

INFOBULLETIN

der Firmen Wegmann/Rekonta



Genehmigung von Spesenreglementen

Ausgabe August 2010

EDITORIAL

Die Herausgabe des August-Infobulletins befasst sich schwerpunktmässig mit steuerlichen Themenbereichen. Einerseits breitet sich eine zunehmende Rechtsunsicherheit bei konkreten Steuerthemen aus. Ein neuer, erst kürzlich veröffentlichter Bundesgerichtsentscheid zum Thema der Besteuerung bei Kapitalgewinnen aus Wertschriften sieht faktisch eine Verschärfung der Praxis vor. Dies bedeutet, dass im Einzelfall kaum mehr im Voraus verbindlich abgeklärt werden kann, in welchen konkreten Fällen Kapitalgewinne aus Wertschriften steuerbar oder steuerfrei sind. In der Steuerjustizpraxis ist es leider immer wieder feststellbar, dass die Begriffsbestimmungen zu einzelnen Steuerthemen verändert, ergänzt oder ganz geändert werden, dies ganz zu Lasten der Rechtssicherheit. Auch ist es möglich, dass Kantonale Justizgerichte (zum Beispiel das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich) eine etwas andere Praxis haben als das Bundesgericht. Andererseits gibt es Steuerrechtsgebiete (zum Beispiel Regelungen über Geschäftsspesen), bei

welchen die Schaffung von Rechtssicherheiten nach wie vor möglich ist. Mit einer solchen, positiveren Thematik befasst sich der Fachbeitrag „Genehmigung von Spesenreglementen“. Wird ein Spesenreglement dem Kantonalen Steueramt vorgelegt und von diesem genehmigt, so können auf der Basis von klaren Regelungen langatmige Auseinandersetzungen mit dem Steueramt zur Thematik der Anerkennung von Spesen in der Regel verhindert werden.

In personeller Hinsicht haben wir unser Team verstärkt und auch verjüngt. Die drei Kurzportraits stellen unsere neuen Mitarbeiterinnen vor. Im Übrigen zähle ich nach wie vor auf ein sehr stabiles, personenbezogenes Team, das nicht nur seit vielen Jahren zusammenarbeitet, sondern auch gerne für Sie beratend zur Verfügung steht, zusammen mit unseren neuen Fachkräften.

Dr. iur. Peter Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS

Infobulletin 36. Ausgabe August 2010

1. Infos aus der Treuhandpraxis	1	3. Genehmigung von Spesenreglementen (Fachbeitrag)	7
1.1. Unsichere Zeiten bei Kapitalgewinnen aus Wertschriften	1	3.1. Einleitung	7
1.2. Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht	2	3.2. Vorteile eines Spesenreglements	7
1.3. Berufsmässigkeit im Geldwäschereigesetz	4	3.3. Voraussetzungen für ein genehmigtes Spesenreglement	7
2. Aktuelles von Wegmann/Rekonta	6	3.4. Inhalt des Spesenreglements	8
2.1. Portrait von Verena Trübenbach	6	3.5. Vorgehensweise	9
2.2. Portrait von Giulia De Marco	6	3.6. Fazit	9
2.3. Portrait von Sandra Niederer	6	3.7. Muster-Spesenreglement	10

1. INFOS AUS DER TREUHANDPRAXIS

1.1 Unsichere Zeiten bei Kapitalgewinnen aus Wertschriften

1.1.1 Die Praxis

Ein wichtiger Grundsatzentscheid des Bundesgerichts vom 23. Oktober 2009 zum gewerbmässigen Wertschriftenhändler hebt die unterschiedlichen kantonalen Rechtsprechungen weitgehend auf. Für viele, insbesondere vermögende Privatanleger erhöht dieser Entscheid die Gefahr, künftig private Wertschriftengewinne als Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit versteuern zu müssen.

Bis anhin mussten vermögende Privatanleger in vielen Kantonen, unter anderem im Kanton Zürich, nicht damit rechnen, als gewerbmässige Wertschriftenhändler qualifiziert zu werden. Sie konnten davon ausgehen, dass selbst sehr grosse, mit häufigen und teilweise spekulativen Transaktionen erzielte Kapitalgewinne auf ihrem Privatvermögen als steuerfrei im Sinne des Steuergesetzes beurteilt würden.

Mit der Thematik und den Begriffsvoraussetzungen zum gewerbmässigen Wertschriftenhändler haben wir uns bereits im Infobulletin vom Januar 2006 auseinandergesetzt und auch auf die unterschiedliche kantonale Praxis hingewiesen. Ob und welche Kantone sich zukünftig strikt an die Praxis des Bundesgerichtes halten werden, bleibt noch abzuwarten.

Dem Grundsatzentscheid des Bundesgerichts lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein pensioniertes Ehepaar mit einem steuerbaren Einkommen von rund Fr. 40'000.00 und einem steuerbaren Vermögen von ca. Fr. 3'500'000.00 hatte Kursgewinne auf Wertschriftenvermögen im Umfang von rund Fr. 940'000.00 realisiert in einer Steuerperiode. Dieser Gewinn wurde mit insgesamt 184 Transaktionen erzielt und es wurde ein Volumen von rund Fr. 35'000'000.00 umgesetzt, was dem zehnfachen Wert des Vermögens der Steuerpflichtigen entsprach. Es wurden in erster Linie kurzfristige

Wertschriftengeschäfte durchgeführt, der Handel mit Derivaten diente zudem weniger der Absicherung des Aktienvermögens, sondern war spekulativer Art und es wurde im Verhältnis zum Gesamtvermögen ein grosses Volumen umgesetzt. Dazu kam, dass Fremdmittel (Erhöhung der Hypothek) eingesetzt wurden. Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass steuerfreier Kapitalgewinn nur noch im Rahmen der schlichten Verwaltung privaten Vermögens möglich sei. Systematisches und planmässiges Vorgehen sowie spezielle Fachkenntnisse sind nur noch untergeordnete Kriterien bei der Beurteilung der Frage, ob selbständige Erwerbstätigkeit im Rahmen des Wertschriftenhandels vorliegt. Die Höhe des Transaktionsvolumens sowie der Einsatz erheblicher Fremdmittel sind Kriterien, die in den Vordergrund treten. Das pensionierte Ehepaar wurde als gewerbmässige Wertschriftenhändler qualifiziert und die Einwendungen, dass es eine Zumutung sei, einen Pensionär und eine Hausfrau als gewerbmässige Wertschriftenhändler einzustufen, wurde als nicht gewichtig abgewiesen. Zudem hielt das Bundesgericht fest, dass der Begriff der selbständigen Erwerbstätigkeit unter dem Geltungsbereich des Steuerharmonisierungsgesetzes auch im kantonalen Recht grundsätzlich gleich auszulegen sei wie bei der Direkten Bundessteuer, oder anders ausgedrückt: Die Kantone haben sich nun an diese Rechtsprechung zu halten.

1.1.2 Unsere Empfehlung

Vorerst ist festzuhalten, dass dieser Bundesgerichtsentscheid leider in keiner Weise zur Rechtssicherheit beigetragen hat und es besteht auch kaum eine erfolgswirksame Möglichkeit, Auskünfte im Voraus vom Steueramt zu erhalten. Es ist zudem auch nicht ausgeschlossen, dass das Bundesgericht die Kriterien in Zukunft etwas anders gewichten wird.

Dennoch können ausgehend von den Kriterien des Bundesgerichtsentscheids folgende Sicherheitsdispositive in Betracht gezogen werden, dies gestützt auf einen Bericht in der Finanz und



Wirtschaft vom 14. Juli 2010 („Ende der Zeit der Steuer-Sorglosigkeit“):

- Vermögenden Privatanlegern, die das Risiko der Einstufung als gewerbsmässige Wertschriftenhändler möglichst minimieren möchten, wird empfohlen, das gesamte Transaktionsvolumen auf nicht mehr als das Fünffache des Vermögenssteuerwertes anfangs des Kalenderjahres zu überschreiten. Damit steigen zumindest die Chancen, nicht als gewerbsmässiger Wertschriftenhändler qualifiziert zu werden. Kontrollieren kann man dies in der Praxis allerdings nur, wenn eine spezielle Wertschriftenbuchhaltung geführt wird und das Transaktionsvolumen überwacht wird.

