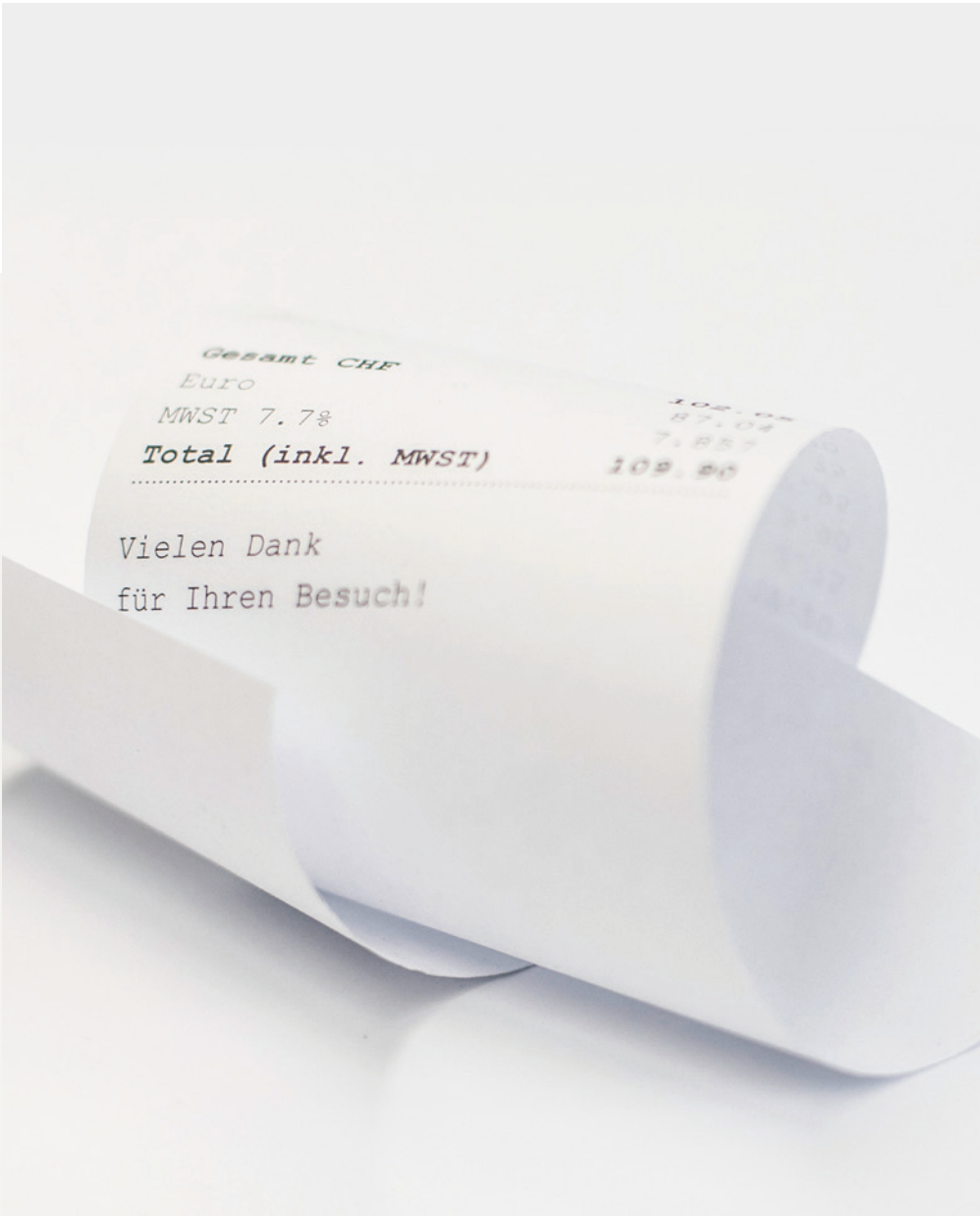
Mit der Revision wird die Margenbesteuerung für Kunstgegenstände, Sammlerstücke und Antiquitäten für den Wiederverkauf, die mit der Einführung des MWSTG abgeschafft wurde, unter leicht geänderten Anforderungen wieder eingeführt.

Ziel ist die Vermeidung einer Unterbesteuerung von Gegenständen, die ohne Mehrwertsteuer vor 1995 auf den Markt gekommen sind und nach der heutigen Regelung dem fiktiven Vorsteuerabzug unterliegen.

