

Die unternehmerische und steuerliche Zukunft frühzeitig gestalten

Save the date:

Das Provida-Steuerforum findet dieses Jahr am Dienstag, 15. November 2016, auf dem Lilienberg in Ermatingen statt. Weitere Informationen geben wir Ihnen gerne zu einem späteren Zeitpunkt bekannt.

Geschäftsfahrzeuge stellen insbesondere für leitende Angestellte oder Firmeninhaber eine gern gesehene Gehaltsnebenleistung dar, zumal damit im Regelfall auch finanzielle/steuerliche Vorteile verbunden sind. Durch die Annahme der Vorlage zur Bahninfrastrukturfinanzierung (FABI), werden die Fahrtkosten für Pendler betragsmässig begrenzt (Fahrtkostenabzug direkte Bundessteuer max. CHF 3'000). Aus Gründen der Rechtsgleichheit und der sozialen Gerechtigkeit müssen Mitarbeitende mit Geschäftsfahrzeug den geldwerten Vorteil, aus der Verwendung des Fahrzeugs für den Arbeitsweg abzüglich der FABI-Pauschale versteuern.

Mit der Umsetzung der FABI-Vorlage büssen Geschäftsfahrzeuge somit an Attraktivität ein. Im Gefolge der Umsetzung der FABI-Vorlage hat die Eidgenössische Steuerverwaltung jetzt die MWST-Info 08 «Privatanteile» überarbeitet und lässt einige Änderungen betreffend die private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen einfließen. Wir geben Ihnen einen Überblick über die geplanten Änderungen.

Ein weiteres Thema gewinnt derzeit angesichts des nahenden automatischen Informationsaustausches mit der EU wieder an Aktualität: Die straflose



Selbstanzeige. Wir informieren Sie in unserem Beitrag «Straflose Selbstanzeige – für reuige Steuersünder eine echte Alternative zur richtigen Zeit?» über die Möglichkeiten der straflosen Selbstanzeige und was dabei alles beachtet werden muss.

Per 1. Januar 2016 wurde die Verordnung bezüglich der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und -dokumentation geändert. Die bisher vom Arbeitsgesetz verlangte Aufzeichnung der Arbeitszeiterfassung wurde aufgrund der immer stärkeren Auflösung der Grenze von Arbeits- und Freizeit als nicht mehr praktikabel angesehen. Alles Wissenswerte dazu haben wir für Sie im Beitrag «Erfassung der Arbeitszeit» zusammengestellt.

Selbstverständlich waren wir auch für diese Ausgabe des TaxObservers wieder auf Kundenbesuch. Vorstellen möchten wir Ihnen die Futureworks AG, die – wie es der Name schon sagt – es sich zum Ziel gesetzt hat, führenden Unternehmen zu helfen, deren Zukunft zu gestalten.

Gestalten auch Sie Ihre unternehmerische und steuerplanerische Zukunft rechtzeitig – mit uns! Unsere Spezialistinnen und Spezialisten helfen Ihnen gerne dabei.

Sina Trachsel, dipl. Steuerexpertin



www.provida.ch

Inhalt

Die Krux mit den
Geschäftsfahrzeugen

SEITE 2

Erfolgsstorys von morgen:
Futureworks AG – führt
Unternehmen in die Zukunft

SEITE 4

Erfassung der Arbeitszeit

Zu Beginn dieses Jahres trat eine
Revision des Arbeitsgesetzes in Kraft,
welche die Pflichten zur Erfassung der
Arbeitszeit neu regelt.

SEITE 6

Straflose Selbstanzeige – für reuige
Steuersünder eine echte Alternative
zur richtigen Zeit?

SEITE 8

Die Krux mit den Geschäftsfahrzeugen

Kaum haben sich die Wogen im Zusammenhang mit den direktsteuerlichen Auswirkungen der von Volk und Ständen angenommenen Vorlage zur Bahninfrastrukturfinanzierung (FABI) geglättet, hat die Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV) die mehrwertsteuerliche Behandlung der Gehaltsnebenleistungen in der MWST-Info 08 modifiziert, die auch die mehrwertsteuerliche Behandlung von Geschäftsfahrzeugen zum Gegenstand hat. Die Neuerungen in Bezug auf die Geschäftsfahrzeuge werden nachfolgend kurz dargestellt.

