

TaxObserver

September 2020 Nr. 4

Herausgeber: Provida Consulting AG, Schützengasse 12, 9001 St. Gallen

Nach der Reform ist vor der Reform und unterdessen gilt es, die mit guten Vorsätzen beschlossene Gesetzgebung in praxistaugliche Regelungen zu überführen. Provida bleibt für Sie am Ball und behält den Überblick im stetigen Wandel der Gesetzgebung, Gerichts- und Verwaltungspraxis.



Susanne Stark
eidg. dipl. Steuerexpertin

Inhalt

Update zum zusätzlichen Abzug von Forschungs- und Entwicklungsaufwand SEITE 2

«Es geht immer um Menschen» SEITE 4

Familienbesteuerung heute und in Zukunft SEITE 6

Der aktuelle Entscheid: Abgrenzung selbstständige Erwerbstätigkeit und Liebhaberei (BGer 2C_495/2019 vom 19. Juni 2020) SEITE 8

Mit der STAF wurden verschiedene neuartige Steuererleichterungen auf kantonaler Ebene eingeführt. Eine davon ist der F&E-Abzug. Ob Sie nach aktueller Verwaltungspraxis zum Abzug berechtigt sind und wie der Abzug geltend gemacht werden kann, haben wir Ihnen in einem detaillierten Merkblatt auf unserer Webseite zusammengestellt. Die wichtigsten Kernpunkte erfahren Sie in unserem Artikel auf Seite 2.

Immer um Menschen geht es bei der Allvisa Services AG, einer Personalvorsorgespezialistin, mit der Provida bereits seit rund 40 Jahren eine partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegt.

Die zunehmend vielfältigen Lebensgestaltungen und komplexen Wahlmöglichkeiten führen zu wachsendem Beratungsbedarf bei der Vorsorge und haben die Anforderungen

an die Leistungen der Allvisa über die Jahrzehnte massgeblich verändert.

Der aktuelle Bundesgerichtsentscheid auf Seite 8 zeigt auf, dass auch jahrelange Verwaltungspraxis nicht in Stein gemeisselt ist, sondern die konkreten Umstände im Einzelfall zu würdigen sind. Im vorliegenden Urteil betrifft dies die Abzugsfähigkeit von Verlusten aus selbstständiger Erwerbstätigkeit und führte zu einem begrüssenswerten Urteil zugunsten des Steuerpflichtigen.

Neben den Artikeln dieses TaxObservers sowie den auf unserer Webseite aufgeschalteten Merkblättern ist der schnellste Weg zu den aktuellsten Informationen weiterhin der persönliche Kontakt zu Ihrem Provida-Berater. Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren.



- Unternehmensberatung
- Wirtschaftsprüfung

PROVIDA

- Steuern & Recht
- Treuhand

Provida-Gruppe

Romanshorn · Frauenfeld · Fribourg · Rorschach · St.Gallen · Zürich
T +41 71 227 70 70 · steuern@provida.ch · provida.ch

Im Verbund mit: Proud Member of **Alliott Global Alliance**

Mitglied bei: **EXPERT SUISSE** **TREUHAND | SUISSE**

Update zum zusätzlichen Abzug von Forschungs- und Entwicklungsaufwand

M. Thomssen
Leiter Steuer-/
Rechtsabteilung, lic. iur.
HSG, dipl. Steuerexperte,
Mehrwertsteuerexperte FH,
CAS in internationaler
MWST FH

Die Kantone werden aufgrund des Bundesgesetzes für die Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF) ermächtigt, auf Forschungs- und Entwicklungsaufwand (F&E) einen Zusatzabzug von maximal 50 % zu gewähren. Die Schweizerische Steuerkonferenz (SSK), Arbeitsgruppe Unternehmenssteuern, hat am 4. Juni 2020 im Rahmen einer umfassenden Analyse ihre Sichtweise zu den Rahmenbedingungen für die Gewährung des zusätzlichen F&E-Abzuges dargelegt. Wir stellen die wichtigsten Kernpunkte dieser Analyse in Kurzform vor.