Fiktiver Vorsteuerabzug

Der fiktive Vorsteuerabzug ist neu auch beim Erwerb von Betriebsmitteln und ungebrauchten Waren von nicht steuerpflichtigen Leistungserbringern möglich, sofern diese für die Verwendung im steuerbaren Bereich vorgesehen sind.

Beim Export gebrauchter Gegenstände (z.B. Autohandel) ist ab dem 1.1.2018 der bereits vorgenommene fiktive Vorsteuerabzug nicht mehr rückgängig zu machen.



Onlinemedien

Der reduzierte Steuersatz von 2,5% findet neu auch auf kostenpflichtige Onlineausgaben von Zeitschriften, Zeitungen und Büchern Anwendung.

Versandhandel

Neu sollen zudem Versandhandelsunternehmen, welche mit einfuhrsteuerfreien Kleinsendungen einen Umsatz von mindestens CHF 100 000.– pro Jahr erzielen, MWST-pflichtig werden. Dies allerdings erst ab Januar 2019.

Weitere Änderungen bei der Teilrevision des MWSTG wie zum Beispiel die Definition eng verbundener Personen, Beginn und Ende der Steuerpflicht oder organisatorische Massnahmen bei steuerbaren Take-away-Leistungen sind gegebenenfalls zu überprüfen.

Für weitergehende Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Gesamtarbeitsvertrag

ERFORDERNISSE ARBEITGEBERKONTROLLEN
BEI GAV-BETRIEBEN

Ruth Siegenthaler



Maria Preisig



Gute Vorbereitung ist das A und O einer reibungslosen Arbeitgeberkontrolle. Wer von Beginn weg die massgebenden Bestimmungen beachtet und richtig umsetzt, hat nichts zu befürchten. Genau hier beginnt aber die grosse Herausforderung. Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (AVE GAV) enthalten eine Vielzahl von Bestimmungen, die für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dieser Branche gelten. Es ist unerlässlich, sich die grundlegenden Kenntnisse anzueignen.

Was ist ein GAV?

Es ist ein Vertrag zwischen Gewerkschaften/Arbeitgeberverbänden und einem Arbeitgeber. Der GAV regelt die Arbeitsbedingungen und das Verhältnis der GAV-Parteien. Der GAV ist im Gesetz in Art. 356 Abs. 1 OR definiert.

Ist der Betrieb einem GAV unterstellt?

Der Betrieb wird nicht darüber informiert, dass er einem GAV unterstellt wird. Er muss dies selber erkennen.

- Gibt es einen GAV für die Tätigkeit, die ausgeführt wird?
- Ist der GAV im Gebiet der ausgeführten Tätigkeit gültig?
- Ist der Betrieb Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der Vertragspartei eines GAV ist?
- Hat sich der Betrieb freiwillig dem GAV seiner Branche angeschlossen?

Sind die Beschäftigten einem GAV unterstellt?

Lernende unterstehen nicht dem GAV, sondern dem Berufsbildungsgesetz, dem Obligationenrecht (OR) und dem Arbeitsgesetz (ArG). Arbeitnehmer in geschäftsleitender Funktion können unter Umständen vom Geltungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrages ausgenommen sein.

Die korrekte Lohneinstufung

Die Berufsaus- und -weiterbildung sowie die Praxiserfahrungen sind massgebend für die Lohneinstufung eines dem GAV unterstellten Arbeitnehmers. Die Nachweise sind in einem übersichtlichen Personaldossier zu sammeln und die Lohneinstufung gemäss GAV zu dokumentieren.

Mitglieder des Arbeitgeberverbandes werden über allgemeinverbindlich erklärte Lohnerhöhungen und andere Anpassungen im GAV automatisch informiert. Nichtmitglieder müssen sich diese Informationen selber beschaffen und stetig darum bemüht sein, dass sie rechtzeitig über die Neuerungen Bescheid wissen für die fristgerechte Umsetzung.

Die umfassende Arbeitszeitkontrolle

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle zu führen. Schliesslich bildet diese die Grundlage für die Erstellung der Lohnabrechnung und ist deshalb sehr wichtig. Aus der Übersicht der Arbeitsstunden ist z.B. ersichtlich, wann Überstunden, Abend- oder Nachtstunden angefallen sind, wann es zu bezahlten oder unbezahlten Absenzen gekommen ist oder ob die Ruhetage eingehalten worden sind.