- Als zweites wichtiges Kriterium hat das Bundesgericht den Einsatz von Fremdmittel bezeichnet (darauf ist zu verzichten). Der selbst verhältnismässig bescheidene Einsatz von Fremdmitteln ist vor allem in Kombination mit einem relativ hohen Transaktionsvolumen schädlich. Als Einsatz von Fremdmitteln kann auch die Erhöhung von Hypotheken angesehen werden.

- Wer als längerfristiger Investor ohne Ausenauftritt agiert, läuft viel weniger Gefahr, als gewerbsmässiger Wertschriftenhändler qualifiziert zu werden, als der auf kurzfristige Tradinggewinne ausgerichtete Anleger mit hoher Risikobereitschaft. Im Zweifelsfall sind deshalb alle Kriterien zu vermeiden, die auf einen solchen spekulativen Anleger hinweisen.

Auch wenn konkrete Ratschläge in Anbetracht der unsicheren Rechtslage schwierig sind, stehen wir gerne beratend zur Seite.

1.2 Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht

1.2.1 Die Praxis

Durch die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes verpflichtet sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, sich nach Beendigung des Arbeits-

verhältnisses jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten. Arbeitsvertragliche Konkurrenzverbote sind in der Schweiz recht verbreitet. Tatsache ist allerdings, dass die Durchsetzung von Konkurrenzverboten in der Praxis häufig scheitert. Dies liegt jedoch nicht nur in der Gerichtspraxis, sondern meistens an unglücklichen vertraglichen Formulierungen, an Unkenntnis der Rechtslage oder an verspätetem oder zu zaghaftem Handeln im Konfliktfall.

Insgesamt müssen nach den Artikeln 340 sowie 340a OR folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit ein Konkurrenzverbot Bestand hat:

- Handlungsfähigkeit des Arbeitnehmers muss gegeben sein;
- die Konkurrenzklausel muss schriftlich vereinbart werden;
- der Arbeitnehmer muss Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers haben;
- der Arbeitgeber kann durch die Verwendung der erlangten Kenntnisse durch den Arbeitnehmer erheblich geschädigt werden;
- es sollte keine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers bewirkt werden, weshalb das Verbot örtlich, zeitlich und gegenständlich angemessen zu begrenzen ist.

Die meisten Fehler im Zusammenhang mit arbeitsvertraglichen Konkurrenzverboten werden ganz am Anfang gemacht, nämlich bei der Vertragsformulierung. Es lohnt sich daher, bei der Formulierung von Konkurrenzverboten besonders sorgfältig zu sein. Eine erste, häufige Fehlerquelle liegt in der Umschreibung der zu verbotenden Konkurrenzfähigkeit. Es ist heikel, wenn hier allzu einengende Formulierungen gewählt werden, weil das Bundesgericht stark dazu neigt, Konkurrenzverbote einschränkend auszulegen und im Zweifelsfall zu Lasten des Arbeitgebers. Wie bereits erwähnt, müssen Konkurrenzverbote in dreifacher Hinsicht angemessen begrenzt werden, nämlich



- *Örtlich*: Die häufige Ausdehnung auf die ganze Schweiz geht in den meisten Fällen deutlich zu weit und wird von den Gerichten regelmässig erheblich reduziert. Massgebend sind der wirtschaftliche Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers sowie der räumliche Wirkungsbereich der besonderen Kenntnisse, die der Arbeitnehmer erwirbt.

- *Zeitlich*: Die gesetzlichen Grundlagen gehen von maximal drei Jahren aus. Die Gerichtspraxis ist allerdings deutlich strenger. In den meisten Fällen dürfte eine taugliche Obergrenze bei achtzehn Monaten liegen.

- *Gegenständlich*: Damit ist der Umfang der verbotenen Tätigkeit gemeint. Es lassen sich zwei Grundsatzformen unterscheiden: Einerseits das allgemeine oder unternehmensbezogene Konkurrenzverbot und andererseits das partielle oder tätigkeitsbezogene Konkurrenzverbot. Es lohnt sich, bei dieser Formulierung besonders präzise zu sein.

Verletzt der Arbeitnehmer das vereinbarte Konkurrenzverbot, kann das für ihn – je nach Sachverhalt und Vereinbarung – alternativ oder kumulativ zu folgenden Verpflichtungen führen gestützt auf Artikel 340b OR:

- Schadenersatzpflicht;
- Bezahlung einer Konventionalstrafe;
- Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes (Realerfüllung);

Es gibt Anwendungsfälle in der Praxis, wo das Konkurrenzverbot nicht zum Zuge kommt. In der Praxis wird oft übersehen, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber in aller Regel automatisch zum Wegfall des Konkurrenzverbotes führt. Zudem gibt es gemäss Lehre und Rechtssprechung freie Berufe (zum Beispiel Ärzte, Rechtsanwälte etc.), wo das Konkurrenzverbot grundsätzlich nicht greift. Eine Abklärung im Einzelfall ist aber auf jeden Fall notwendig.

1.2.2 Unsere Empfehlung

Basierend auf Musterformulierungen von anerkannten Arbeitsrechtsexperten werden wir nachfolgend einen Formulierungsvorschlag wiedergeben. Dabei ist allerdings zu beachten, dass dieser Formulierungsvorschlag je nach Branche und konkreten Einzelverhältnissen noch anzupassen ist.

Formulierungsvorschlag:

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer dieses Vertrages und noch 18 Monate über das Vertragsende hinaus jegliche Konkurrenzierung zu unterlassen, insbesondere

- Weder eine Unternehmung, die ganz oder teilweise den gleichen Zweck wie die Arbeitgeberin verfolgt, zu gründen noch sich an einer solchen zu beteiligen, noch eine entgeltliche oder unentgeltliche Stellung bei einer solchen anzunehmen;

- für keine solche Unternehmung Leistungen irgendwelcher Art, sei es entgeltlich oder unentgeltlich, zu erbringen;

- weder bestehende noch potentielle Kundschaft der Arbeitgeberin abzuwerben.

Das Konkurrenzverbot erstreckt sich auf folgende Gebiete: (die ganze Schweiz dürfte in der Regel zu weitgehend sein).

Bei Zuwiderhandlungen gegen das Konkurrenzverbot schuldet der Arbeitnehmer pro Übertretensfall eine Konventionalstrafe in der Höhe von CHF 50'000.00 (je nach Lohnhöhe kann dieser Betrag etwas tiefer oder etwas höher sein). Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitnehmer nicht von der weiteren Einhaltung des Konkurrenzverbots. In jedem Fall, auch bei Bezahlung der Konventionalstrafe, kann der Arbeitgeber die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes sowie den Ersatz weiteren Schadens verlangen.



Ob ein Arbeitgeber aufgrund seiner persönlichen Einstellung ein Konkurrenzverbot überhaupt in Betracht zieht, bleibt ihm selber überlassen. Es braucht aber auch einen Arbeitnehmer, der bereit ist, sich schriftlich zu verpflichten. Bei Formulierungsvorschlägen stehen wir gerne zur Verfügung.

1.3 Berufsmässigkeit im Geldwäschereigesetz

1.3.1 Die Praxis

Am 1. Januar 2010 ist die Verordnung über die berufsmässige Ausübung der Finanzintermediation (VBF) in Kraft getreten. Die Verordnung präzisiert die Kriterien, bei deren Erfüllung eine Person als Finanzintermediär nach Art. 2 Abs. 3 Geldwäschereigesetz (GwG) gilt, und legt die Anforderungen an die Berufsmässigkeit ihrer Tätigkeit fest.

Die wichtigsten Regelungen und Änderungen im Überblick:

Dienstleistungen für den Zahlungsverkehr

Darunter fallen Personen, die im Auftrag ihrer Kunden liquide Finanzwerte an eine Drittperson überweisen und dabei diese Werte physisch in Besitz nehmen, sich auf einem eigenen Konto gutschreiben lassen oder die Überweisung im Namen und Auftrag der Kunden anordnen. Ebenso zählt dazu die Durchführung von Geld- oder Wertübertragungsgeschäften. Dies beinhaltet den Transfer von Vermögenswerten durch einerseits die Entgegennahme von Bargeld, Schecks oder sonstigen Zahlungsmitteln und andererseits die Auszahlung einer entsprechenden Summe in Bargeld oder durch bargeldlose Übertragung, Überweisung oder ähnliches. Geld- oder Wertübertragungsgeschäfte gelten grundsätzlich immer als berufsmässig, ohne dass dabei ein Schwellenwert erreicht werden muss.