Privatanteil Geschäftsfahrzeuge

Die bisherige Praxis, wonach der Privatanteil von überwiegend geschäftlich genutzten Geschäftsfahrzeugen in der Regel aufgrund einer Pauschale von 9,6 % des Fahrzeug-Kaufpreises (exkl. MWST) ermittelt wird, wird im Grundsatz unverändert beibehalten. Die geplanten Änderungen gestalten sich wie folgt:

■ Kostenbeteiligung des Mitarbeiters bei der Anschaffung eines Fahrzeuges

Die MWST-Info 08 sieht vor, dass das Unternehmen berechtigt ist, den vollen Vorsteuerabzug geltend zu machen. Im Gegenzug wird in der Kostenbeteiligung des Mitarbeiters ein Teilverkauf an den Mitarbeiter erblickt. Die pauschale Berechnung des Privatanteils erfolgt aufgrund der gesamten Anschaffungskosten für das Fahrzeug (Beispiel 1).

Die Kostenbeteiligung des Mitarbeiters ist auf einem Konto «Kostenbeteiligung Fahrzeuge» zu verbuchen (Wertberichtigungskonto als Minus-Aktivum). Dieses Konto wird parallel zu den Abschreibungen auf dem Aktivkonto «Fahrzeuge» aufgelöst und führt dazu, dass auf dem Wertberichtigungskonto Umsatzsteuer verbucht wird.

■ Kostenbeteiligung des Mitarbeiters an den laufenden Kosten

Es kommt in der Praxis vor, dass sich der Mitarbeiter an den laufenden Kosten des Fahrzeugs beteiligen muss (z.B. CHF 200 pro Monat). Dieser Kostenbeitrag wird im Regelfall direkt vom Lohn in Abzug gebracht (Beispiel 2).

■ **Spezialfall: Oldtimer in der Geschäftsbuchhaltung**
Aufgrund der strassenverkehrsrechtlichen Vorgaben dürfen sogenannte Veteranenfahrzeuge nur für private Zwecke eingesetzt werden. Daraus folgert die ESTV, dass in der Geschäftsbuchhaltung geführte Oldtimer als Mietfahrzeuge angesehen werden und demzufolge ein Leistungsverhältnis zwischen Unternehmen und dem Nutzer begründen. Aufgrund einer Vollkostenrechnung ist ein der Umsatzsteuer unterliegender Mietpreis zu errechnen.

■ Poolfahrzeuge (unentgeltliche Nutzung durch Mitarbeiter)

Die privat gefahrenen Kilometer sind anhand eines Bordbuches effektiv zu ermitteln und mit CHF 0.70 pro Kilometer zum Normalsatz abzurechnen. Die Vereinfachungsregel kann jedoch auch hier Anwendung finden,



Michael Thomssen,
Leiter Steuern & Recht,
lic. iur. HSG,
dipl. Steuerexperte,
Mehrwertsteuerexperte FH,
CAS in internationaler
MWSt FH

Beispiel 1

Anschaffungskosten für ein Geschäftsfahrzeug	CHF 70'000.00	(exkl. MWST)
Kostenbeteiligung des Mitarbeiters	CHF 20'000.00	(exkl. MWST)
Vorsteuerabzug des Unternehmens 8 % von CHF 70'000	CHF 5'600.00	
Umsatzsteuer auf Teilverkauf an Mitarbeiter 8 % von CHF 20'000	CHF 1'600.00	
Umsatzsteuer auf Privatanteil		
9,6 % von CHF 70'000 = CHF 6'720 (108 %) x 8 %	CHF	497.77

Beispiel 2

Die Bemessungsgrundlage für die geschuldete Umsatzsteuer ist wie folgt zu ermitteln:

Privatanteil (Hauptleistung) CHF 70'000 x 9.6 %	CHF	6'720.00
Kostenanteil (Nebenleistung) 12 x CHF 200	CHF	2'400.00
Total Privat-/Kostenanteil	CHF	9'120.00
Geschuldete Umsatzsteuer CHF 9'120 (108 %) x 8 %	CHF	675.55

indem die private Nutzung pro Monat mit 0,8 % des Kaufpreises exkl. MWST, mindestens CHF 150, zum Normalsatz abzurechnen ist.