Die übersichtliche Lohnabrechnung

Die aus der Arbeitszeitkontrolle ermittelten Stunden sind in der Lohnabrechnung mit den korrekten Lohnwerten abzurechnen. Wichtig ist, dass die Stundenangaben fehlerfrei und rechtzeitig an die Lohnbuchhaltung weitergegeben werden. Überstunden, Abend- oder Nachtstunden sind separat auszuweisen und mit Zuschlag auszahlend.

Auslagenersatz und Reisezeit

Im GAV werden bei auswärtiger Arbeit die Reisezeit sowie die Spesenvergütungen geregelt. Entsprechend muss auch in diesen Punkten sichergestellt werden, dass ein Nachweis erbracht werden kann über die korrekte Umsetzung dieser Bestimmungen.

Die Arbeitgeberkontrolle

Sobald dem Betrieb die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden. Die vom Kontrollorgan verlangten Unterlagen sind über-

sichtlich, vollständig, geordnet und fristgerecht bereitzustellen. Dies erleichtert die Prüfarbeit für alle Beteiligten.

Übliche Unterlagen, die bei einer Arbeitgeberkontrolle verlangt werden:

- Personaldossier mit den Nachweisen über Berufsausbildung, Weiterbildung und Praxiserfahrung
- Arbeitsvertrag
- Personalstammblatt mit Lohnklasseneinteilung
- Lohnabrechnungen pro Monat
- Kumulativjournale
- Stundenrapporte
- Übersicht der Arbeitsstunden
- Spesenabrechnungen
- Abrechnungen Vollzugskostenbeiträge
- AHV/SUVA-Abrechnungen
- Anschlussvertrag mit der BVG-Vorsorgeeinrichtung
- Police Krankentaggeldversicherung

Am Tag der Kontrolle sollte man für das Interview und die Auskunftserteilung zur Verfügung stehen. Ein kooperatives, offenes und freundliches Verhalten wirkt sich positiv aus und unterstützt den Prüfer bei seiner Arbeit.

Sorgen Sie heute schon dafür, dass Sie einer Prüfung gelassen entgegen sehen können. Stellen Sie Ihre Fragen zum GAV jetzt. Wussten Sie, dass Ihr Branchenverband unentgeltlich Auskunft erteilt und oft auch Merkblätter und Vorlagen bereithält, beispielsweise für den Arbeitsvertrag und die Zeiterfassung? Benötigen Sie Unterstützung bei der Umsetzung der geltenden GAV-Bestimmungen, oder wünschen Sie ein Gutachten? Wir unterstützen Sie gerne und begleiten Ihren Betrieb bei Bedarf auch durch die Buchkontrolle.

nota bene

www.gav-service.ch/
Die Datenbank mit zahlreichen GAV

<http://www.entsendung.admin.ch/>
Informationen für Betriebe mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmende in den Geltungsbereich dieses GAV entsenden

Pflichten des Arbeitgebers

LOHNVERARBEITUNG MIT FOKUS AUF TEILZEITARBEITSVERHÄLTNIS



Ariane Mächler



Oliver
Schönsleben

Für die Teilzeitarbeit gelten grundsätzlich die gleichen arbeits-, arbeitsvertrags- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen wie für die Vollzeitbeschäftigung. Allerdings ergeben sich aus der zeitlich eingeschränkten Arbeit gewisse Besonderheiten, denen Arbeitgeber Beachtung schenken sollten.

Das Gesetz definiert die Teilzeitarbeit als «regelmässige Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser» Arbeit (Art. 319 Abs. 2 OR). In der Regel wird ein dem Pensum entsprechender Monatslohn vereinbart. Häufig entstehen in der Praxis jedoch Missverständnisse bei einer Stundenlohnvereinbarung. Zu beachten ist, dass auch Angestellte im Stundenlohn Anspruch auf realen Ferienbezug von mindestens vier Wochen pro Dienstjahr sowie auf Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeit haben. Wenn das Betriebsreglement einen Anspruch auf einen 13. Monatslohn vorsieht, so gilt dies auch für Angestellte im Stundenlohn.

In der Praxis kommt es häufig vor, dass bei Teilzeitarbeitnehmern mehrere Arbeitsverhältnisse bestehen. Bei diesen Mehrfachbeschäftigungen können namentlich Probleme im Zusammenhang mit Treuepflichtverletzungen und der Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit entstehen. Deshalb empfiehlt es sich, vertraglich festzuhalten, ob und welche Arbeiten für Dritte erlaubt oder anzeigepflichtig sind.

