



Aktuelles aus Steuern, Recht und Wirtschaft

Steuern einfach berechnen und vergleichen	2
Der Bundesrat will Steuerverfahren komplett digitalisieren	2
Sind Freundschaftsdienste und Nachbarshilfe Schwarzarbeit?	2
Kind krank: wer darf wie lange von der Arbeit fernbleiben?	3
Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Berufsunfall	3
Neue Tarifstruktur bei der Unternehmensabgabe Radio TV	4
Gelten sinkende Referenzzinssätze auch für Parkplätze?	4
Privates am Arbeitsplatz - Wie viel ist erlaubt?	4
Bonus oder Gratifikation – was gilt wann?	5

Steuern einfach berechnen und vergleichen

Individuelle Steuerberechnungen, historische Steuerbelastungsstatistiken und kantonale Steuerdaten können neu mit dem neuen Online-Tool der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) interaktiv generiert werden.

Der neue Online-Steuerrechner (www.swisntax-calculator.estv.admin.ch) ermöglicht das Berechnen der Steuerbelastung für Einkommen und Vermögen, Erbschaften und Kapitaleistungen aus Vorsorge – für alle Gemeinden und für die Jahre 2017 bis 2019. Zudem können Vergleichsberechnungen zwischen Gemeinden erstellt oder die steuerliche Konsequenzen bei bevorstehenden persönlichen Veränderungen (Heirat, Lohnerhöhung etc.) berechnet werden.

Im Modul Steuerbelastungsstatistiken können verschiedene Berechnungsmodelle interaktiv generiert und entweder tabellarisch über mehrere Steuerjahre oder kartografisch für die ganze Schweiz dargestellt werden. Das Modul der Grunddaten umfasst historische Steuerdaten (Abzüge, Tarife und Steuerfüsse), die beispielsweise für Studienzwecke heruntergeladen werden können.

In den kommenden Monaten soll der Steuerrechner mit Berechnungen der Steuerbelastung für juristische Personen erweitert werden.

(Quelle: TREUHAND|SUISSE)



Der Bundesrat will Steuerverfahren komplett digitalisieren

Bern, 20.05.2020 – Der Bundesrat will die Verpflichtung zur Unterzeichnung der elektronisch eingereichten Steuererklärung aufheben. Zudem möchte er in einzelnen Steuerbereichen eine Verpflichtung zur elektronischen Einreichung der Unterlagen einführen können. Der Bundesrat hat dazu an seiner Sitzung vom 20. Mai 2020 die Botschaft verabschiedet.

Bestehende Möglichkeiten zur elektronischen Erledigung von Steuerpflichten werden heute rege genutzt. Die weitere Digitalisierung stellt für die Behörden wie auch für die Steuerpflichtigen eine Chance für eine effizientere und einfachere Handhabung von Geschäftsvorgängen dar. Diese Chance möchte der Bundesrat nutzen.

Zudem schlägt der Bundesrat vor, dass bei der elektronischen Einreichung von Eingaben (zum Beispiel der Steuererklärung) anstelle der Unterzeichnung eine elektronische Bestätigung der Angaben der steuerpflichtigen Person vorgesehen werden muss. Dies sowohl auf Kantons- wie auch auf Bundesebene.

(Quelle: Schweizerische Eidgenossenschaft)

Sind Freundschaftsdienste und Nachbarschaftshilfe Schwarzarbeit?

Eine meldepflichtige Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn eine bestimmte persönliche Tätigkeit verrichtet wird, die sich auf die Erzielung von Einkommen richtet. Das ist der Fall bei Arbeit zu einem marktüblichen Lohn oder bei Arbeit, die zwar zu einem tieferen als dem marktüblichen Lohn verrichtet wird, aber mit der Motivation der Erzielung eines Einkommens, z.B. putzen oder kleine handwerkliche Arbeiten. Als Lohn gelten Geldleistungen und andere Leistungen wie zum Beispiel Sach- oder Dienstleistungen.