1. Einleitende Bemerkungen

Bezugsgrösse für den Zusatzabzug für F&E-Aufwendungen ist der direkte zurechenbare Personalaufwand für qualifizierende Forschung und Innovation. Auf den identifizierten, zurechenbaren Personalaufwendungen wird ein Zuschlag von bis zu 50% gewährt, sofern es sich bei den F&E-Aufwendungen um wissenschaftliche Forschung oder wissenschaftsbasierte Innovation im Sinne des Bundesgesetzes über die Förderung der Forschung und Innovation (FIFG) handelt. Der zusätzliche F&E-Abzug wird dabei nicht nur bei eigener F&E gewährt, sondern auch dann, wenn die F&E-Tätigkeit im Auftragsverhältnis durch Dritte erbracht wird.

2. Voraussetzungen für den Zusatzabzug

Die Zulässigkeit des Zusatzabzuges richtet sich nach folgenden Grundsätzen (Art. 2 FIFG):

1. **Wissenschaftliche Forschung** umfassend
 - a. Grundlagenforschung (Erkenntnisgewinnung) sowie
 - b. Anwendungsforschung (praxisbezogene Problemlösung);
2. **Wissenschaftsbasierte Innovation**, d.h. anwendungsorientierte Forschungsaktivitäten zur Entwicklung neuer Produkte, Verfahren, Prozesse und Dienstleistungen für Wirtschaft und Gesellschaft.

Keine qualifizierenden F&E-Aufwendungen stellen die Aktivitäten zur Markteinführung und Marktverwertung dar.

Der qualifizierende Personalaufwand umfasst nur den Aufwand für jenes Personal, welches direkt eine aktive und unmittelbare Forschungs- und Entwicklungstätigkeit ausübt. Personal, das nur indirekte Unterstützungsleistun-

gen erbringt oder Hilfsfunktionen ausführt, qualifiziert nicht für den Zusatzabzug.

Der Zusatzabzug wird auch dann gewährt, wenn die F&E-Aufwendungen aktiviert werden, sofern die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind.

3. Auslegungshilfe Frascati-Handbuch

Die Steuerbehörden stützen sich bei der Klassifizierung von F&E-Aufwendungen insbesondere auf ein von der OECD publiziertes und international anerkanntes Standardwerk (Frascati-Handbuch). Demgemäss muss wissenschaftliche Forschung die folgenden Voraussetzungen erfüllen, damit sie für den Abzug qualifiziert:

- **Neuartig:** Gewinnung von neuen Erkenntnissen über zuvor unbekannte Phänomene, Strukturen, Zusammenhänge, d.h. nicht nur eine Anpassung oder kundenspezifische Gestaltung;
- **Schöpferisch:** auf originären, nicht offensichtlichen Konzepten und Hypothesen beruhend;
- **Ungewiss:** Ungewissheit bezogen auf das Endergebnis;
- **Systematisch:** das F&E-Projekt muss geplant und budgetiert werden;
- **Reproduzierbar:** durch das F&E-Projekt geschaffenes Wissen muss übertragbar und für andere nutzbar sein.

Gemäss der Analyse der SSK können, bezogen auf den Produktlebenszyklus, nur diejenigen F&E-Aufwendungen für den Uplift qualifizieren, die ab der Initialisierung eines Projektes bis zum Beginn des Produktionsprozesses entstehen.

4. Vorgehensweise zur Nutzung des F&E-Abzuges im Unternehmen

Der Nachweis der Voraussetzungen zur Geltendmachung des Zusatzabzuges obliegt den steuerpflichtigen Unternehmen und wird nur auf Antrag gewährt. Es ist deshalb dringend zu empfehlen, die notwendigen Massnahmen frühzeitig einzuleiten, damit den Dokumentationsanforderungen entsprochen werden kann. Wir empfehlen folgende Vorgehensweise:

1. Identifikation von qualifizierenden

F&E-Projekten

Prüfung und Identifikation von Forschungs- und Entwicklungsprojekten in Bezug auf deren steuerliche Akzeptanz. Dokumentation der einzelnen F&E-Projekte hinsichtlich der fünf Kriterien neuartig, schöpferisch, ungewiss, systematisch, reproduzierbar.