Nachfolgend aktuelle Hinweise für die Lohnverarbeitung bei Angestellten im Monats- sowie im Stundenlohn (Regelung nach OR, bei GAV-unterstellten Arbeitsverhältnissen sind Abweichungen möglich):



BRUTTOLOHN	
Monatslohn (Anstellung 100% oder weniger)	Stundenlohn
Ferien	
Ferienanspruch im Monatslohn inbegriffen	Ferienanteil muss separat ausgewiesen werden bei 4 Wochen Ferien: 8,33% bei 5 Wochen Ferien: 10,64% bei 6 Wochen Ferien: 13,04%
13. Monatslohn	
Vertraglich vereinbart	Freiwillig (Zuschlag 8,33% auf Stundenlohn)
Kinderzulagen	
Anspruchsberechtigt ist der sorgeberechtigte Elternteil ab einem monatlichen Mindesteinkommen von CHF 587.-. Es gelten kantonal unterschiedlich hohe Zulagen.	

ABZÜGE VOM BRUTTOLOHN: AHV/IV/EO/ALV	
AHV/IV/EO:	5,125%
ALV:	1,1% (bis Jahreslohn 148 200.-), danach 0,5%
Beitrag Arbeitnehmer/Arbeitgeber zu je 50%	
ACHTUNG: EO-Taggelder sind sozialversicherungspflichtig, Unfall- und Krankentaggelder sind jedoch von dieser Pflicht ausgenommen.	
Berufsunfallversicherung	
Prozentsätze variieren je nach Versicherung und Branche (grössere Gefahren=höhere Prämie) Bezahlung 100% durch Arbeitgeber	Arbeitsweg gilt als berufsunfallversichert, wenn das Arbeitsvolumen bei demselben Arbeitgeber unter 8 Wochenstunden liegt
Nichtberufsunfallversicherung	
Prozentsätze variieren je nach Versicherung Bezahlung 100% durch Arbeitnehmer (oder für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Regelung)	Versichert nur bei einem Arbeitspensum von mind. 8 Wochenstunden
Krankentaggeld	
Prozentsätze variieren je nach Versicherung, Beitrag Arbeitnehmer/Arbeitgeber zu je 50% (oder für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Regelung)	
Berufliche Vorsorge (BVG)	
Zwingend, sobald Bruttoverdienst über CHF 21150.-/Jahr (Eintrittsschwelle)	
Höchstlohn:	CHF 84 600.-
Koordinationsabzug:	CHF 24 675.-
Koordinierter Lohn:	min. CHF 3 525.- / max. CHF 59 925.-
Prämienbefreiung bei Krankheitsdauer von über 90 Tagen bis Ende der Arbeitsunfähigkeit	
Beitrag Arbeitnehmer/Arbeitgeber zu je 50% (oder für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Regelung)	
Quellensteuer	
Pflicht bei Wohnsitz in der Schweiz bei B- oder L-Bewilligung Befreit, wenn mit Schweizer Ehepartner oder Ehepartner mit C-Bewilligung verheiratet	
Steuersatz wird bestimmt durch Lohnhöhe, Konfession, Anzahl Kinder sowie Erwerbstätigkeit des Ehepartners (kantonal unterschiedliche Sätze)	
Grenzgängersteuer	
Zwingend tägliche Heimreise über die Grenze! Besteuerung in der Schweiz nach Massgabe des jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommens (z.B. Deutschland 4,5%).	

GERMAN TAX CENTER

GRENZÜBERSCHREITENDE STEUERBERATUNG DEUTSCHLAND-SCHWEIZ

Seit über 20 Jahren beraten wir in enger Zusammenarbeit mit unserem Partnerbüro in Singen Privatpersonen sowie kleine und mittelständische Unternehmen in steuerlichen Fragestellungen. Unsere Zusammenarbeit hat sich aufgrund der immer stärkeren wirtschaftlichen Verflechtungen zwischen Deutschland und der Schweiz in den letzten Jahren noch einmal stark intensiviert.



M&F und Spitznagel & Kollegen

Unsere Partner/Team

Mit Spitznagel & Kollegen, unserem Partnerbüro in Singen, verfügen wir über ein eingespieltes Team von sechs Fachspezialisten, welches Sie in allen steuerlichen Fragestellungen beraten und begleiten kann. Weitere

Informationen dazu können Sie gerne auf unserer Website (www.steuerberatung-ch-d.ch) nachlesen.

Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit unserer beiden rechtlich unabhängigen Unternehmen wird massgeblich durch die Bedürfnisse unserer Mandanten definiert. Dabei können unsere Mandanten davon profitieren, dass wir dieselbe Sprache sprechen und die Probleme, vor allem aber auch die Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Steuerberatung kennen.

nota bene
Eine erfolgreiche Steuerplanung über die Grenzen hinweg bedingt eine enge Zusammenarbeit der Steuerberater vor Ort.

Unser Leistungsangebot

Die Schwerpunkte unserer Beratungskompetenz bei grenzüberschreitenden Fragestellungen umfassen unter anderem folgende Dienstleistungen:

Privatpersonen

- Wohnsitzwechsel mit oder ohne Beibehaltung eines Zweitwohnsitzes in Deutschland
- Internationaler Wochenaufenthalter
- 60-Tage-Regelung
- Erstellen von Steuererklärungen

Kleine und mittelständische Unternehmen

- Gründung eines Unternehmens im Nachbarland
- Erstellen von Jahresrechnungen und Steuererklärungen
- Abkommen mit Steuerbehörden für Ansiedlung und Steuerbefreiung
- Abwicklungen mit der Finanzverwaltung
- Mehrwertsteuer bei grenzüberschreitenden Geschäften: Mehrwertsteuerstellvertretung

Finanzierung und Ausbau der Bahninfrastruktur (FABI)

INDIREKTE STEUERERHÖHUNG BEI GESCHÄFTSFAHRZEUGEN

Mit der Volksabstimmung vom 9. Februar 2014 wurde die FABI-Vorlage angenommen. Dies hat zur Folge, dass seit dem 1. Januar 2016 nur noch ein plafonierter Betrag für die Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte in Abzug gebracht werden kann. Dieser beträgt CHF 3 000.- bei der Direkten Bundessteuer Auf kantonalen Ebene wurde in unserer Region der Abzug wie folgt begrenzt: Schaffhausen CHF 6 000.-, Thurgau CHF 6 000.-, Zürich (wirksam ab 2018) CHF 5 000.-.

Geschäftsfahrzeug Ja oder Nein?

Für Mitarbeitende, welchen ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung steht, gilt die gleiche Regel wie bisher: als Privatanteil sind 9,6% (0,8% pro Monat) des Kaufpreises ohne MWST anzurechnen. Der Privatanteil muss im Lohnausweis berücksichtigt werden. Der private Anteil der Nutzung wird mit der Deklaration auf dem Lohnausweis abgegolten. Dem Arbeitnehmer stehen somit keine weiteren Abzüge für seinen Arbeitsweg zu.

Für Mitarbeiter mit Aussendiensttätigkeit muss neu der prozentuale Anteil Aussendienst auf dem Lohnausweis deklariert werden. Konkret bedeutet dies, dass eine zusätzliche steuerliche Korrektur des geldwerten Vorteils für den Arbeitsweg anfällt. Mit anderen Worten: Eine weitere Einkommenskomponente ist zu versteuern, was je nach Gemeinde und Kanton zu einer beträchtlichen Steuererhöhung führen kann.

Bei selbständig Erwerbenden gibt es keine Einschränkung beim Abzug der Fahrtkosten, weder auf Bundes- noch auf kantonaler Ebene. Die FABI-Regelung hat hier also keine Auswirkungen.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass ein Arbeitsweg von mehr als 20 km pro Tag zu einer indirekten Steuererhöhung führt.

Beispiel Wohnort Schaffhausen/Arbeitsort Zürich
Mitarbeiter mit Geschäftswagen

Es wird angenommen, der Mitarbeiter pendelt das ganze Jahr (240 Arbeitstage) zwischen Schaffhausen und Zürich, was einem Arbeitsweg von 50 km pro Fahrt entspricht. Daraus ergibt sich folgende Rechnung:

Direkte Bundessteuer:			
Arbeitsweg: 50 km × 2 × CHF 0.70/km × 240	CHF	16 800.-	
abzüglich Maximalabzug FABI	CHF	-3 000.-	
Steuerbare Einkommenskomponente	CHF	13 800.-	