Weitere dem GwG unterstellte Tätigkeiten

Diese beinhalten beispielsweise die Vermögensverwaltung für Dritte, die Aufbewahrung oder Verwaltung von Effekten für Dritte, aber auch die Ausübung einer Organtätigkeit für eine Sitzgesellschaft.

Nicht dem GwG unterstellte Tätigkeiten

Verschiedene Tätigkeiten gelten nicht als Finanzintermediation, so dass eine Ausübung nicht in der Berufsmässigkeit resultiert. Zu diesen Tätigkeiten gehören unter anderem die Inkassotätigkeit sowie die Übertragung von Vermögenswerten, solange es sich dabei nur um eine Nebenleistung zu einer Hauptleistung handelt. Dies wäre gegeben im Fall eines Immobilienverwalters, der aus den Mieteinnahmen, die er im Namen des Eigentümers erhält, Rechnungen für die verwalteten Liegenschaften bezahlt, z.B. für Ölbestellungen.

Kriterien der Berufsmässigkeit

Abgesehen von der obengenannten Ausnahme bei Geld- oder Wertübertragungsgeschäften gibt es Grössenkriterien, durch die die Berufsmässigkeit definiert wird. Dazu zählen:

- Bruttoerlös pro Kalenderjahr von mehr als 20'000 Franken
- Mindestens 20 Vertragsparteien pro Kalenderjahr
- Unbefristete Verfügungsmacht über fremdes Vermögen, das zu einem beliebigen Zeitpunkt 5 Millionen überschreitet, oder
- Gesamtvolumen der Transaktionen über 2 Millionen Franken pro Kalenderjahr

Nahestehende Personen

Für nahestehende Personen wurde festgelegt, dass keine Berufsmässigkeit vorliegt, solange die Bruttoerlöse pro Kalenderjahr 20'000 Franken nicht überschreiten. Dies bedeutet, dass beispielsweise für ein älteres Familienmitglied die Vermögensverwaltung übernommen werden kann, ohne dadurch dem GwG unterstellt zu werden.



1.3.2 Unsere Empfehlung

Anfragen seitens von Kunden, ob sie Bekannten oder Geschäftspartnern einen Gefallen tun dürfen, indem sie für sie Geld entgegennehmen und dann weiterleiten, gibt es seit Jahren immer wieder. Auch Anfragen, ob man als Treuhänder die Weiterleitung vornehmen könne, sind nicht unüblich. Auch wenn die Gründe dafür oft harmlos sind und man annehmen wird, dass sie in keinem Zusammenhang mit einer strafbaren Handlung stehen, ist dies unbedingt und ausdrücklich abzulehnen. Das oben erwähnte Fehlen eines Schwellenwertes bei Geld- oder Wertübertragungsgeschäften zeigt, wie geldwäschereigefährdet diese Transaktionen sind. Auch wer sich als Mittelsmann nicht bewusst ist, dass er eventuell eine Straftat unterstützt, wird dafür zur Verantwortung gezogen, verschärft, wenn seine Tätigkeiten dazu führen, dass er dem GwG unterstellt wird. Die Erfüllung der oben genannten Kriterien führt zu einem Wechsel von der nichtberufsmässigen zur berufsmässigen Finanzintermediation – mit der Konsequenz, dass sich die betroffene Person innerhalb von zwei Monaten einer Selbstregulierungsorganisation anschliessen muss und darüber hinaus die Pflichten nach Art. 3 - 11 GwG einzuhalten hat. Diese umfassen u.a. umfangreiche Abklärungs-, Dokumentations- und Meldepflichten. Unüberlegt zugesagte Unterstützung kann daher sehr schnell zu einer Verletzung des GwG führen.

Die aktuellen Entwicklungen zeigen, dass bis anhin akzeptierte Praktiken vor allem in Graubereichen immer häufiger geahndet werden und nicht nur ausländische, sondern auch Schweizer Behörden immer strenger durchgreifen. Auch die Pläne der OECD, dass Steuerdelikte künftig als Vortaten zur Geldwäscherei qualifiziert werden, weisen darauf hin und gebieten einerseits eine erhöhte Vorsicht, andererseits auch ein Überdenken bisheriger Vorgehensweisen und Gewohnheiten. Vor allem Rechtsanwälte, Steuerberater, Treuhänder und Bankmitarbeiter werden künftig schneller kriminalisiert und der Beihilfe schuldig, falls sie undeklarierte Gelder entgegennehmen oder bewusst nicht melden oder ihre Kunden bei einer zu aggressiven Steuergestaltung unterstützen.

Für individuelle Abklärungen, ob Ihre privaten oder geschäftlichen Tätigkeiten eventuell als berufsmässig gemäss GwG qualifizieren oder wie Sie von den gesetzlichen Änderungen in Bezug auf Ihre Steuern oder Geschäftspraktiken betroffen sein könnten, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



2. AKTUELLES VON WEGMANN/REKONTA

2.1 Portrait von Verena Trübenbach

Zur Verstärkung unseres gesamten Teams ist im Juli 2010 Frau Verena Trübenbach zu uns gestossen. Frau Trübenbach hat ein abgeschlossenes Wirtschaftsstudium und ist zudem Eidg. diplomierte Wirtschaftsprüferin. Nach einigen Jahren Einsatz bei einer grossen Revisionsfirma als Wirtschaftsprüferin suchte Frau Trübenbach eine breite und umfassende Stelle in einer überschaubaren und personenbezogenen Treuhandfirma mit KMU-Kundschaft. Verena Trübenbach ersetzt im Treuhandbereich die per Ende Juli 2010 ausgetretene Frau Angelika Waser Schoch und ist zudem als Eidg. diplomierte Wirtschaftsprüferin und zugelassene Revisionsexpertin eine sehr gute Ergänzung zum bestehenden Team bei der Rekonta Revisions AG sowie auch Wegmann + Partner AG. Wir freuen uns sehr, Frau Trübenbach zu unserem Team zählen zu dürfen und sind überzeugt, dass sie unserer Kundschaft und uns mit Rat und Tat in kompetenter Weise zur Seite stehen kann.

2.2 Portrait von Giulia De Marco

Im März 2009 hat Frau Giulia De Marco unsere Mitarbeiterin, Frau Helen Senaud, abgelöst und den Arbeitsplatz am Empfang für drei Tage in der Woche (Dienstag bis Donnerstag) eingenommen. Giulia De Marco ist nebst Telefonbedienung, Kundenempfang und diversen administrativen Arbeiten für die treuhänderischen Arbeitsbereiche wie Nachtrag von Kundenbuchhaltungen, Bearbeiten von Steuererklärungen sowie Korrespondenz zuständig. Wir wünschen ihr weiterhin viel Freude und Erfolg.

2.3 Portrait von Sandra Niederer

Seit August 2010 hören Sie – nebst der zwischenzeitlich bekannten Stimme von Giulia De Marco – eine neue Stimme am Telefon. Frau Niederer hat ergänzend zu Frau De Marco ihren Arbeitsplatz am Empfang eingenommen und ist zudem für die treuhänderischen Arbeitsbereiche wie Nachtrag von Kundenbuchhaltungen, Bearbeitung von Steuererklärungen und diversen administrativen Arbeiten zuständig. Wir freuen uns, Frau Niederer zu unserem Team zählen zu dürfen und wünschen ihr viel Erfolg.

3. GENEHMIGUNG VON SPESENREGLEMENTEN (FACHBEITRAG)

3.1 Einleitung

Die Genehmigung von Spesenreglementen durch die Kantonale Steuerverwaltung hat in den letzten Jahren an Attraktivität gewonnen. Mit Hilfe der genehmigten Spesenreglemente kann die administrative Mehrbelastung und die Rechtsunsicherheit eingegrenzt werden, die mit den Bescheinigungspflichten des neuen gesamtschweizerischen Lohnausweises verbunden ist.

Die Schweizerische Steuerkonferenz (SSK), die im Zuge der Steuerharmonisierung auch den neuen Lohnausweis erarbeitet hat, erteilt klare Weisungen zur Handhabung von Spesenvergütungen. Ein Muster für ein genehmigtes Spesenreglement des Kantonalen Steueramtes Zürichs findet sich im Anhang zu diesem Artikel.