2. Erfassen des qualifizierenden Personalaufwands

Die Arbeitszeiten sollten für jeden Mitarbeiter und für jedes qualifizierende Projekt einzeln erfasst werden, um dem Projekt die Personalkosten direkt zuweisen zu können. Am Jahresende sollte für jeden dieser Mitarbeiter ein interner Kostensatz unter Berücksichtigung des gesamten Personalaufwandes des betreffenden Mitarbeiters (inkl. Boni, Weiterbildungskosten etc.) ermittelt werden. Dieser interne Kostensatz ergibt in Relation zu den geleisteten Arbeitszeiten je F&E-Projekt den qualifizierenden Personalaufwand je Mitarbeiter.

3. Erfassen des qualifizierenden Aufwands von Dritten

Der Aufwand für an Dritte im Inland in Auftrag vergebene Forschungs- und Entwicklungsaufträge ist entsprechend je qualifizierendes F&E-Projekt zu dokumentieren.

5. Berechnungsbeispiel (Beispiel Kanton Thurgau)

Erfolgsrechnung	Aufwand	Zuschlag/ Reduktion	Zusatzabzug	Steuerbarer Reingewinn
Reingewinn gemäss ER				1000
Im Aufwand enthalten				
– Qualifizierender Personalaufwand für F&E	200	35 %	270	
– F&E-Aufwand Dritte	100	–20 %	80	
Berechnungsbasis				
Zusatzabzug			350	
Zusatzabzug (TG)		30 %	105	–105
Steuerbarer Reingewinn				895

6. Würdigung

Der Zusatzabzug für F&E-Aufwendungen ist ein sinnvolles Steuerplanungsinstrument, das namentlich bei forschungsintensiven Unternehmen zu Steuerersparnissen führen kann. Zu beachten ist jedoch, dass der qualifizierende Personalaufwand für F&E zusammen mit dem Pauschalzuschlag von 35 Prozent den geschäftsmässig begründeten Gesamtaufwand des Unternehmens nicht überschreiten darf. Zudem ist die Entlastungsbegrenzung zu beachten.

Bitte beachten Sie auch das auf unserer Homepage publizierte Merkblatt, welches detailliert Auskunft zur vorstehend dargestellten Problematik gibt.

Quellen:



«Es geht immer um Menschen»

30 000 aktive Beitragszahler und 13 000 Rentner, die 90 autonomen Pensionskassen angeschlossen sind, zählen auf die Leistungen der Allvisa Services AG. Sie ist auf die Verwaltung und Geschäftsführung in der beruflichen Vorsorge spezialisiert und pflegt seit den 1980er-Jahren mit der Provida Consulting AG eine partnerschaftliche Zusammenarbeit.



1 Der Hauptsitz der Allvisa Services AG befindet sich an der Seestrasse 6 und damit an zentraler Lage in Zürich.

2 Roger Bergmann und Tobias Billerbeck engagieren sich gemeinsam für autonome Pensionskassen.

(Fotos: Allvisa Services AG)

Wenn Mitarbeitende in einem Unternehmen ein- oder austreten, Löhne angepasst werden, ein unbezahlter Urlaub bevorsteht, eine Scheidung bewältigt werden muss, die Pensionierung näherrückt oder Rentenzahlungen erfolgen: All diese Situationen erfordern technisch-administrative Arbeiten und persönliche Beratungsleistungen im System der beruflichen Vorsorge.

Solche Leistungen erbringt die Allvisa Services AG. Sie ist Ansprechpartnerin für Stiftungsräte, Personalbüros, externe Stellen und natürlich für die Versicherten selbst. Sie ist darüber hinaus um die kaufmännische Verarbeitung besorgt, von der Buchhaltungsführung bis zur Erstellung der Jahresrechnung. Auch die Wertschriftenbuchhaltung gehört, je nach Bedarf der Auftraggeberin, zum Dienstleistungsspektrum.