Diese Arbeiten müssen vom Arbeitgeber gemeldet werden, auch wenn es sich um eine Privatperson als Arbeitgeber handelt. Die Meldung hat an die zuständige Ausgleichskasse zu erfolgen und umfasst die AHV/IV/EO und ALV sowie die Familienausgleichskasse und die Quellensteuer. Meistens kommt das vereinfachte Abrechnungsverfahren zum Zug, das folgende Vorteile hat:

- Jährliche Zahlung der Sozialleistungen
- Gleichzeitige Sozialversicherungsabrechnung und Versteuerung
- Kein Lohnausweis notwendig
- Ablieferung der Steuer als Quellensteuer, wird direkt beim Lohn in Abzug gebracht

Keine Meldepflicht gilt bei Freundschaftsdiensten und Nachbarschaftshilfe, da nicht der Erwerb, sondern die Gefälligkeit im Vordergrund steht. Typisch ist, dass keine Gegenleistung vereinbart oder erwartet wird, dass die Dauer der Gefälligkeit nicht gemessen wird und dass nach der Erbringung kein oder nur ein symbolisches Entgelt geleistet wird.

Kind krank: wer darf wie lange von der Arbeit fernbleiben?

Immer wieder gibt es Diskussionen um Elternteile, die wegen kranken Kindern der Arbeit fernbleiben.

Es gilt, dass Mitarbeiter mit Familienpflichten für die Betreuung der kranken Kinder bis zu drei Tage frei bekommen. Die Eltern haben ein ärztliches Zeugnis vorzulegen, bereits ab dem ersten Tag, wenn der Arbeitgeber dies wünscht. Dies gilt auch, wenn der Arbeitsvertrag für den Mitarbeiter selbst eine längere Frist vorsieht. Der Anspruch von drei Tagen gilt pro Krankheitsfall und steht nur einem Elternteil zu. Es können nicht beide Elternteile gleichzeitig zu Hause beim kranken Kind bleiben.

In einzelnen, aussergewöhnlichen Fällen kann auch eine längere Abwesenheit des Arbeitnehmers notwendig sein, insbesondere bei schweren Erkrankungen. Dies ist mittels Arztzeugnissen nachzuweisen.

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach dem gesetzlichen Minimum. Wichtig für den Arbeitgeber: Er hat den Lohn für die beschränkte Dauer gemäss Gesetz auch dann zu bezahlen, wenn eine Krankentaggeldversicherung vereinbart wurde. Denn die Krankentaggeldversicherung wird wahrscheinlich den Arbeitsausfall aufgrund der Betreuung kranker Kinder nicht abdecken.

(Quelle: BGE 4A_350/2018 vom 25.10.2018)



Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Berufsunfall

Ein Arbeitnehmer gelangte ans Bundesgericht mit einer Klage auf Schadensersatz gegen den Arbeitgeber wegen eines Berufsunfalls. Dabei hatte das Bundesgericht zu beurteilen, inwieweit die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geht. Gemäss Bundesgericht umfasst die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers die Verhütung von Unfällen, welche nicht auf ein unvorhersehbares Verhalten bzw. auf schweres Verschulden des geschädigten Arbeitnehmers zurückzuführen seien.

Bezüglich Instruktion und Kontrolle der Arbeitnehmer schrieb das Bundesgericht, dass daran weniger strenge Massstäbe anzulegen seien, wenn der Arbeitnehmer im betreffenden Beruf voll ausgebildet und erfahren sei. Instruktionen,

sich nicht im Gefahrenbereich aufzuhalten, müssen nicht zwingend vom aktuellen Betrieb ausgehen. Im konkreten Fall musste der Arbeitnehmer bereits aufgrund seiner bisherigen Berufserfahrung wissen, dass er sich nicht in Gefahrenbereichen aufhalten durfte.