3.2 Vorteile eines Spesenreglements

Durch das Vorhandensein eines Spesenreglements, auch ohne Genehmigung, ergeben sich verschiedene Vorteile sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Die Erstellung eines Reglements lohnt sich daher auch für Unternehmen, denen der Aufwand für die Genehmigung ihres Reglements zu gross ist. Nachstehend sind beispielhaft einige dieser Vorteile aufgeführt.

3.2.1 Allgemeine Vorteile eines Spesenreglements

- Transparente, einheitliche und dadurch faire Regelung für alle Mitarbeitenden
- Vermeidung von Diskussionen und Sonderregelungen
- Administrative Vereinfachung der Spesenabrechnungen
- Festlegung einer Spesenstrategie, die eine Steueroptimierung oder Kosteneinsparung unterstützen kann. Dadurch können bei tieferen Spensensätzen unnötige Kosten gesenkt und das Unternehmen finanziell entlastet werden. Umgekehrt können höhere Spensensätze dazu dienen,

grosszügigere Entschädigungen als Spesen zu vergüten und damit steuer- und sozialversicherungsrechtliche Belastungen zu verringern

3.2.2 Vorteile eines durch das Steueramt genehmigten Spesenreglements

- Rechtssicherheit für den Arbeitnehmer in Bezug auf die Einschätzung seiner Steuererklärung
- Rechtssicherheit für den Arbeitgeber in Bezug auf die Abrechnung der Sozialversicherungen und die Ausstellung des Lohnausweises
- Gleichbehandlung durch die unterschiedlichen Steuerbehörden
- Verbindliche Regelung von Spezialfällen wie z.B. Expatriates oder Auslandsmonteure

3.3 Voraussetzungen für ein genehmigtes Spesenreglement

3.3.1 Ausstellung des Antrags im Sitzkanton des Arbeitgebers

Die Genehmigung des Spesenreglements erfolgt grundsätzlich im Sitzkanton des Unternehmens und wird anschliessend gesamtschweizerisch anerkannt. Dadurch müssen Firmen mit Betriebsstätten oder Mitarbeitern in verschiedenen Kantonen die Genehmigung ihres Spesenreglements nur einmal beantragen. Als Ausnahme gelten Spesenreglemente des Kantons Genf der Steuerperioden 2006 und älter.

3.3.2 Genehmigung des gesamten Spesenreglements

Eine weitere Voraussetzung ist die Genehmigung des gesamten Spesenreglements. Die Genehmigung einzelner Teile des Reglements ist nicht möglich. Ebenso führt die Beanstandung einzelner Punkte zur Verweigerung der Genehmigung für das gesamte Reglement, wenn keine Einigung erzielt werden kann.

3.3.3 Spesenregelung für sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens

Um von der Steuerbehörde genehmigt zu werden, muss ein Spesenreglement für alle Mitarbeiter



gleichermaßen gelten, vom Hauswart bis hin zur Geschäftsführung. Selbständigerwerbende sind davon nicht betroffen, so dass in diesem Fall nur die von ihnen angestellten Mitarbeiter vom Reglement betroffen sind.

3.3.4 Mindestgrösse bezüglich Anzahl Mitarbeiter

Ursprünglich vor allem für mittlere und grosse Unternehmen gedacht, sehen mittlerweile die meisten Kantone von einer Mindestgrösse in Bezug auf die Arbeitnehmer ab. So kann im Kanton Zürich auch ein Einmann-Betrieb ein Spesenreglement genehmigen lassen.

3.3.5 Ausschliesslich Regelung von echten Spesen

Die Regelungen im genehmigten Spesenreglement beinhalten ausschliesslich jene Auslagen, die steuerrechtlich als echte Spesen zu qualifizieren sind. Nicht enthalten sind Gehaltsnebenleistungen wie Weiterbildungen, Dienstaltersgeschenke und ähnliches. Vorbehalte, die es der Firma ermöglichen, in Einzelfällen vom Reglement abzuweichen und Spezialregelungen zu treffen, sind nicht erlaubt, da dadurch der Zweck eines genehmigten Spesenreglements und die Voraussetzungen dafür nicht mehr erfüllt wären.

3.4. Inhalt des Spesenreglements

3.4.1 Aufbau eines Spesenreglements

Bei der Erstellung eines Spesenreglements hat sich eine Gliederung in drei Teile bewährt.

Im ersten Teil werden in der Regel allgemeine Bestimmungen aufgeführt, die die Firmenphilosophie im Bereich Spesen ausdrücken sollen. Dazu gehört der Geltungsbereich, die Definition, was Spesen eigentlich sind, sowie der Grundsatz der Spesenrückerstattung.

Im zweiten Teil werden die materiellen Spesenansätze dargestellt, die für die verschiedenen Arten von Spesen zur Anwendung kommen.

Schliesslich finden sich im dritten Teil hauptsächlich administrative Bestimmungen, die bei der Einreichung einer Spesenabrechnung zu beachten sind.

Grundsätzlich gilt das Grundreglement für alle Mitarbeiter, sofern nicht ein Zusatzreglement für bestimmte Mitarbeiterkategorien besteht. Dies macht vor allem Sinn bei Mitarbeitergruppen, die eine spezielle Kategorie von Spesen bzw. besonders hohe Spesen aufweisen. Als Beispiele können hier Aussendienstmitarbeiter, Leitende Angestellte, Monteure oder auch Expatriates genannt werden.

3.4.2 Materielle Richtlinien

Verpflegungsspesen:

Bei der auswärtigen Verpflegung werden die zu Hause eingesparten Kosten vom Steuerrecht nicht berücksichtigt, so dass dafür keine Abzüge nötig sind. Wird dem Mitarbeiter eine pauschale Entschädigung ausbezahlt, so sollte diese tiefer sein als der Richtwert für die effektive Abrechnung (siehe Musterreglement im Anhang), da der Mitarbeiter die Pauschale auch dann erhält, wenn seine Kosten wesentlich tiefer waren als die Pauschale (beispielsweise Kauf eines Sandwichs). Effektive und pauschale Abrechnung dürfen nicht beliebig eingesetzt werden, so dass nur eine von beiden Methoden erlaubt ist. Falls keine Kosten entstehen, z.B. bei einer Einladung, darf auch die Pauschale nicht geltend gemacht werden.

Autospesen:

Bei der Verwendung des Privatfahrzeugs für geschäftliche Fahrten werden in der Regel etwa CHF 0.60 - 0.80 pro km als Entschädigung bewilligt, so dass nicht nur die variablen Mehrkosten, sondern auch Teile der Fixkosten übernommen werden.

Geschäftswagen:

Wird dem Arbeitnehmer ein Geschäftswagen zur Verfügung gestellt, den er auch privat uneingeschränkt nutzen kann, so findet eine Aufrechnung zu seinem Bruttolohn statt. Diese Aufrechnung



beträgt pro Monat 0.8% (exklusive Mehrwertsteuer) des Kaufpreises des Wagens. Auch die AHV akzeptiert diese Aufrechnung in der Regel.

Bei Geschäftswagen, deren Gebrauch im privaten Alltag eingeschränkt ist, wird eine reduzierte Aufrechnung vorgenommen. Es handelt sich dabei vornehmlich um beschriftete und/ oder beladene Fahrzeuge. Bei Kombifahrzeugen mit festen Installationen, durch die das Auto permanent zweisitzig ist, entfällt die Aufrechnung für den Privatanteil.

Bei ausschliesslich geschäftlicher Nutzung, ohne eine der oben erwähnten Einschränkungen, muss ein Bordbuch geführt werden, das lückenlos alle Geschäftsfahrten aufführt. Aus der Berechnung der gefahrenen Kilometer abzüglich der dokumentierten Geschäftsfahrten sowie der Fahrten zum Arbeitsplatz wird dann allenfalls eine Aufrechnung der privaten Fahrten vorgenommen.

Pauschalspesen:

Pauschale Repräsentationskosten stellen einen Pauschalbetrag für leitende Angestellte oder Ausendienstmitarbeiter für repräsentative Auslagen oder Kleinspesen dar. In der Regel handelt es sich um Einzelauslagen unter Fr. 50. Pauschalspesen entlasten Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch die Steuerverwaltung, von der aufwendigen Sammlung und Überprüfung von Kleinspesen.