Versicherte haben einen Namen

Aus der Allvisa AG hervorgegangen ist die Allvisa Services AG, seit 2017 auf die beiden Geschäftsbereiche Pensionskassenverwaltung und Geschäftsführung spezialisiert. Betreut werden 90 Pensionskassen verschiedenster Grössen und Branchen mit insgesamt 30 000 Aktiven und 13 000 Rentnern. «Unsere Kunden sind oft inhaber- und familiengeführte Unternehmen, die ihre Pensionskassen autonom führen und sich nicht einer Sammelstiftung anschliessen wollen», erläutert Tobias Billerbeck, Partner und CEO der Dienstleisterin mit Sitz in Zürich und Wil.

Sie versteht sich insbesondere als Partnerin, die die Eigenheiten der betreuten Unternehmen am besten begreift und auch mitträgt. «Wir sehen uns als Teil der Firma, entwickeln uns gemeinsam und wir führen die versicherten Mitarbeitenden als Namen, nicht als Versicherungsnummern», betont Billerbeck den Anspruch der Allvisa Services AG.

Partnerschaftlicher Austausch

1984, mit der Einführung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), hat sich die Dienstleisterin auf das Pensionskassengeschäft spezialisiert und dieses laufend weiterentwickelt. Damals hatte die Provida Consulting AG erste Revisionen bei Kunden der Allvisa AG durchgeführt, und daraus entstand eine langfristige, partnerschaftliche Zusammenarbeit, die sich bis heute fortsetzt.

«Oft dürfen wir zusammen Probleme besprechen und zusammen lösen», erklärt Billerbeck. Dass die Ansprechpartner seitens der Provida sehr lange dieselben blieben, habe über die Zeit zu einem fachlichen Austausch geführt, «der uns weitergebracht hat». Konkretes Beispiel ist der gemeinsame Aufbau eines Internen Kontrollsystems (IKS) nach dem internationalen Standard ISAE 3402 Typ 2, was die Wirksamkeit des IKS bestätigt. Eine pragmatische Umsetzung und praxistaugliche Lösungen zeichneten die Zusammenarbeit mit der Provida aus. «Unsere Kunden schätzen das sehr.»

Mit 42 Mitarbeitenden am Ball

Die aus einer klassischen Treuhandgesellschaft hervorgegangene Pensionskassenspezialistin legte seit der strategischen Fokussierung aufs BVG markant zu. Ein wichtiger Meilenstein folgte 2017 mit der Auftrennung in die Allvisa AG (Expertentätigkeit, Vorsorgeberatung und Brokerage) und in die Allvisa Services AG (Verwaltung, Geschäftsführung und Interim Management). Damit wurde die Unabhängigkeit zwischen Geschäftsführung und Expertentätigkeit sichergestellt. Als ehemaliger Partner der Allvisa AG, Leiter der Verwaltung und Mitarbeiter seit über 35 Jahren, gründete Roger Bergmann 2017 die Allvisa Services AG mit rund

28 Mitarbeitenden. Heute beschäftigt sie 42 Mitarbeitende. Nach zehn Jahren operativer Tätigkeit bei der Allvisa AG stieg Tobias Billerbeck 2017 als Partner in die Allvisa Services AG ein. Der 44-jährige eidgenössisch diplomierte Pensionskassenleiter verfügt über mehr als 20 Jahre Branchenerfahrung. Vom Sachbearbeiter in einer Sammelstiftung führte sein Weg zur Beratung und Betreuung von KMU und Grosskunden, zur Team- und Projektleitung bis zur Geschäftsführung von firmeneigenen Pensionskassen und schliesslich zur Geschäftsführung der Allvisa Services AG ab 2020.