Das Gericht urteilte, dass der klagende Arbeitnehmer sich grobfahrlässig verhalten habe und der Unfall nicht der Arbeitgeberin angelastet werden könne.

(Quelle: BGE 4A_611/2018 vom 5. Juni 2019)

Gelten sinkende Referenzzinssätze auch für Parkplätze?

Herabsetzungsbegehren von Mietern von Parkplätzen wegen sinkender Referenzzinssätze muss nicht nachgegeben werden. Die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz vor missbräuchlichen Mietzinsen gelten nur für Wohn- und Geschäftsräume. Sinkt der Referenzzinssatz, haben Mieter einer Garagenbox, eines Aussenparkplatzes oder eines Einstellhallenplatzes also keine Mietzinsreduktion zugut. Anspruch auf eine Mietzinsenkung für einen Einstellplatz hat nur, wer diesen zusammen mit einer Wohnung, einem Haus oder einem Geschäftsraum vom gleichen Vermieter mietet.

(Quelle: BGE 2C_373/2018 vom 31.1.2019)

Neue Tarifstruktur bei der Unternehmensabgabe Radio TV

Der Bundesrat hat die Tarifstruktur bei der Unternehmensabgabe verfeinert. Statt bisher 6 hat er neu 18 Tarifstufen definiert. Alle Unternehmen mit einem Jahresumsatz von weniger als 500'000 CHF bleiben weiterhin von der Abgabe ausgenommen.

In der tiefsten Stufe zahlen Unternehmen mit einem Umsatz von 500'000 CHF bis 749'999 CHF künftig eine Abgabe von 160 CHF (statt heute

365CHF). Für rund 93 Prozent der Unternehmen wird die Abgaberechnung (massiv) sinken.

Die neue Tarifstruktur kommt erst im nächsten Jahr (Abgabeperiode 2021) zur Anwendung.

Tarif Unternehmensabgabe ab 01.01.2021

Stufe	Umsatz Unternehmen (CHF)	Abgabe (CHF)
1	500'000 – 749'999	160
2	750'000 – 1'199'999	235
3	1'200'000 – 1'699'999	325
4	1'700'000 – 2'499'999	460
5	2'500'000 – 3'599'999	645
6	3'600'000 – 5'099'999	905
7	5'100'000 – 7'299'999	1'270
8	7'300'000 – 10'399'999	1'785
9	10'400'000 – 14'999'999	2'505
10	15'000'000 – 22'999'999	3'315
11	23'000'000 – 32'999'999	4'935
12	33'000'000 – 49'999'999	6'925
13	50'000'000 – 89'999'999	9'725
14	90'000'000 – 179'999'999	13'665
15	180'000'000 – 399'999'999	19'170
16	400'000'000 – 699'999'999	26'915
17	700'000'000 – 999'999'999	37'790
18	1'000'000'000 und mehr	49'925

(Quelle: Eidgenössische Steuerverwaltung)

Privates am Arbeitsplatz – Wie viel ist erlaubt?

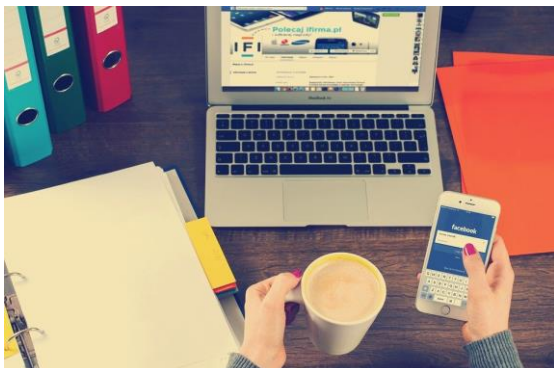
Die bezahlte Arbeitszeit ist zum Arbeiten gedacht. Gleichzeitig sind Internet, Smartphones und Social Media nicht mehr aus dem heutigen Alltag wegzudenken. Wie geht man als Arbeitgeber damit um?