Die Höhe der Pauschalspesen ist in der Regel abhängig von der Branche und dem Repräsentationsaufwand des jeweiligen Mitarbeiters. Sie sollte etwa der Höhe der effektiven Auslagen entsprechen. Ausschlaggebend sind unter anderem der Anteil der auswärtigen Tätigkeit, die Salärhöhe und -zusammensetzung, Eigentümer – oder Partnerstatus. In Branchen, in denen persönliche Bindungen zum Kunden von grosser Bedeutung sind, werden in der Regel höhere Pauschalspesen durch die Steuerbehörden akzeptiert.

3.5 Vorgehensweise

Folgende Schritte sind hilfreich im Prozess der Erstellung und Genehmigung eines Spesenreglement:

1. Sammeln der verschiedenen bestehenden Spesenregelungen im Unternehmen
2. Festlegen der Ziele, die durch das neue Spesenreglement erreicht werden sollen
3. Verfassen eines revidierten Spesenreglements
4. Internes Vernehmlassungsverfahren und Verabschieden des provisorischen Entwurfs
5. Entscheid über Einreichen sowie Einreichen des Reglementsentwurfs zur Genehmigung bei der zuständigen Steuerbehörde
6. Besprechen des Reglementsentwurfs mit der Steuerbehörde
7. Interner Beschluss, ob trotz der in der Regel von der Steuerbehörde verlangten Änderungen am Gesuch zur Genehmigung des Reglements festgehalten wird
8. Einreichen des korrigierten Spesenreglements in der vorgesehenen definitiven Verfassung
9. Einreichen einer unterschriebenen Erklärung, woraufhin die Steuerbehörde den Dispens erteilt
10. Firmeninterne Bekanntgabe und Vorbereiten der veränderten Ausstellung der Lohnausweise
11. Festlegen, wer im Unternehmen verantwortlich ist für die Kontrolle, ob das Spesenreglement eingehalten wird, sowie für das jährliche Einreichen der Liste von Angestellten mit der Höhe der im Vorjahr erhaltenen Pauschalspesen.

3.6 Fazit

Wer sich entscheidet, für sein Unternehmen ein Spesenreglement erstellen und genehmigen zu lassen, muss sich bewusst sein, dass damit ein erheblicher zeitlicher Aufwand verbunden ist. Einerseits muss festgelegt werden, welche Regelungen angemessen sind und dabei gleichzeitig auch die Bedürfnisse der verschiedenen Mitarbeitergruppen berücksichtigen. Andererseits kann die Kommunikation mit den Steuerbehörden zeitintensiv sein, bis sich beide Seiten auf die endgültige Version des Spesenreglements geeinigt haben.

Dieser anfängliche administrative Aufwand wird durch die vielen verschiedenen Vorteile jedoch



schnell wieder wettgemacht. Das genehmigte Spesenreglement hat sich in den letzten Jahren als ein Instrument bewährt, dass zu fairer und transparenter Kommunikation beiträgt, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch zu den Steuerbehörden. Durch die Möglichkeit, Pauschal-spesen genehmigen zu lassen, müssen Reprä-sentationsspesen mit kleineren Beträgen nicht mehr aufwändig einzeln abgerechnet werden, sondern sind durch die Pauschale abgedeckt und werden nach der anfänglichen Genehmigung ohne weiteres Hinterfragen von den Steuerbehörden akzeptiert. Das genehmigte Spesenreglement ermöglicht es dem Arbeitgeber, im Lohnausweis genehmigte Pauschal-spesen auszuweisen und somit auf die Angabe eines Betrages für effektive Spesen zu verzichten.

Die Genehmigung eines Spesenreglements ist dadurch für Unternehmen jeder Grösse attraktiv. Da es keine Zeitvorgaben oder Fristen gibt zur Einreichung des Vorschlags bei den Steuerbehörden, stellt es ein ideales Projekt dar, das je nach personeller Auslastung angegangen oder auch kurzfristig zurückgestellt werden kann.

3.7 Muster-Spesenreglement

Dieses Muster des Kantonalen Steueramtes Zürich entspricht den Vorgaben des SSK, gibt darüber hinaus jedoch auch noch Hilfestellung in Bezug auf das Ausfüllen des neuen Lohnausweises. Es kann auf der Internetseite des Kantonalen Steueramtes heruntergeladen werden.

Stand: Mai 2010

Internet: www.steuern.ch

1. Allgemeines

1.1. Geltungsbereich

Dieses Spesenreglement gilt für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend Mitarbeitende) der Muster AG, welche mit dieser in einem Arbeitsverhältnis stehen.

1.2. Definition des Spesenbegriffs

Als Spesen im Sinne dieses Reglementes gelten die Auslagen, die einem Mitarbeitenden im Interesse des Arbeitgebers angefallen sind. Sämtliche Mitarbeitende sind verpflichtet, ihre Spesen im Rahmen dieses Reglementes möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Arbeitsausführung nicht notwendig waren, werden von der Firma nicht übernommen, sondern sind von den Mitarbeitenden selbst zu tragen.

Im Wesentlichen werden den Mitarbeitenden folgende geschäftlich bedingten Auslagen ersetzt:

- Fahrtkosten (nachfolgend 2.)
- Verpflegungskosten (nachfolgend 3.)
- Übernachtungskosten (nachfolgend 4.)
- Übrige Kosten (nachfolgend 5.)

1.3. Grundsatz der Spesenrückerstattung

Grundsätzlich gilt, dass sämtliche Spesen effektiv nach Spesenereignis und gegen Originalbeleg abgerechnet werden. Fallpauschalen werden nur in den nachfolgend angeführten Ausnahmefällen gewährt.

2. Fahrtkosten

2.1. Bahnreisen

Für Geschäftsreisen im In- und Ausland sind sämtliche Mitarbeitende berechtigt, im Zug die 1. Klasse zu benutzen. Bei Bedarf wird den Mitarbeitenden von der Firma ein persönliches Halbtaxabonnement zur Verfügung gestellt. Für Mitarbeitende, die aus geschäftlichen Gründen oft mit der Bahn reisen, kann nach Bedarf ein Generalabonnement ausgestellt werden. Inhaber eines Generalabonnements haben keinen Anspruch auf weitere Autoentschädigungen und können in ihrer Steuererklärung keinen Abzug für den Arbeitsweg vornehmen. Im Lohnausweis wird ein entsprechender Hinweis angebracht (Feld F des neuen Lohnausweises).

2.2. Tram- und Busfahrten

Für Geschäftsfahrten wird den Mitarbeitenden ein entsprechendes Tram- bzw. Busbillet zur Verfügung gestellt. Bei Bedarf kann der Mitarbeitenden ein Spezialbillet, wie beispielsweise eine Regenbogenkarte oder eine Ver-

bundkarte, ausgestellt werden. Inhaber solcher Fahrausweise können in der Regel keinen Abzug für die Kosten des Arbeitsweges vornehmen. Im Lohnausweis wird ein entsprechender Hinweis angebracht (Feld F des neuen Lohnausweises).

2.3. Flugzeug

Sämtliche Mitarbeitende können für Flugreisen die „Business-Class“ benützen. In dringenden und ausserordentlichen Fällen bzw. wo dies aus Repräsentationsgründen sinnvoll ist, kann „First-Class“ geflogen werden. Meilengutschriften, Bonuspunkte und Prämien etc., die den Mitarbeitenden anlässlich von Geschäftsreisen von den Luftverkehrsgesellschaften gutgeschrieben werden, sollten in erster Linie wieder für geschäftliche Zwecke verwendet werden.

2.4. Dienstfahrten mit Privatwagen/Taxi

Grundsätzlich sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen.

Die Kosten für den Gebrauch des privaten Motorfahrzeuges/Taxis für eine Geschäftsreise werden nur dann vergütet, wenn durch deren Benützung eine wesentliche Zeit- und/oder Kostenersparnis resultiert bzw. die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist. Wird trotz guter öffentlicher Verkehrsverbindungen das eigene Fahrzeug/Taxi benützt, werden nur die Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels vergütet.

Bei weniger als 10 000 Kilometern im Jahr beträgt die Entschädigung CHF -.70

Bei mehr als 10 000 Kilometern im Jahr beträgt die Entschädigung CHF -.60

2.5. Geschäftswagen (sofern vorhanden)

Mitgliedern der Geschäftsleitung kann ein Geschäftswagen zur Verfügung gestellt werden.

Der Geschäftswagen steht auch für den Privatgebrauch zur Verfügung. Im Lohnausweis wird eine entsprechende Aufrechnung vorgenommen (Ziffer 2.2 des neuen Lohnausweises).