■ Leasingvertragsänderungen

Nach bisheriger Praxis wurde der Privatanteil von 0,8 % aufgrund des Vertragswertes des aktuellen Leasingvertrages ermittelt. Wird ein Leasingfahrzeug nach Ablauf der Leasingdauer nicht übernommen, sondern durch Abschluss eines neuen Leasingvertrages finanziert, verbleibt nach Auffassung der ESTV die Verfügungsmacht beim bisherigen Leasingnehmer. Die ESTV geht deshalb davon aus, dass als Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Privatanteils unverändert der Vertragswert des ersten Leasingvertrages herangezogen werden muss.

■ Mehrere Geschäftsfahrzeuge

Werden dem Mitarbeiter zwei oder mehr Fahrzeuge zur Verfügung gestellt, muss der Nachweis erbracht werden, dass die Verwendung von zwei Fahrzeugen unternehmerisch erforderlich ist. Dieser Nachweis kann mittels eines Bordbuches erbracht werden. Misslingt der Nachweis, geht die ESTV davon aus, dass es sich bei diesen Fahrzeugen um Mietobjekte handelt. Dies hat zur Folge, dass einerseits der Vorsteuerabzug auf diesen Fahrzeugen gewährt wird, andererseits jedoch die Um-

satzsteuer auf dem Mietentgelt entrichtet werden muss. Das Mietentgelt muss mittels Vollkostenrechnung unter Berücksichtigung der vollständigen Betriebskosten, kalkulatorischen Abschreibungen von 10 % sowie einem Gemeinkosten- und Gewinnzuschlag ermittelt werden (Beispiel 3).

Im Vergleich zur pauschalen Ermittlung des Privatanteils führt die Vollkostenrechnung zu einer Schlechterstellung (vgl. Umsatzsteuer auf Privatanteil in Beispiel 1 CHF 497.77).

Schlussfolgerungen

Im Grossen und Ganzen werden sich für die meisten Mitarbeiter und die Anteilhaber von Unternehmen kaum Änderungen ergeben, da die bisherige Pauschalregelung nicht angetastet wurde. Erhöhte Nachweispflichten ergeben sich dort, wo einem Mitarbeiter/Anteilhaber mehr als ein Fahrzeug zur Verfügung steht. Misslingt der Nachweis der geschäftsmässigen Begründetheit, so muss die Mehrwertsteuer auf dem Mietwert für das oder die betreffenden Fahrzeuge abgerechnet werden. Man muss zudem kein Prophet sein, um zu erkennen, dass die Berechnungsmethode der ESTV auch bei den direkten Steuern (insbesondere Einkommenssteuer) Einzug halten wird. Im Falle von Beispiel 3 hätte der Nutzungsberechtigte somit ein steuerbares Einkommen von CHF 24'200 zu versteuern.



MWST-Info 08

Beispiel 3

Betriebskosten gemäss Buchhaltung	CHF	10'000.00
Versicherungen, Steuern, etc.	CHF	5'000.00
Abschreibung (10 % von CHF 70'000 (= Anschaffungskosten exkl. MWST))	CHF	7'000.00
Total Fahrzeugkosten	CHF	22'000.00
Gemeinkostenzuschlag 10 %	CHF	2'200.00
Bemessungsgrundlage	CHF	24'200.00
Geschuldete Mehrwertsteuer 8 % (von 100 %)	CHF	1'936.00

Impressum

Redaktionelle Verantwortung: Michael Thomssen,
 Leiter Steuer-/Rechtsabteilung der Provida Consulting AG
 Kontakt: Manuela Leuenberger, manuela.leuenberger@provida.ch
 Produktion: www.lms-media.ch
 Druck: Sonderegger Druck, Weinfelden

Erfolgsgestories von morgen: Futureworks AG – führt Unternehmen in die Zukunft

An der Hardturmstrasse in Zürich wird unternehmerische Zukunft gestaltet. Interdisziplinäre Teams von Futureworks AG gehen dabei neue, spannende und vor allem erfolgreiche Wege. Denn wie sich ein Unternehmen morgen am Markt positioniert, wird bereits heute entschieden.