Kanton Schaffhausen:			
Arbeitsweg: 50 km × 2 × CHF 0.70/km × 240	CHF	16 800.-	
abzüglich Maximalabzug FABI	CHF	-6 000.-	
Steuerbare Einkommenskomponente	CHF	10 800.-	

Aussendienstmitarbeiter mit Fahrzeug

Der Arbeitgeber hat den prozentualen Anteil des Aussendienstes im Lohnausweis des Angestellten zu deklarieren. Für einen Angestellten, welcher 30% seiner Zeit im Aussendienst (sprich 70% am Arbeitsort) verbringt, ergibt dies folgende Rechnung:

Direkte Bundessteuer:			
50 km × 2 × CHF 0.70/km × 240 × 70%	CHF	11 760.-	
abzüglich Maximalabzug FABI	CHF	-3 000.-	
Steuerbare Einkommenskomponente	CHF	8 760.-	

Kanton Schaffhausen:			
50 km × 2 × CHF 0.70/km × 240 × 70%	CHF	11 760.-	
abzüglich Maximalabzug FABI	CHF	-6 000.-	
Steuerbare Einkommenskomponente	CHF	5 760.-	



Fabienne Jetzer

nota bene
Die Umsetzung von FABI führt für alle Arbeitnehmer mit einem Arbeitsweg von mehr als 20 km pro Tag zu einer entsprechenden Steuererhöhung.

Geschäftsausflug 2017

GENUSSREGION WILCHINGEN, OSTERFINGEN, TRASADINGEN



Céline Ulrich

Erwartungsvoll besammelte sich das komplette Mannhart & Fehr-Team für den gemeinsamen Geschäftsausflug am Freitagmorgen, dem 8. September, vor unserem Büro an der Winkelriedstrasse. Mit einem Kleinbus starteten wir die Fahrt in Richtung Osterfingen und genossen dort vor Ort einen reichhaltigen Brunch «à discrétion» im Restaurant 1584 in der Bergtrotte. Anschliessend gab es eine Führung durch die Trotte, wo uns das kunstvoll eingerichtete Restaurant, die Spenderwand mit den vielen Weinen und die Bergtrotte selber gezeigt wurden. Ein kleines Lädli direkt neben dem Restaurant bietet zudem eine grosse Auswahl an landwirtschaftlichen und handwerklichen Produkten aus unserer Region und natürlich verschiedene Weine aus dem Schaffhauser Blauburgunderland.

Frisch gestärkt nahmen wir eine einstündige Wanderung auf den Rossberg auf eigene Faust in Angriff. Gemütlich wanderten wir durch den Wald und gönnten uns kurz danach eine kleine Erfrischung und einen Snack im Restaurant Rossberghof. Fernab von Hektik genossen wir

kurze Zeit später eine gemütliche Pferdewagenfahrt nach Wilchingen. Unser Wagen mit 18 Personen wurde von nur zwei Pferden gezogen, welche Stärke auf den holprigen Wegen bewiesen.

Ein lustiger und unterhaltsamer Part unseres Ausfluges schloss sich an: Die zweistündige Führung durch das Dorf Wilchingen wurde uns von «waschechten Wöschwiibern» auf eine witzige und amüsante Art dargestellt. Wo erzählte man sich früher die Dorfgeheimnisse? Genau: rund um den Waschzuber! Hinter vorgehaltenen Tüchern liess es sich herrlich klatschen und tratschen. Ruckzuck war man auf dem Laufenden über alles, was im Ort vor sich ging. Zwei Waschweiber aus dem Jahr 1767 zeigten uns einen Ortsrundgang der besonderen Art. Mit einem Leiterwagen mit Wäsche, Zuber, Waschbrett und Drehkellen ging es von Brunnen zu Brunnen. Bei jedem Halt zeigte man uns nicht nur, wie man richtig wusch, sondern berichtete auch zahlreiche Fakten und alte Dorfgeschichten. Als Souvenir bekamen wir ein Säckchen mit handgeschöpfter Seife.

In einem modernen Cabriolet-Bus wurden wir danach zum Bad Osterfingen gefahren. Während der Fahrt konnten wir einen letzten Blick auf die schöne Landschaft werfen und dabei die letzten Sonnenstrahlen geniessen. Im Restaurant angekommen, wurde uns ein feiner Apéro und ein ausgezeichnetes Nachtessen serviert. Das knusprig gebackene Holzofenbrot, das Rahmsösseli (für die Nichtvegetarier gab es dazu Kalbsmedaillons) und die frisch geschabten Spätzli wurden uns in einem gemütlich gestalteten Raum aufgetischt. So liessen wir diesen abenteuerreichen und schönen Tag ausklingen und begaben uns später am Abend auf die Rückfahrt nach Schaffhausen. Vielen Dank – ein wunderschöner Tag, der in bester Erinnerung bleiben wird.