Private Kommunikation am Arbeitsplatz ist gesetzlich zulässig, wenn sie unaufschiebbar ist. Also, wenn der Mitarbeitende zum Beispiel den Termin für einen Arztbesuch vereinbart. Der Arbeitgeber hat ein gesetzliches Weisungsrecht und kann private Tätigkeiten am Arbeitsplatz, die über das Unaufschiebbare hinausgehen, untersagen. Ratsam ist es allerdings, diese Dinge mit

Augenmass zu betrachten. Ein restriktives Verbot wirkt sich auf die Arbeitsleistung eher negativ aus. So sind in den meisten Unternehmen heute kurze Gespräche oder Social-Media-Aktivitäten während der Arbeitszeit erlaubt – solange die Arbeitsleistung nicht darunter leidet. Problematisch können private Aktivitäten im Internet und in den sozialen Medien aber nicht nur aus zeitlicher Sicht werden. Sie können dem Unternehmen, gewollt oder versehentlich, schaden. Zum Beispiel durch rufschädliche Aussagen oder das Ausplaudern von Betriebsgeheimnissen. Soll man seine Mitarbeitenden überwachen, um sich vor Missbrauch zu schützen? Das ist heikel. Personenbezogene Überwachungen ist nur in Verdachtsfällen, stichprobenweise und nach vorgängiger Mitteilung erlaubt.

Sinnvoller sind präventive Massnahmen. Namentlich ein Nutzungsreglement für alle Mitarbeitenden, das die Handhabung privater Tätigkeit umfassend definiert und einer Weisung des Arbeitgebers gleichkommt. Es regelt beispielsweise die folgenden Punkte: Zulässigkeit bzw. Verbot, die unternehmenseigenen Geräte für private Angelegenheiten zu gebrauchen; Zulässigkeit des Gebrauchs privater Geräte während der Arbeitszeit; zulässiger zeitlicher Umfang; Aufzählung der verbotenen Aktivitäten; Hinweise zu einer allfälligen Überwachung durch den Arbeitgeber; Konsequenzen bei Missbrauch.

(Quelle: TREUHAND|SUISSE)



Bonus oder Gratifikation – was gilt wann?

Regelmässig tauchen Klagen über Boni und Gratifikationen vor Bundesgericht auf. In seinem neusten Entscheid äusserte sich das Gericht nochmals präzise dazu.

Grundsätzlich unterscheidet das Gericht drei verschiedene Bedeutungen des Bonus:

1. Gratifikation, auf die der Mitarbeitende einen Anspruch hat
2. Variabler Lohn
3. Gratifikation, auf die der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat: Dabei führte das Bundesgericht aus, dass eine Umqualifizierung des Bonus in Lohn möglich ist. Dies kommt aber nur in Frage, wenn der Bonus im Vergleich zum festen Grundsalar einen hauptsächlichen Charakter aufweist. Dies kommt nur bei tiefen, mittleren oder höheren Einkommen, aber nicht bei sehr hohen Einkommen zur Anwendung.

Damit der Bonus den Charakter einer Sondervergütung hat, muss er gegenüber dem Lohn nebensächlich bleiben und darf im Rahmen der Entschädigung nur eine zweitrangige Bedeutung einnehmen. Es soll so dem Arbeitgeber verwehrt sein, die eigentliche Vergütung des Arbeitnehmers in Form einer (freiwilligen) Gratifikation auszurichten.

Es gilt folgendes:

- Der Bonus als Gratifikation wird nur dann als Lohnbestandteil behandelt, wenn der Bonus im Vergleich zum festen Grundsalar keinen nebensächlichen Charakter mehr aufweist.
- Wird eine freiwillige Gratifikation während drei aufeinanderfolgenden Jahren vorbehaltlos ausgerichtet, dann wird diese Sondervergütung in eine Gratifikation umgedeutet, auf die Anspruch besteht.

(Quelle: BGE 4A_230/2019 vom 20.9.2019)

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