Komplexe Realitäten

«Der Beratungsaufwand hat deutlich zugenommen, das Bewusstsein und das Informationsbedürfnis sind stark gestiegen», stellt der CEO fest. Entsprechend sei die Kommunikation eine grosse Herausforderung. Es reiche längst nicht mehr, einen jährlichen Pensionskassenausweis vorzulegen. Die zunehmende Regulierung und die vielfältigen Lebensumstände hätten hingegen eine komplexe Realität geschaffen. «Kapital oder Rente?» gehöre zu den häufigsten Fragen, die heute gestellt würden. Aber auch Aspekte rund um die flexible Pensionierung, um die Erwerbsunfähigkeit oder zur Abwicklung von Todesfällen forderten die Pensionskassenspezialisten immer wieder heraus. «Es geht in Sachen Pensionskasse immer um den Menschen», unterstreicht Billerbeck.

Eine Person als Anlaufstelle

Neben vielfältigen technisch-administrativen Aufgaben ist die Geschäftsführung von Pensionskassen auch damit betraut, das operative Geschäft einer Pensionskasse handzuhaben, die Kommunikation zwischen Stiftungsrat und

Versicherten sicherzustellen sowie Entscheidungsgrundlagen für den Stiftungsrat vorzubereiten. Neun Mitarbeitende der Allvisa Services AG sind hier engagiert.

Den «single point of contact» hat die Allvisa Services AG als wichtiges Grundprinzip definiert. Dank Querschnittsfunktionen und Fachspezialisten, die ein internes und externes Netzwerk nutzen und praxisbezogene, pragmatische Lösungen schaffen, sollen Mehrwerte für Kunden und Versicherte entstehen.

Ohne qualifiziertes Personal sind solche Aufgaben nicht zu leisten, darum werden laufend Fachleute gesucht, Mitarbeiter weiter- oder Quereinsteiger «on the job» ausgebildet, sagt Tobias Billerbeck. Daraus erwachsen Sozialversicherungsfachleute und -experten, Bachelor- und Master-Lehrgänge in Pension Fund Management oder Verwaltungsfachleute für Personalvorsorge und diplomierte Pensionskassenleiter.

Das Vorsorge-System hochhalten

Fachlich und regulatorisch bleibt die Branche herausgefordert, und die Anforderungen der digitalen Transformation kommen laut Billerbeck hinzu.

Das Drei-Säulen-System gelte es hochzuhalten. Man dürfe nicht vergessen, dass es immer um Menschen gehe, insbesondere um das Ziel, älteren Menschen, Hinterbliebenen und Erwerbsunfähigen beim Eintreten eines Versicherungsfalles die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise zu erlauben. «Dafür sind wir zwar nicht verantwortlich, aber wir können dieses Ziel bestmöglich unterstützen», resümiert der Pensionskassenspezialist.



Tobias Billerbeck
Partner und CEO

Allvisa Services AG

Seestrasse 6
8027 Zürich

T +41 43 344 43 34
tobias.billerbeck@allvisa-services.ch
www.allvisa-services.ch

Meilensteine

1923 Gründung als Treuhandgesellschaft in Zürich

1948 Umwandlung in eine Aktiengesellschaft

1984 Umfirmierung auf Allvisa und Spezialisierung auf die berufliche Vorsorge

2017 Trennung des Geschäfts in Allvisa AG (Experten) und in die neue Allvisa Services AG (Pensionskassenverwaltung, Geschäftsführung)

2020 Tobias Billerbeck, Partner der Allvisa Services AG, wird CEO

Familienbesteuerung heute und in Zukunft



Susanne Stark
eidg. dipl. Steuerexpertin

In der Schweiz gilt der Grundsatz der Familienbesteuerung. Dies bedeutet, es werden die Einkommen und Vermögen der Ehegatten, ungeachtet ihres Güterstands, sowie ihrer minderjährigen, im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder zusammengerechnet. Da der Einkommenssteuertarif progressiv ausgestaltet ist, können Familien, in denen beide Ehegatten erwerbstätig sind, durch dieses System steuerlich deutlich höher belastet werden als ein unverheiratet zusammenlebendes Paar.