Die Anforderungen an die Wirtschaft sind einem zunehmend rasanteren Wandel unterworfen. Was heute absolute Gültigkeit hat, kann morgen bereits von neuen Aspekten überholt werden. Der innovative Druck ist allumfassend; er betrifft Produkte ebenso wie den Führungsstil, die Mitarbeiter, das Erscheinungsbild eines Unternehmens und natürlich das Kundenverhalten. Change-Management ist gefragt. Die hohe Kunst, den Wandel stetig zu vollziehen, dabei allen Aspekten Genüge zu tun und das Unternehmen oder die Organisation gestärkt und mit bester Reputation in der Zukunft zu verankern. Ein Kraftakt, der viel interdisziplinäres Know-how und nicht zuletzt auch viel Manpower verlangt. Ressourcen, die in Führungsteams in dieser Menge und Zusammensetzung kaum je frei abrufbar sind. Hier kommt das 50-köpfige Team von Futureworks AG ins Spiel.

Interdisziplinär konzentrierte Skills

«Praktisch alle Unternehmen – ob global tätig oder heimatverankert – sind bestrebt, weiterhin relevant für ihre Kunden zu bleiben», weiss Mattias Weber, CEO von Futureworks, «sei dies mittels Innovationen, Weiterentwicklung von Produkten, der Veränderung des Images am Markt oder durch die Anpassung der Unternehmenskultur an heutige Anforderungen». Sind bei der Planung und Realisation der zukunftsweisenden Transformation nur eine Handvoll Leute massgebend, lässt sich der Wechsel wahrscheinlich effizient und in-nernt nützlicher Frist vollziehen. Schwieriger wird es in grösseren und vor allem global operierenden Unternehmen oder Organisationen. «Futureworks kann alle erforderlichen professionellen Skills liefern und sich als externes interdisziplinäres Team ausschliesslich dem Kunden widmen», erklärt Mattias Weber die Vorzüge seines Dienstleistungsunternehmens «denn Organisationen sind per se nicht dafür gebaut, sich in Frage zu stellen und die aufgebauten Silos zu überwinden».

Leuchttürme im Wirtschaftsumfeld

Und die zusätzlichen Anforderungen haben es wahrlich in sich. Jedes neue Projekt wird massgeschneidert entworfen. Von der Analyse über die Strategie bis zur «Felderprobung» beraten und begleiten die Futureworks-Spezialisten ihre Kunden eng und effizient. Je nachdem, wie die Zukunft des Unternehmens gestaltet werden soll, welche Herausforderung man meistern will oder sollte, steuern Strategieberater, Digital-Experten, Unternehmensberater, Branding-Cracks und Kommunikationsfachleute das Unternehmen stetig und konsequent in die erfolgreiche Zukunft. Ein Unterfangen, das nach innen und aussen vielerlei Auswirkungen hat. Stimmt die Firmenphilosophie noch mit dem Zukunftsbild überein? Was bedeutet der Wandel für die Mitarbeiter und was braucht es, damit sie begeistert mitziehen? Wie wird aus dem wichtigen Bekenntnis zur Kundenorientiertheit eine gelebte Tatsache? Damit die ungemein komplexe Aufgabe eines Change-Managements nicht geschriebene Fiktion bleibt, schafft Futureworks möglichst rasch reale Beispiele. Leuchttürme nennt Mattias Weber sie. Das kann zum Beispiel eine Musterfiliale sein, die bereits nach dem zukunftswei-



Die aus Fachspezialisten zusammengesetzten interdisziplinären Futureworks-Teams sind die idealen Sparringspartner für ihre Kunden.



senden Prinzip funktioniert. Oder ein spezieller Service, eine Dienstleistung, die herausgelöst aus der bestehenden Struktur den Zukunftsmodus präsentieren. «Auf diese Weise demonstrieren wir die Vorzüge, aber auch die Herausforderungen, denen sich Mitarbeiter, Kunden und die ganze Unternehmensorganisation stellen müssen», erklärt Mattias Weber die Hintergründe dieser User-Experiences, die in enger Zusammenarbeit mit den Kunden realisiert werden. «Es gibt nichts Besseres als einen Feldversuch», ist er überzeugt, «er befähigt die Kunden, das gesamte Paket live zu betrachten, Abläufe kritisch zu hinterfragen, Anreizsysteme zu optimieren und die Mitarbeiter mit den Veränderungen vertraut zu machen – und wenn alles stimmt, folgt die globale Umsetzung». Quasi Prototypen als kleine Version des gesamten Unternehmens zu schaffen, stellt die geprüfte und in jeder Hinsicht optimal funktionierende Endversion sicher. Man muss nach erfolgter Transformation, die notabene auch mit Investitionen verbunden ist, nicht hinterher «nachbessern».