Pinnwand

PERSONAL...

Unsere neuen Gesichter, herzlich willkommen!

Simon Fehr, im Follow up 2017 ausführlich vorgestellt, ist seit Januar 2017 Projektleiter bei uns. Der diplomierte Wirtschaftsprüfer mit HSG-Masterabschluss betreut die Mandate von Bruno Mannhart, der seinen Nachfolger im ersten Jahr mustergültig unterstützt und einen reibungslosen Übergang sichergestellt hat.



Mona Hofer unterstützt uns seit Ende Februar 2017 tatkräftig bei allen Sekretariatsarbeiten. Sie verfügt über mehrjährige Sekretariatserfahrung in der Transportbranche und wohnt mit ihrer Familie in Thayngen.



Fabienne Jetzer aus Langwiesen arbeitet seit Ende April 2017 bei uns. Als Treuhandsachbearbeiterin betreut sie Kundenmandate und hilft am Telefon und beim Kundenempfang aus. Nach mehrjähriger Tätigkeit als Immobiliensachbearbeiterin, zuletzt in der Region Zürich, freut sie sich über die zahlenlastigere Tätigkeit und als positiven Nebeneffekt über einen kürzeren Arbeitsweg.



Maria Preisig wohnt mit ihrer Familie in Neuhausen und verstärkt unser Team seit Juli 2017 als Treuhandsachbearbeiterin. Bereits ihre kaufmännische Lehre machte sie in einem Treuhandbüro und ist dem gelernten Beruf treu geblieben. Nach mehrjähriger Tätigkeit in der Region Zürich ist sie beruflich wieder in die Heimat zurückgekehrt. Seit Oktober besucht sie die Ausbildung zur Treuhänderin mit eidgenössischem Fachausweis.



Oliver Schönsleben, der mit seiner Familie in Dachsen wohnt, hat sich uns im Juli 2017 angeschlossen und betreut ebenfalls Kundenmandate. Er ist Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen mit eidgenössischem Fachausweis und verfügt über mehrjährige Berufserfahrung im Rechnungswesen im KMU-Umfeld mit internationalem Kontext.



Fabian Scherle, aufgewachsen in Thayngen und mit seiner Familie in Dachsen wohnhaft, verstärkt uns seit Oktober 2017 als Projektleiter. Er ist diplomierte Wirtschaftsprüfer mit HSG-Masterabschluss. Neben Kundenmandaten, die er eigenverantwortlich betreut, hat er die Leitung unseres Kompetenzzentrums Revision von Daniel Fehr übernommen.



Unsere Jubilare, wir gratulieren herzlich!

1. Januar 2017
10 Jahre
Roland Wächli
Projektleiter, EDV-Verantwortlicher

1. März 2017
30 Jahre
Bruno Mannhart

19. März 2017
10 Jahre
Ruth Siegenthaler
Prokuristin, Fachspezialistin grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse

3. September 2017
5 Jahre
Karin Meister
Prokuristin, EDV-Stellvertreterin, Lehrlingsverantwortliche

1. Oktober 2017
20 Jahre
Daniel Fehr

Abschied mit herzlichem Dank!

Bereits nach kurzer Einführungszeit in die Sekretariatsarbeit hat uns **Wilma Engel** wieder verlassen. Nach wenigen Monaten ist **Jasmin Schmid** Ende Mai wieder an ihre alte Wirkungsstätte in Winterthur zurückgekehrt. Ebenfalls per Ende Mai ist **Rahel Meister** ausgetreten, da sie zusammen mit **Priska Farci**, welche uns noch bis August unterstützt hat, eine gemeinsame neue Herausforderung angenommen hat.

«apropos»...

... MANNHART & FEHR

**Wenn sich das Rad der Zeit dreht, so nagt währenddessen der Zahn derselben Zeit.
Deshalb haben wir unsere Empfangszone auf anfangs 2018 attraktiv renoviert.**

Herzlich willkommen und lassen Sie sich ebenfalls begeistern!