Die Anschaffungs- sowie sämtliche Unterhaltskosten werden von der Firma übernommen. Vom Mitarbeitenden selbst zu tragen sind die Benzinkosten, die ihm bei ferienbedingten Autofahrten entstehen. Für die Privatbenützung wird dem Mitarbeitenden pro Monat 0,8 % des Kaufpreises (exkl. Mehrwertsteuer) im Lohnausweis (Bruttolohn) aufgerechnet, mindestens CHF 150.-.

Aufgrund dieser Vereinbarung wird in der persönlichen Steuereinschätzung dieser Mitarbeitenden grundsätzlich

keine Aufrechnung mehr für den Privatgebrauch des Geschäftswagens vorgenommen; ein Arbeitswegabzug entfällt. Im Lohnausweis wird ein entsprechender Hinweis angebracht (Feld F des neuen Lohnausweises).

Kann der Geschäftswagen vom Mitarbeitenden gekauft werden, bildet eine allfällige Differenz zwischen dem Kaufpreis und dem Verkehrswert (Ankaufseurotaxwert [blauer Eurotax]) Bestandteil des steuerpflichtigen Bruttosalaris.

3. Verpflegungskosten

Muss ein Mitarbeitender eine Geschäftsreise antreten oder ist er aus anderen Gründen gezwungen, sich ausserhalb seines sonstigen Arbeitsplatzes zu verpflegen, hat er Anspruch auf Vergütung der effektiven Kosten, wobei folgende Richtwerte nicht überschritten werden sollten:

Frühstück (bei Abreise vor 07.30 Uhr bzw. bei vorangehender Übernachtung, sofern das Frühstück in den Hotelkosten nicht inbegriffen ist) CHF 15.-

Mittagessen CHF 35.-

Abendessen (bei auswärtiger Übernachtung oder Rückkehr nach 19.30 Uhr) CHF 40.-

Bei Mitarbeitenden, die ca. 40 % bis 60 % der Arbeitszeit ausserhalb ihrer üblichen Arbeitsstätte tätig sind und deshalb eine Mittagessensentschädigung erhalten, wird ein entsprechender Hinweis im Lohnausweis angebracht (Feld G des neuen Lohnausweises).

Bei Mitarbeitenden, die mehr als 60 % der Arbeitszeit ausserhalb ihrer üblichen Arbeitsstätte tätig sind und deshalb eine Mittagessensentschädigung erhalten, wird im Lohnausweis unter Bemerkungen folgender Hinweis angebracht: „Mittagessen durch Arbeitgeber bezahlt“.

4. Übernachtungskosten

4.1. Hotelkosten

Für Übernachtungen sind in der Regel Mittelklasshotels zu wählen.

Ausnahmsweise kann, sofern es durch das Geschäftsinteresse bedingt ist, aus Repräsentationsgründen ein Hotel einer höheren Preiskategorie gewählt werden.

Entschädigt werden die effektiven Hotelkosten gemäss Originalbeleg, wobei allfällige Privatauslagen (z. B. Privattelefone) von der Hotelrechnung in Abzug zu bringen sind.

4.2. Private Übernachtung

Bei privater Übernachtung bei Freunden etc. werden die effektiven Kosten bis max. CHF 80.- für ein Geschenk an den Gastgeber vergütet.



5. Weitere Ausgaben

5.1. Repräsentationsausgaben

Im Rahmen der Kundenbetreuung bzw. der Kontaktpflege zu der Firma nahestehenden Drittpersonen kann es im Interesse der Firma liegen, dass diese Drittpersonen von einem Mitarbeitenden eingeladen werden.

Grundsätzlich gilt, dass bei solchen Einladungen Zurückhaltung zu üben ist. Die anfallenden Kosten müssen stets durch das Geschäftsinteresse gedeckt sein. Bei der Wahl der Lokalitäten ist auf die geschäftliche Bedeutung des Kunden bzw. Geschäftspartners sowie die ortsüblichen Sitten Rücksicht zu nehmen.

Vergütet werden die effektiven Kosten, wobei folgende Angaben zu vermerken sind:

- Name und Titel aller anwesenden Personen, deren Firma und deren Geschäftsbeziehung zur Muster AG (einschliesslich Firmenangestellte)
- Name und Ort des Lokals
- Datum der Einladung
- Geschäftszweck der Einladung

5.2. Kleinausgaben

Kleinausgaben, wie z. B. Parkgebühren, Geschäftsstelefone von unterwegs etc., werden grundsätzlich, soweit sie geschäftsbedingt sind, gegen Originalbeleg vergütet.

Sofern die Beibringung eines Originalbeleges unmöglich bzw. unzumutbar ist, kann ausnahmsweise ein Eigenbeleg eingereicht werden.

5.3. Kreditkarten (sofern vorhanden)

Mitglieder der Geschäftsleitung können eine persönlich auf den Namen des Mitarbeitenden lautende Kreditkarte beziehen.

Die Kosten dieser Kreditkarte werden von der Muster AG übernommen.

Diese Kreditkarte darf ausschliesslich für geschäftliche Spesen verwendet werden.

Ferner dürfen mit dieser Kreditkarte keinerlei pauschalisierte Auslagen (insbesondere solche von Pauschalspesenempfängern bis CHF 50.-) bezahlt werden, oder sie sind dem Mitarbeiter vollumfänglich zurückzubelasten.

6. Administrative Bestimmungen

6.1. Spesenvorschuss

Allfällige Spesenvorschüsse sind vor Bezug durch den zuständigen Vorgesetzten zu genehmigen.

6.2. Spesenabrechnung und Visum

Für die Spesenabrechnung ist das von der Firmenleitung vorgeschriebene Formular zu benützen.

Die Spesenabrechnungen sind in der Regel nach Beendigung des Spesenerignisses, mindestens jedoch einmal monatlich, zu erstellen und zusammen mit den entsprechenden Spesenbelegen dem zuständigen Vorgesetzten zum Visum vorzulegen.

Belege, die der Spesenabrechnung beigelegt werden müssen, sind Originaldokumente wie Quittungen, quittierte Rechnungen, Kassabons, Kreditkartenbelege, Fahrspesenbelege etc.

6.3. Spesentrückerstattung

(An dieser Stelle kann das unternehmensinterne Abrechnungsverfahren geregelt werden.)

6.4. Aufbewahren der Spesenbelege und -abrechnungen

Spesenabrechnungen samt den entsprechenden Belegen sind während 10 Jahren für allfällige Kontrollen aufzubewahren.

7. Gültigkeit

Dieses Spesenreglement wurde dem kantonalen Steueramt Zürich zur Prüfung unterbreitet und von diesem genehmigt.

Aufgrund dieser Genehmigung verzichtet die Muster AG auf die betragsmässige Bescheinigung der effektiven Spesen in den Lohnausweisen.

Jede Änderung dieses Spesenreglementes wird dem Steueramt des Kantons Zürich vorgängig zur Genehmigung unterbreitet. Ebenso wird die Steuerbehörde informiert, wenn das Spesenreglement ersatzlos aufgehoben oder durch ein nicht genehmigtes Spesenreglement ersetzt wird.

8. Inkrafttreten

Dieses Spesenreglement tritt mit Wirkung ab 1. Januar 2010 in Kraft.

August 2010

Wegmann + Partner AG
Treuhandgesellschaft

INHALTSÜBERSICHT AUGUST 2010 BIS JANUAR 1993

1. Steuerbereich

1.1. Steuern für Privatpersonen

Steuerplanung bei der gebundenen Selbstvorsorge	1996 August	Nr. 08	Fachbeitrag
Besteuerung des Wohnens	1993 August	Nr. 02	Fachbeitrag
Unsichere Zeiten bei Kapitalgewinnen aus Wertschriften	2010 August	Nr. 36	Infos 1.1.
Eigenmietwert 2009 / Abschaffung der Dumont-Praxis	2010 Januar	Nr. 35	Infos 1.1.
Steuerlicher Abzug von Weiterbildung	2009 August	Nr. 34	Infos 1.3.
Dumont-Praxis bei Liegenschaftsunterhaltskosten	2007 Januar	Nr. 29	Infos 1.1.
Gewerbmässiger Wertschriftenhandel	2006 Januar	Nr. 27	Infos 1.2.
Besteuerung von Verwaltungsrats honoraren	2002 Januar	Nr. 19	Infos 1.3.
Entwicklung zur Wohneigentumsbesteuerung	2001 August	Nr. 18	Infos 1.1.
Besteuerung von Alimenten und Kapitalleistungen	2000 August	Nr. 16	Infos 1.2.
Liegenschaftsunterhaltskosten 1998	1998 Januar	Nr. 11	Infos 1.1.
Neue Wegleitung für Liegenschaftenbesitzer	1997 Januar	Nr. 09	Infos 1.1.
Liegenschaftsbewertung im Kanton Zürich	1996 Januar	Nr. 07	Infos 1.1.
Steuerplanung in bezug auf Wohneigentumsförderung	1995 August	Nr. 06	Infos 1.1.
Eigenmietwerte Kanton Zürich	1994 August	Nr. 04	Infos 1.3.
Steuerliche Abzugsfähigkeit von Baukreditzinsen	1993 August	Nr. 02	Infos 1.3.