Menschen und Design

Menschen kaufen ein Produkt oder eine Dienstleistung. Wovon lassen sie sich bei ihrer Wahl inspirieren? Viele Faktoren spielen eine entscheidende Rolle, ein wichtiger ist sicher der visuelle Auftritt, das Design. Dem Zeitgeist soll es entsprechen, in der heutigen digitalen Welt auf allen Plattformen funktionieren, ein Alleinstellungsmerkmal kennzeichnen, sich einprägen, gefallen. Ein etablierter Brand ist buchstäblich Gold wert, und kann oft mit geringen Eingriffen aktuell gehalten werden. Einen Brand neu zu erschaffen hingegen bedeutet professionelle Kreativarbeit, um dem Unternehmen oder dem Produkt zum einprägsamen Erscheinungsbild zu verhelfen. Design gehört denn auch zum Core-Business von Futureworks. «Das Branding muss von Anfang an in die Strategieüberlegungen einbezogen werden, denn die Kommunikation, die Interaktion mit dem Kunden findet genau über diese visuelle Wahrnehmung statt», ist Mattias Weber überzeugt, «spiegelt das Design Inhalt, Sinn und Zweck des Produktes wider, ist schon viel gewonnen».

Viele namhafte Unternehmen haben mit Futureworks bereits den Schritt in die Zukunft unternommen. Unter ihnen sind zum Beispiel SWISS, Ruag und die Zürich-Versicherungen zu finden, aber auch mittelständische Firmen, die in ihrem Segment ganz vorne mitreden und es auch weiterhin tun wollen. Mattias



Mattias Weber, CEO von Futureworks AG:
«Wir versuchen, mit unkonventionell frischer Sicht auf die Komplexität eines Unternehmens dessen Zukunft bereits heute zu realisieren.»



Weber freut sich ebenfalls über Start-ups, mit denen er gemeinsam ambitionierte Ideen umsetzen kann. «Irgendwo im deutschsprachigen Raum», denn der Support von Futureworks kennt keine Grenzen. Dass sich die Creative Consultants dauernd selbst hinterfragen, ihr Angebot, ihre Kultur und ihre Skills beinahe täglich auf Weiterentwicklung prüfen, liegt in der Natur ihrer Arbeit. «Dabei wird uns immer wieder bewusst, wie enorm anspruchsvoll es ist, den Fokus stets nach vorne zu richten, bequeme Pfade zugunsten innovativerer zu verlassen», räumt der CEO ein.

Die Provida brachte vor Jahren ein Partner zu Futureworks. Er hatte in seinem früheren Arbeitsumfeld ausgezeichnet mit Provida zusammengearbeitet und wollte auf diesen Leistungsausweis auch bei Futureworks nicht verzichten.

Lilly Sulzbacher

Futureworks AG
Hardturmstrasse 171
8005 Zürich
044 277 57 30 (Mattias Weber direkt)
inquiries@futureworks.ch
www.futureworks.ch



www.futureworks.ch

Erfassung der Arbeitszeit

Zu Beginn dieses Jahres trat eine Revision des Arbeitsgesetzes in Kraft, welche die Pflichten zur Erfassung der Arbeitszeit neu regelt. Die Änderungen werden nachfolgend dargestellt.

Ausgangslage

Gemäss Arbeitsgesetz (ArG) hat der Arbeitgeber grundsätzlich für alle Mitarbeitende die geleistete Arbeitszeit zu erfassen und diese Unterlagen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten (Art. 46 ArG). Die zugehörige Verordnung legt fest, dass pro Mitarbeiter die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit, inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit und ihre zeitliche Lage sowie die gesetzlichen Pausen von einer halben Stunde und mehr zu erfassen sind. Diese starre Regelung wurde vielen Arbeitsverhältnissen nicht gerecht. Viele berufliche Tätigkeiten zeichnen sich durch eine erhebliche zeitliche und örtliche Flexibilität, verbunden mit einer grossen Selbstständigkeit der Mitarbeitenden aus, weshalb sich eine gesetzeskonforme Erfassung der Arbeitszeit für viele Arbeitnehmer als schwierig erwies. In der Praxis verzichteten denn auch viele Unternehmen auf eine gesetzeskonforme Arbeitszeiterfassung.

Diesen Schwierigkeiten hat der Bundesrat nun mit einer auf den 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Revision der Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) Rechnung getragen, indem die Dokumentationspflicht für Arbeitgeber für gewisse Tätigkeiten vereinfacht wird.