Daher gibt es verschiedene korrigierende Massnahmen, mit denen die Steuerbelastung von Familien abgeschwächt wird und Ungleichheiten kompensiert werden sollen. Die Abzüge und Tarifsyste variieren dabei von Kanton zu Kanton erheblich. Während auf eine Reform der Familienbesteuerung wohl noch gewartet werden muss, möchten wir Ihnen nachfolgende Übersicht zu den bestehenden Abzügen für die Direkte Bundessteuer und eine Übersicht der Abzüge ausgewählter Kantone geben.

Abzüge bei der Direkten Bundessteuer

- **Elterntarif:**
Für gemeinsam besteuerte Paare sowie für Personen, die mit Kindern oder unterstützungsbedürftigen Personen zusammenleben und für deren Unterhalt zur Hauptsache aufkommen, gilt ein in der Progression leicht angepasster Steuertarif. Zudem wird der Steuerbetrag um CHF 251 je Kind oder unterstützungsbedürftige Person reduziert.
- **Kinderabzug/Ausbildungsabzug CHF 6500**
Der Abzug gilt für jedes per 31.12. des Steuerjahres noch minderjährige oder in der Ausbildung stehende Kind, für dessen Unterhalt der Steuerpflichtige aufkommt. Im Jahr der Volljährigkeit bzw. nach Abschluss der Ausbildung kann kein Abzug mehr geltend gemacht werden. Weiter ist der Abzug nicht möglich, wenn das volljährige Kind zwar in Ausbildung steht, den Lebensunterhalt aber aus dem eigenen Einkommen bzw. Vermögen und dessen Erträgen bestreiten kann. Dies gilt z.B. im Kanton Thurgau ab einem Einkommen von CHF 10 000 pro Jahr als erfüllt. Bei getrennt lebenden Eltern ist grundsätzlich derjenige

- Elternteil berechtigt den Kinderabzug geltend zu machen, der die Unterhaltszahlungen für das Kind erhält und diese als Einkommen versteuert, während der zahlende Elternteil die Alimente in Abzug bringt. Bei getrennt lebenden Eltern ohne Unterhaltspflichten und mit gemeinsamer elterlicher Sorge kann jeder Elternteil den halben Abzug geltend machen. Wenn getrennte Eltern Unterhaltszahlungen direkt an das Kind leisten, steht der Kinderabzug dem Elternteil mit dem höheren Einkommen zu. Der andere Elternteil darf den Unterstützungsabzug geltend machen, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.
- **Betreuungskosten:**
Werden Kinder auswärts betreut, weil die Eltern erwerbstätig, in Ausbildung oder nicht betreuungsfähig sind, können bei der direkten Bundessteuer bis zu CHF 10 100 abgezogen werden. Der Abzug wird generell für Kinder bis 14 Jahre zugelassen. Bei getrennten Eltern steht der Abzug dem Elternteil mit dem Sorgerecht zu. Bei gemeinsamer Betreuung wird der Abzug geteilt, sofern die Eltern sich nicht auf eine abweichende Aufteilung einigen. Abzugsfähig sind z.B. Taggelder für private oder öffentliche Kinderkrippen, Internate sowie Tagesmütter, wobei die Verpflegungskosten sowie auch Schulgelder herausgerechnet werden müssen. Einige Kantone (OW, ZG, LU, VS) gewähren Eltern, die auf eine Drittbetreuung verzichten, einen zusätzlichen Eigenbetreuungsabzug. Dieser ergänzt den Kinderabzug.
- **Versicherungsabzug für Kinder:**
Der Elternteil, der den Kinderabzug geltend macht, kann bei den Bundessteuern auch einen Abzug für