1.2. Unternehmenssteuern und Gesetzesänderungen

Genehmigung von Spesenreglementen	2010 August	Nr. 36	Fachbeitrag
Steuroptimale Rechtsform der Unternehmung	2003 Januar	Nr. 21	Fachbeitrag
Unternehmenssteuerreform	1998 August	Nr. 12	Fachbeitrag
Steuerplanung im Zusammenhang mit dem neuen Zürcher Steuergesetz	1997 August	Nr. 10	Fachbeitrag
Spezialsteuerdomizil des Geschäftsortes	2010 Januar	Nr. 35	Infos 1.3.
Dividendenprivileg	2008 Januar	Nr. 31	Infos 1.1.
Privatanteile an Autokosten	2006 Januar	Nr. 27	Infos 1.1.
BVG-Revision und Steuerauswirkungen	2005 August	Nr. 28	Infos 1.3.
Neuerungen im Steuerrecht	2001 Januar	Nr. 17	Infos 1.1.
Gegenwartsbesteuerung	2000 Januar	Nr. 15	Infos 1.1.
Steuererklärung 1999 im Kanton Zürich	1999 Januar	Nr. 13	Infos 1.1.
Unternehmenssteuerreform	1998 Januar	Nr. 11	Infos 1.3.
Einmaleinlagen bei der beruflichen Vorsorge	1996 Januar	Nr. 07	Infos 1.3.
Neue Steuergesetze (MWSTV und DBG)	1995 Januar	Nr. 05	Infos 1.1.

1.3. Mehrwertsteuern und indirekte Steuern

Mehrwertsteuergesetz 2009	2010 Januar	Nr. 35	Fachbeitrag
Mehrwertsteuergesetz	2001 Januar	Nr. 17	Fachbeitrag
Planung zur Mehrwertsteuer	1994 August	Nr. 04	Fachbeitrag
Weniger Formalismus bei der Mehrwertsteuer	2007 Januar	Nr. 29	Infos 1.2.
Nachdeklaration bei der Mehrwertsteuer	2006 August	Nr. 28	Infos 1.1.



Neuerungen bei der Mehrwertsteuer	2005 August	Nr. 28	Infos 1.2.
Saldosteuersätze bei der Mehrwertsteuer	2004 August	Nr. 24	Infos 1.2.
Mehrwertsteuerrevisionen in der Praxis	2003 August	Nr. 22	Infos 1.3.
Erhöhung der Mehrwertsteuersätze	1999 Januar	Nr. 13	Infos 1.2.
Dauerthema Vorsteuerabzug (MWST)	1995 August	Nr. 06	Infos 1.3.
Mehrwertsteuer ab 1. Januar 1995	1994 Januar	Nr. 03	Infos 1.1.

1.4. Spezialsteuern und Praxisänderungen

Neuer Lohnausweis	2007 Januar	Nr. 29	Fachbeitrag
Strafverschärfung bei Steuerdelikten	2003 August	Nr. 22	Fachbeitrag
Stabilisierungsprogramm 1998	1999 August	Nr. 14	Fachbeitrag
Straflose Selbstanzeige bei Steuerhinterziehung	2009 Januar	Nr. 33	Infos 1.1.
Haftung für Steuerbusse	2008 August	Nr. 32	Infos 1.2.
Behördliche Auskünfte im Steuerrecht	2007 August	Nr. 30	Infos 1.3.
Abschaffung der Fifty-Fifty-Praxis	2006 August	Nr. 28	Infos 1.3.
Einspracheverfahren im Steuerrecht	2004 August	Nr. 24	Infos 1.1.
Erbschaftssteuer für Konkubinatspaare bei Versicherungsleistungen	2001 August	Nr. 18	Infos 1.3.
Einschätzungspraxis zur Umstellung auf die Gegenwartsbesteuerung	2000 August	Nr. 16	Infos 1.1.
Erbschaftssteuern Zürich	2000 Januar	Nr. 15	Infos 1.3.
Erbenhaftung bei Steuerhinterziehung	1998 August	Nr. 12	Infos 1.1.
Verschärfung im Steuerstrafrecht	1996 August	Nr. 08	Infos 1.2.
Zunehmender Formalismus im Steuerrecht	1994 Januar	Nr. 03	Infos 1.2.

2. Rechtsbereich

2.1. Erbrecht

Regelungen für das Leben... und das Ableben	2006 August	Nr. 28	Fachbeitrag
Erbrechtliche Behandlung von Versicherungen	1999 Januar	Nr. 13	Fachbeitrag
Willensvollstrecker im Erbrecht	1998 Januar	Nr. 11	Fachbeitrag
Erbrechtliche Nachfolgeregelung	1994 Januar	Nr. 03	Fachbeitrag
Erbvorbezug oder Vermietung von Immobilien	2007 August	Nr. 30	Infos 1.1.
Verhältnis von Erbrecht und Kaderversicherung	2004 Januar	Nr. 23	Infos 1.2.
Teilung von Erbengemeinschaften	2003 August	Nr. 22	Infos 1.1.
Änderung im Erbrecht	2002 August	Nr. 20	Infos 1.3.
Testament und Sterbeverfügung für den Todesfall	2002 Januar	Nr. 19	Infos 1.2.
Bankvollmachten bei der Nachfolgeplanung	1999 August	Nr. 14	Infos 1.1.
Frist zur Erbausschlagung im Erbrecht	1997 August	Nr. 10	Infos 1.3.
Gesetzesänderung im Erbrecht	1996 August	Nr. 08	Infos 1.1.
Formvorschriften beim Verfassen von eigenhändigen Testamenten	1993 August	Nr. 02	Infos 1.2.

2.2. Gesellschaftsrecht

Revisionsrecht 2008	2008 Januar	Nr. 31	Fachbeitrag
Neues GmbH-Recht	2007 August	Nr. 30	Fachbeitrag
Verantwortlichkeit der Organe einer Gesellschaft	2005 August	Nr. 26	Fachbeitrag
Wahl der Rechtsform Ihrer Unternehmung	1995 August	Nr. 06	Fachbeitrag
Opting-out bis Juni 2009	2009 Januar	Nr. 33	Infos 1.2.
Neuerungen bei Stiftungen	2008 August	Nr. 32	Infos 1.2.
Kleine Aktienrechtsrevision 2008	2008 Januar	Nr. 31	Infos 1.2.
Pflicht zur Revisionsstelle (Neuerungen)	2006 August	Nr. 28	Infos 1.2.
Verwaltungsratsmitgliedschaft ohne Schweizer	2004 Januar	Nr. 23	Infos 1.3.
Neueintragungen von Firmen in der Schweiz	2002 August	Nr. 20	Infos 1.1.
Unabhängigkeit der Revisionsstelle	2000 Januar	Nr. 15	Infos 1.2.
Wiederentdeckung der GmbH	1998 August	Nr. 12	Infos 1.2.
Risiken als Verwaltungsrat	1998 Januar	Nr. 11	Infos 1.2.
Aktionärbindungsverträge als Ergänzung zu den Statuten	1997 August	Nr. 10	Infos 1.2.
Richterliche Ernennung einer Revisionsstelle	1997 Januar	Nr. 09	Infos 1.3.
Statutenänderung von Aktiengesellschaften	1996 Januar	Nr. 07	Infos 1.2.
Überschuldungsanzeige im Aktienrecht	1995 August	Nr. 06	Infos 1.2.
Zuwachs der Gesellschaftsform GmbH	1994 August	Nr. 04	Infos 1.2.
Eintragung der Revisionsstelle ins Handelsregister	1993 August	Nr. 02	Infos 1.1.