Umfang der Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ab 1. Januar 2016

Mit der Revision der Verordnung zum Arbeitsgesetz werden drei unterschiedliche Regelungen der Zeiterfassung eingeführt. Die Modalitäten unterscheiden sich je nach Rahmenbedingungen der ausgeübten Tätigkeit.

1. Grundsatz

Als Grundsatz gilt nach wie vor die Pflicht zur systematischen Zeiterfassung. Der Arbeitgeber hat für sämtliche Arbeitsverhältnisse, die den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes unterstellt sind, die Arbeitszeit zu erfassen und zu dokumentieren.

Besteht die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit in diesem Sinne, muss für jeden Mitarbeitenden nachvollziehbar sein, wann er gearbeitet, die Pausen bezogen und die Arbeit beendet hat. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Arbeitszeitaufzeichnungen während fünf Jahren aufzubewahren. Wie die Arbeitszeit erfasst wird, ist dem Arbeitgeber freigestellt. Neben der Stempeluhr sind weitere manuelle (wie Excel-Tabelle, Rapport-Buch) oder elektronische Erfassungssysteme (IT-Login, Erfassung Gebäudezugang, Definition von Fixzeiten) zulässig.

Von diesem Grundsatz kann neu abgewichen werden, indem eine sogenannte «vereinfachte Arbeitszeiterfassung» erfolgen kann oder indem auf die Arbeitszeiterfassung vollumfänglich verzichtet werden darf. Die Voraussetzungen dazu werden nachfolgend dargestellt:

2. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

a. Betroffene Arbeitnehmende

Für Arbeitnehmende, die eine gewisse Autonomie in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit haben, sieht die neue Verordnung eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung vor. Dies ist erfüllt, wenn über einen signifikanten Teil der Arbeitszeit (mindestens 25 %) frei verfügt werden kann. Es handelt sich dabei in der Regel um Funktionen, die nicht direkt in die Leistungserbringung des Betriebs eingespannt sind und von daher zeitliche Freiheiten geniessen, wobei das Kriterium noch nicht erfüllt ist, wenn der Arbeitnehmer lediglich über gleitende Arbeitszeit verfügt.

Bei solchen Arbeitnehmern beschränkt sich die Erfassung auf die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Tag. Damit lässt sich überprüfen, ob die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit eingehalten, an nicht mehr als sechs aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet und das Sonntagsarbeitsverbot eingehalten wurde.

b. Voraussetzungen

Voraussetzung für die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist, dass eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegt. Bei Betrieben mit über 50 Mitarbeitern ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Betrieb und einer Vertretung der Arbeitnehmenden, bei Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmenden ist auch eine individuelle Vereinbarung mit den einzelnen Angestellten möglich (Art. 73b ArGV 1).

c. Ausnahme: Nacht- und Sonntagsarbeit

Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist nicht zulässig bei Nacht- und Sonntagsarbeit. Diesfalls sind der Anfang und das Ende der Arbeitseinsätze festzuhalten.

3. Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit

a. Betroffene Arbeitnehmende

Für Arbeitnehmende mit einem Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000 ist der vollständige Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit möglich, sofern diese ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen können und über eine grosse Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeit verfügen (mind. 50 % der Arbeitszeit).



Hans Feldmann,
Rechtsanwalt, LL.M.

b. Voraussetzungen

Formelle Voraussetzung für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist, dass diese Möglichkeit in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist und dass der Arbeitnehmer zusätzlich eine individuelle schriftliche Verichtsvereinbarung unterzeichnet. Der vollständige Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist somit nur für Unternehmen möglich, die einem GAV unterstehen.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, wird der Arbeitgeber von der Pflicht befreit, die geleistete Arbeitszeit zu erfassen und zu dokumentieren. Gegenüber den Vollzugsbehörden muss einzig nachgewiesen werden, dass die Voraussetzungen bei den einzelnen Arbeitnehmenden nach wie vor erfüllt sind.

c. Höhere leitende Angestellte

Keine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit besteht ausserdem, wie bis anhin, für höhere leitende Tätigkeiten (Geschäftsführer, Verwaltungsräte). Für diese Personengruppe ergibt sich die Dispensation direkt aus Art. 3a lit. d ArG, weshalb die vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt sein müssen.