Familienbesteuerung in den Kantonen

	AI	SH	SG	TG	ZH
Steuertarif	Steuersatz des halben steuerbaren Einkommens	Steuersatz des durch 1.9 geteilten steuerbaren Einkommens	Steuersatz des halben steuerbaren Einkommens	Steuersatz des halben steuerbaren Einkommens	Verheiratetentarif
Kinderabzug	CHF 6000 für das 1. und 2. Kind CHF 8000 ab dem 3. Kind	CHF 8400	– CHF 7200 (vor Schulpflicht) – CHF 10 200 (während Schulpflicht und Ausbildung)	Je nach Alter: 0–15: CHF 7000 16–19: CHF 8000 20–26: CHF 10 000 (sofern in Ausbildung oder erwerbsunfähig)	CHF 9000
Ausbildungsabzug	Zusätzlich CHF 8000	Kein Zusatz zum Kinderabzug	Effektive Kosten bis CHF 13 000 (Selbstbehalt CHF 3000)	Kein Zusatz zum Kinderabzug	Kein Zusatz zum Kinderabzug
Fremdbetreuungskosten	CHF 6000	CHF 9400	CHF 25 000	ab 2020: CHF 10 100 (bis 2019 CHF 4000)	CHF 10 100
Versicherungsabzug (Zusatz je Kind mit Kinderabzug)	CHF 600	CHF 700	CHF 1 000	ab 2020: CHF 1 000 (bis 2019 CHF 800)	CHF 1300
Doppelverdienerabzug	CHF 500	CHF 800	n/a	n/a	CHF 5900
Vermögenssteuerfreibetrag (pro Kind)	CHF 20 000	CHF 30 000	CHF 20 000	CHF 100 000	Verheiratetentarif CHF 154 000 zu 0 % steuerbar

Sparzinsen und Versicherungen von CHF 700 geltend machen. Leisten beide Eltern Unterhaltszahlungen an das Kind, können beide diesen Abzug vornehmen.

– Abzüge für Verheiratete und Zweiverdiener-Ehepaare

Wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind, leisten sowohl der Bund als auch die meisten Kantone einen sogenannten Zweitverdienerabzug. Er ist ein Ausgleich für die stärkere Progression, von der doppelverdienende verheiratete Paare betroffen sind. Der Sonderabzug kann nur beim einem und zwar dem niedrigeren Einkommen abgezogen werden. Verheiratete profitieren zudem in den meisten Kantonen von einem tieferen Verheirateten-Tarif bzw. sogenannten Splittingmodellen (z.B. Kantone AI, TG, SG) bei der Einkommensbesteuerung.

– Unterhaltszahlungen

Unterhaltszahlungen an den anderen Elternteil für ihn oder für das gemeinsame minderjährige Kind sind, sofern sie regelmässig fliessen, beim Zahlenden abzugsfähig und beim Empfänger steuerbar. Für Kapitalleistungen, die einmalig respektive zur Abgeltung von fehlenden Alimenten in den Vorjahren geleistet werden, gilt dies nicht. Bei erwachsenen Kindern in Ausbildung können Unterhaltszahlungen nicht abgezogen werden.

Stetige Reform der Ehe- und Familienbesteuerung

Es darf festgehalten werden, dass die Abzüge für Kinder in den letzten Jahren in den meisten Kantonen sowie auch bei der Direkten Bundessteuer gestiegen sind. Auf Bundesebene wird in diesem Zusammenhang aktuell diskutiert, die Kosten für die Drittbetreuung der Kinder im Umfang von bis zu CHF 25 000 steuerlich zu berücksichtigen und den Kinderabzug auf CHF 10 000 pro Kind zu erhöhen. Zudem möchte der Bundesrat nach wie vor die steuerliche Mehrbelastung von Ehepaaren im Vergleich zu Konkubinatspaaren (Heiratsstrafe) beseitigen. Während eine mehrheitsfähige Lösung auf Bundesebene weiter gesucht wird, gibt es kantonal eine Vielzahl von unterschiedlichen Tariffösungen, welche teilweise die Mehrbelastung erfreulicherweise vollständig vermeiden (z.B. AI, SG, TG). Dies gibt Hoffnung, dass eine Lösung auch auf Bundesebene irgendwann gefunden wird.