2.3. Privates Recht (übriges)

Regelungsbedarf bei Lebenspartnerschaften	2004 August	Nr. 24	Fachbeitrag
Neues Scheidungsrecht	2000 Januar	Nr. 15	Fachbeitrag
Grundstückserwerb zu zweit	1996 Januar	Nr. 07	Fachbeitrag
Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht	2010 August	Nr. 36	Infos 1.2.
Änderungskündigung im Arbeitsrecht	2009 August	Nr. 34	Infos 1.1.
Beweislast für Überstunden	2008 August	Nr. 32	Infos 1.3.
Private Nutzung von EDV am Arbeitsplatz	2006 Januar	Nr. 27	Infos 1.2.
Verwandtenunterstützungspflicht	2005 Januar	Nr. 25	Infos 1.1.
Trennungsfrist im Scheidungsrecht	2005 Januar	Nr. 25	Infos 1.3.
Bonuszahlung im Arbeitsrecht	2001 Januar	Nr. 17	Infos 1.3.
Ersatzmieter zu schlechteren Bedingungen	1999 August	Nr. 14	Infos 1.3.
Verzicht auf Überstundenentschädigung	1999 August	Nr. 14	Infos 1.2.
Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	1998 August	Nr. 12	Infos 1.3.
Gerichtseingaben per Telefax	1996 August	Nr. 08	Infos 1.3.
Missbräuchliche Mietzinserhöhung	1995 Januar	Nr. 05	Infos 1.3.



2.4. Sozialversicherungsrecht und Öffentliches Recht

Arbeitsbewilligungen für Ausländer	2004 Januar	Nr. 23	Fachbeitrag
Berufliche Vorsorge	2002 August	Nr. 20	Fachbeitrag
Revidiertes Schuldbetreibungs- und Konkursrecht	1997 Januar	Nr. 09	Fachbeitrag
AHV-Beiträge für Selbständigerwerbende	2010 Januar	Nr. 35	Infos 1.2.
Voraussetzung für Kurzarbeit	2009 August	Nr. 34	Infos 1.2.
Familienzulagengesetz	2009 Januar	Nr. 33	Infos 1.3.
Schwarzarbeitsgesetz	2008 Januar	Nr. 31	Infos 1.3.
Personenfreizügigkeit ab 1. Juni 2007	2007 August	Nr. 30	Infos 1.2.
Mutterschaftsversicherung	2005 August	Nr. 26	Infos 1.1.
Revidiertes BVG-Gesetz	2005 Januar	Nr. 25	Infos 1.2.
Eintragung ins Betreibungsregister	2003 August	Nr. 22	Infos 1.2.
Anpassung der Renten und Grenzbeträge	2003 Januar	Nr. 21	Infos 1.1.
AHV-Ausweise per Internet	2003 Januar	Nr. 21	Infos 1.3.
Kinderzulagengesetze	2002 August	Nr. 20	Infos 1.2.
Arbeitgeberstellung im Sozialversicherungsrecht	2001 August	Nr. 18	Infos 1.2.
Zu hohe AHV-Verfügungen 2000 für Selbständigerwerbende	2001 Januar	Nr. 17	Infos 1.2.
Gegenwartsbemessung bei der AHV	2000 August	Nr. 16	Infos 1.3.
Revidiertes AHV-Gesetz	1997 Januar	Nr. 09	Infos 1.2.
AHV-rechtliche Qualifizierung der Erwerbstätigkeit	1995 Januar	Nr. 05	Infos 1.2.
Arbeitslosenentschädigung für AG-Inhaber	1994 August	Nr. 04	Infos 1.1.

3. Betriebswirtschafts- und Finanzbereich

Präventive und rechtliche Möglichkeiten bei Zahlungsverzug	2009 August	Nr. 34	Fachbeitrag
Pflicht zur Risikobeurteilung	2009 Januar	Nr. 33	Fachbeitrag
Vermögens- und Vorsorgeregelung für die Pensionierung	2008 August	Nr. 32	Fachbeitrag
Business-Plan als Führungsinstrument	2006 Januar	Nr. 27	Fachbeitrag
Start-Up von Unternehmungen	2005 Januar	Nr. 25	Fachbeitrag
Unternehmensplanung mit Balanced Scorecard	2002 Januar	Nr. 19	Fachbeitrag
Geschäftsnachfolgeregelung	2001 August	Nr. 18	Fachbeitrag
Geldwäschereigesetz	2000 August	Nr. 16	Fachbeitrag
Buchführung und Steuern für Freiberufliche	1995 Januar	Nr. 05	Fachbeitrag
Rechnungslegung und Verantwortlichkeit im neuen Aktienrecht	1993 Januar	Nr. 01	Fachbeitrag
Berufsmässigkeit im Geldwäschereigesetz	2010 August	Nr. 36	Infos 1.3.
Strafbarkeit von Unternehmen	2007 Januar	Nr. 29	Infos 1.3.
Neues Fusionsgesetz	2004 August	Nr. 24	Infos 1.3.
Bankgeheimnis im Schussfeld	2004 Januar	Nr. 23	Infos 1.1.
Neues Konsumkreditgesetz	2003 Januar	Nr. 21	Infos 1.3.
Auswirkung des Euros in der Schweiz	2002 Januar	Nr. 19	Infos 1.1.
Geldwäscherei-Gesetzgebung	1999 Januar	Nr. 14	Infos 1.3.
Kreditfinanzierung durch Schweizer Banken	1997 August	Nr. 10	Infos 1.1.
Geschäftsbericht im neuen Aktienrecht	1994 Januar	Nr. 03	Infos 1.3.



FIRMENSTRUKTUR UND DIENSTLEISTUNGEN



- Wegmann+Partner AG und Rekonta Revisions AG sind
- Mitglied von Treuhand Suisse
 - Mitglied der SRO (Selbstregulierungsorganisation zwecks Einhaltung der Richtlinien des Geldwäschereigesetzes GWG)

ZIELSETZUNGEN FÜR DAS JAHR 2010



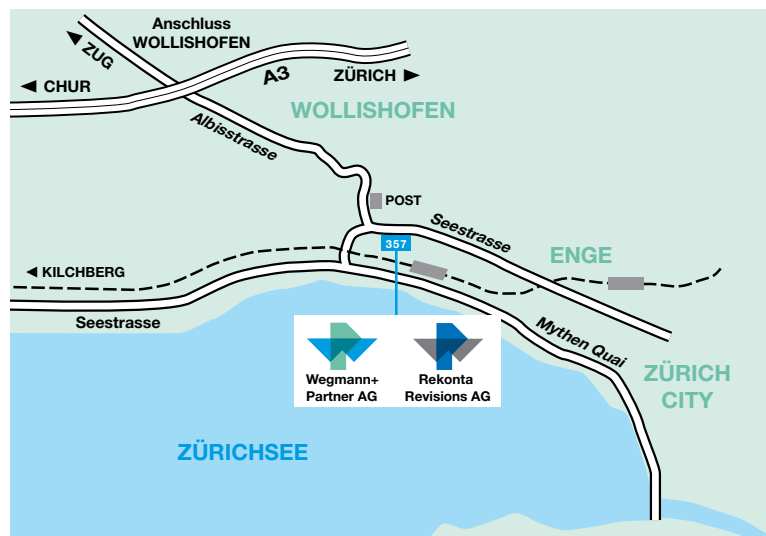
ADRESSEN



Wegmann+Partner AG
Treuhandgesellschaft
Seestrasse 357
Postfach 674
8038 Zürich
Telefon 044 482 23 24
Telefax 044 482 78 94
www.wptreuhand.ch
info@wptreuhand.ch



Rekonta Revisions AG
Seestrasse 357
Postfach 674
8038 Zürich
Telefon 044 482 85 58
Telefax 044 482 78 94
www.rekonta.ch
info@wptreuhand.ch



Dr. P. Wegmann
Steuer- und
Rechtspraxis
Bahnhofstrasse 21
Postfach 940
6301 Zug
Telefon 041 726 00 41
Telefax 044 482 78 94
www.wptreuhand.ch
info@wptreuhand.ch

Zweigbüro:
Allmendstrasse 11
6312 Steinhausen