Konsequenzen einer unzureichenden Arbeitszeiterfassung

Aufgrund der starren gesetzlichen Regelungen verstossen etliche Unternehmen bewusst oder unbewusst gegen die Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung, was in der Regel ohne Konsequenzen bleibt. Erfolgt indes eine Überprüfung der unternehmerischen Unterlagen durch das Arbeitsinspektorat oder wird die Arbeitszeiterfassungsdokumentation Gegenstand eines arbeitsrechtlichen Prozesses, kann sich die mangelhafte Arbeitszeiterfassung für den Arbeitgeber nachteilig auswirken. Dabei steht der Reputationsschaden des Unternehmens sowie – bei Zivilprozessen mit Arbeitnehmenden – die Beweislastverteilung im Vordergrund. Bei letzterer ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung immerhin nur in Ausnahmefällen von einer Beweislastumkehr auszugehen und es liegt nach wie vor am Arbeitnehmer, behauptete Überstunden- oder Überzeitarbeit nachzuweisen, auch wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht gesetzeskonform erfasst hat (BGer, 26.3.2007 [4C.307/2006]).

Stellt die Behörde eine Verletzung der Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit fest, kommt es in der Regel zu einer Verwarnung, verbunden mit der Ansetzung einer Nachfrist zur Herstellung der gesetzeskonformen Arbeitszeiterfassung.

Strafrechtliche Folgen drohen, wenn der fehlbare Arbeitgeber den Forderungen der Behörde innert der Nachfrist nicht nachkommt und die Behörde die Arbeitszeiterfassung unter Androhung einer Ungehorsamsstrafe bei Missachtung verfügt.



Provida Merkblätter

Kommentar

Die Revision der Verordnung zum Arbeitsgesetz stellt die vereinfachte Erfassung der Arbeitszeit auf eine rechtliche Grundlage. Insofern leistet sie einen Beitrag zur Rechtssicherheit. Die formellen Anforderungen, um die Arbeitszeit gesetzeskonform zu erfassen, sind indes nach wie vor hoch, weshalb ein Grossteil der Arbeitnehmer weiterhin verpflichtet sein wird, die Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes genau zu erfassen. Die arbeitsgesetzliche Regelung bleibt auf die industriellen Betriebe des letzten Jahrhunderts zugeschnitten und steht nach wie vor im Widerspruch zu den modernen Arbeitsformen.

Unbefriedigend ist die Situation insbesondere für Betriebe, welche die Arbeitszeit nicht dokumentieren (Vertrauensarbeitszeit) und deren Mitarbeitende die Voraussetzung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung nicht erfüllen. Diese Betriebe profitieren nicht von den dargestellten Vereinfachungen und könnten gegebenenfalls sogar benachteiligt werden, sofern die bisher geübte Kontrolltoleranz nicht mehr weitergeführt wird.

Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass politische Bestrebungen im Gange sind, die Arbeitserfassungspflicht weiter zu lockern. Im Fokus steht insbesondere der GAV-Zwang für Betriebe, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten wollen, sowie generell eine Anpassung des Arbeitsgesetzes aus dem Jahre 1964 an die modernen Arbeitsrealitäten.

Provida prüft, ob bestehende Arbeitszeiterfassungsmodelle den rechtlichen Anforderungen standhalten oder ob sie angepasst werden müssen. Weiter unterstützt Sie Provida bei der Prüfung, ob der Verzicht oder die Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung umgesetzt werden kann.

Straflose Selbstanzeige – für reuige Steuersünder eine echte Alternative zur richtigen Zeit?

Die Steuerverwaltung des Kantons Thurgau hat in einem Artikel vom 27. Januar 2016 in der Thurgauer Zeitung berichtet, dass sich zahlreiche Steuerpflichtige dazu entschlossen hätten, wesentliche Teile Ihres Vermögens und Einkommens gegenüber der Steuerbehörde offen zu legen. So haben sich nicht weniger als 150 Steuerpflichtige im vergangenen Jahr freiwillig bei der Steuerverwaltung gemeldet und von der straflosen Selbstanzeige Gebrauch gemacht. Im Jahr zuvor waren es 158 Steuerpflichtige, welche von dieser Regelung profitierten (Artikel TAGBLATT vom 27.1.2016 «150 Steuersünder melden sich»). Die Steuerverwaltung rechnet in den Folgejahren damit, dass diese Tendenz anhalten wird – und dies zu Recht!