Quellen:

Ehepaar- und Familienbesteuerung



Abstimmung,
27.09.2020 zu
Kinderabzug



Der aktuelle Entscheid: Abgrenzung selbstständige Erwerbstätigkeit und Liebhaberei

(BGer 2C_495/2019 vom 19. Juni 2020)



Hans Feldmann
Rechtsanwalt, LL.M.
(Taxation)

Wie lange muss die Steuerbehörde Verluste des erfolglosen Unternehmers steuerlich akzeptieren?

Ausgangslage

Wer in frei bestimmter Selbstorganisation und durch Einsatz von Arbeitsleistung und Kapital zum Zweck der Gewinnerzielung am wirtschaftlichen Verkehr teilnimmt, gilt als selbstständig Erwerbender. Erleidet der Unternehmer einen Verlust, kann dieser steuerlich in Abzug gebracht werden. Kommt die Steuerbehörde zum Schluss, dass keine Gewinnerzielungsabsicht mehr vorliege, qualifiziert es die Tätigkeit als Hobby, Liebhaberei oder Mäzenatentum und die Aufwendungen stellen steuerlich irrelevante Lebenshaltungskosten dar.

Sachverhalt

Der Steuerpflichtige erwarb 2001 einen Gasthof im Kanton Zürich. In den Jahren 2003 bis 2007 tätigte er Investitionen in der Höhe von ca. CHF 5 Mio. und eröffnete 2007 einen Hotel- und Gastrobetrieb. In den Geschäftsjahren 2007 bis 2017 traten ausnahmslos Verluste ein. Erst nach einem Wechsel des Betriebskonzepts im Jahre 2017 konnte der Betrieb rentabel geführt werden.

Gegenstand des Entscheids ist die Steuerperiode 2012. Die kantonale Steuerbehörde verneinte die Gewinnerzielungsabsicht mit dem Argument, dass die Tätigkeit als Basis für eine rentable Erwerbsquelle ungeeignet erscheine. Selbstständige Erwerbstätigkeit käme erst wieder ab dem Zeitpunkt der Änderung des Betriebskonzepts infrage.

Erwägungen

Die Gewinnstrebigkeit setzt sich aus den beiden Elementen Gewinngeeignetheit des Vorgehens (objektives Element) und individuelle Gewinnerzielungsabsicht (subjektives Element) zusammen. Nicht verlangt wird, dass eine Gewinnsituation

tatsächlich eintritt. Führt die selbstständige Erwerbstätigkeit auf Dauer zu keinem Gewinn, kann dies aber auf die fehlende Gewinnstrebigkeit hindeuten. Ungeachtet der Dauer der Verlustperiode ist auf die konkreten Verhältnisse im Einzelfall abzustellen.

Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass aufgrund des Gesamtbildes die Gewinnerzielungsabsicht zu bejahen sei. Dabei wies es insbesondere auf den erheblichen Umsatz (ca. CHF 2 Mio.) sowie die langfristig ausgerichtete Strategie hin. Das Konzept als solches sei grundsätzlich gewinngeeignet. Auf Liebhaberei könne nur geschlossen werden, wenn das Verhalten überwiegend von persönlichen Neigungen oder ausserbetrieblichen Motiven beherrscht werde.

Fazit

Der vorliegende Entscheid zeigt auf, dass steuerlich auch bei Verlustperioden von 10 und mehr Jahren noch auf selbstständige Erwerbstätigkeit geschlossen werden kann. In der Regel drehen sich derartige Fälle aber um «klassische» Liebhabereien ohne grosse Umsätze (wie Kunst, Pferdehaltung, Sport), wo auch inskünftig von einer kürzeren anrechenbaren Verlustperiode auszugehen ist.

Impressum

Redaktionelle Verantwortung: Michael Thomssen,
Leiter Steuer-/Rechtsabteilung der Provida Consulting AG

Kontakt: Ivan Sedleger, ivan.sedleger@provida.ch
Leiter Marketing & Kommunikation

Produktion: Heussercrea AG, St.Gallen

Druck: Niedermann Druck AG, St.Gallen