Michael Arndt,
dipl. Steuerexperte

Die straflose Selbstanzeige, basiert auf dem Bundesgesetz über die Vereinfachung der Nachbesteuerung in Erbfällen und die Einführung der straflosen Selbstanzeige vom 20.3.2008, wurde 2010 in Kraft gesetzt. Die Kantone haben diese gesetzlichen Bestimmungen in ihre kantonalen Steuergesetze übernommen. Ebenso gelten diese Bestimmungen auch für die Direkte Bundessteuer.

Grundsätzlich sehen die gesetzlichen Bestimmungen vor, dass die Voraussetzungen für eine straflose Selbstanzeige kumulativ an folgende Voraussetzungen geknüpft werden:

1. Es muss sich um eine erstmalige Selbstanzeige (nach neuem Recht) handeln;
2. die Hinterziehung darf keiner Steuerbehörde bekannt sein;
3. die steuerpflichtige Person unterstützt die Verwaltung bei der Festsetzung der Nachsteuer vorbehaltlos;
4. die steuerpflichtige Person bemüht sich ernstlich um die Bezahlung der geschuldeten Nachsteuer.

Welche Vorteile bietet die straflose Selbstanzeige?

a) In Erbfällen

In Erbfällen können die gesetzlichen oder eingesetzten Erben durch eine Selbstanzeige bei der Offenlegung im Inventarisationsverfahren von einer reduzierten Nachbesteuerung profitieren, indem lediglich auf die drei dem Todesjahr vorangegangenen Steuerperioden zurückgegriffen wird. Sind die obenstehenden Voraussetzungen erfüllt, wird auf eine Steuerbusse verzichtet.

b) Steuerhinterziehung und Steuerbetrug

Wer als Steuerpflichtiger vorsätzlich oder fahrlässig bewirkt, dass eine Steuerveranlagung zu Unrecht unterbleibt oder dass eine rechtskräftige Veranlagung unvollständig ist, wird mit Busse bestraft (Art. 175 DBG). Mit der Selbstanzeige wird die Busse hinfällig!

Wer zum Zwecke einer Steuerhinterziehung verfälschte oder inhaltlich unwahre Urkunden wie Ge-

schaftsbücher, Bilanzen, Erfolgsrechnungen oder Lohnausweise und andere Bescheinigungen Dritter zur Täuschung gebraucht, wird mit Gefängnis oder mit Busse bis zu CHF 30'000 bestraft (Art. 186 DBG). Mit der Selbstanzeige und den erfüllten Kriterien wie vorstehend beschrieben, kann auf eine Strafverfolgung infolge Steuerbetrugs und je nach Schwere des Vergehens, auf eine Büssung verzichtet werden!

c) In allen übrigen Fällen

Die straflose Selbstanzeige bewirkt bei der ordentlichen Nachdeklaration eine Nachbesteuerung der nicht versteuerten Vermögenswerte und Einkünfte in der Regel für die vergangenen zehn Jahre. Das Recht, ein Nachsteuerverfahren einzuleiten, erlischt zehn Jahre nach Ablauf der Steuerperiode, für die eine Veranlagung zu Unrecht unterblieben oder eine rechtskräftige Veranlagung unvollständig ist (§ 205 StG TG). Auf eine Steuerbusse wird verzichtet!

Gefahr im Verzug, dass die Selbstanzeige-Kriterien verloren gehen könnten!

Mit der zunehmenden Erosion des Bankgeheimnisses in der Schweiz und den zwischen der Schweiz und der EU abgeschlossenen Abkommen über den automatischen Informationsaustausch werden die Voraussetzungen für die straflose Selbstanzeige in den kommenden Jahren merklich erschwert!

Die EU und die Schweiz haben vereinbart, dass bereits ab 2017 Daten über Finanzkonten erhoben und ab dem Jahre 2018 gegenseitig ausgetauscht werden sollen. Mit dem Fürstentum Liechtenstein und der EU wurde ebenfalls ein Abkommen über den automatischen Informationsaustausch abgeschlossen, welches bereits ab dem Jahr 2017 seine Rechtswirkung entfalten wird.

Mit den neuen, der Verwaltung zugänglichen Informationen, besteht, je nachdem wie sich der Einzelfall präsentiert, nur noch ein «eingeschränktes» Zeitfenster für die straflose Selbstanzeige. Es wäre schade, die Vorteile der straflosen Selbstanzeige ohne triftige Gründe nicht zu nutzen!

