

IHR TREUHANDPARTNER



Promenade 7
5600 Lenzburg
Telefon 062 888 8144
Telefax 062 888 8145
www.gebag-treuhand.ch

FOKUS

» Wohnrecht oder Nutzniessung

ARBEITGEBERHAFTUNG

» AHV-Beiträge verzugslos einzahlen

GESUNDHEITSMANAGEMENT

» Dem Burn-out vorbeugen

KURZNEWS

- » Privataufwand wird aufgerechnet
- » Neue Mehrwertsteuernummer

FOKUS

HAUS ZU VERSCHENKEN: WAS IST VOR DER SCHLÜSSEL-ÜBERGABE ZU KLÄREN?

Die Gründe, warum Eltern ihren Kindern das Eigenheim zu Lebzeiten verschenken wollen, sind vielfältig. Es gibt einiges zu beachten, wenn die Eltern weiterhin in der verschenkten Liegenschaft wohnen möchten. Welche Fragen sind im Vorfeld zu klären?



Herr und Frau Meier geniessen den Ruhestand und erfreuen sich bester Gesundheit. Sie wollen ihre finanziellen Verhältnisse für die Zukunft regeln und entscheiden sich, ihr Einfamilienhaus an die drei längst ausgezogenen Kinder zu verschenken – einerseits im Rahmen der Nachlassplanung, aber auch im Hinblick auf einen allfälligen späteren Eintritt in eine Seniorenresidenz. Vorerst werden die Meiers weiterhin in ihrem Eigenheim wohnen bleiben. Weil sie es den erwachsenen Kindern schenken, verzichten diese im Gegenzug auf einen Mietzins. Für den geplanten Schritt bieten sich dem Ehepaar Meier zwei Möglichkeiten an: das Wohnrecht oder die Nutzniessung.

Das Wohnrecht

In diesem Fall dürfen Herr und Frau Meier in der Liegenschaft wohnen bleiben und übernehmen, wie ein Mieter, die Rechnungen des gewöhnlichen Unterhalts – auch «kleiner» Unterhalt genannt. Für die Begleichung der

Neben- und Verbrauchskosten (Betriebskosten) sind sie ebenfalls verantwortlich. Im Fall des hier angewendeten unentgeltlichen Wohnrechts entrichten die Kinder als neue Besitzer die Vermögenssteuer für das Grundeigentum. Herr und Frau Meier versteuern hingegen weiterhin den Eigenmietwert des Hauses als Einkommen. Für die Hypothekarzinsen kommen die neuen Eigentümer, in diesem Fall die Kinder, auf. Diese Variante empfiehlt sich für Familien, bei denen die Kinder die Eltern finanziell entlasten wollen.

Die Nutzniessung

Im Fall einer Nutzniessung haben die Eltern mehr Freiheiten. Sie können selber im Haus wohnen bleiben oder dieses vermieten. Der Mietzins fliesst vollumfänglich auf ihr Konto, d.h., der Ertrag wird ihnen als unmittelbare Nutzniesser angerechnet. Allerdings haben sie mit einer Nutzniessung auch in Zukunft selber für die Hypothekarzinsen aufzukommen. Ferner sind sie nach wie vor für alle »

Steuern verantwortlich, also auch für die Vermögenssteuer der Liegenschaft. Abgaben und Versicherungsprämien haben sie ebenfalls selbst zu begleichen. Als neue Eigentümer müssen die Kinder einzig für grössere Reparaturen aufkommen. Die Nutzniessung ist Eltern zu empfehlen, die die finanzielle Belastung ihrer Nachkommen möglichst gering halten möchten. Dagegen bietet sie dem Ehepaar Meier die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt mit den Einnahmen aus der Vermietung einen Teil der Kosten des Pflegeheims zu decken.

Wer übernimmt die Hypothek?

Die Frage der Übernahme der Hypothek ist ebenfalls wichtig und frühzeitig zu klären. Unabhängig von Wohnrecht oder Nutzniessung kann diese auf Wunsch bei den Eltern verbleiben. Dann allerdings müssen die Kinder als neue Eigentümer zur Absicherung bei

der Bank ein Pfandrecht an der Liegenschaft (sogenanntes Drittpfand) einräumen. Alternativ dazu bietet sich die Möglichkeit, dass die Grundstücksbelastung an die neuen Eigentümer übergeht (Berücksichtigung der Folgen einer sogenannten «gemischten» Schenkung). Zu beachten gilt: Grundsätzlich ist die Bank nicht verpflichtet, die Hypothek auf die Nachkommen zu übertragen oder zu denselben Konditionen weiterzuführen. Eine rechtzeitige Kontaktaufnahme mit dem Finanzinstitut ist deswegen unerlässlich. Festzulegen ist auch, in welcher rechtlichen Form die Kinder als neue Eigentümer auftreten werden. Eine bewährte Methode ist die des Gesamteigentums.

Abgaben und Versicherungen

Versicherungen müssen über einen allfälligen Eigentümerwechsel informiert werden. Einerseits sollte die Privathaftpflicht der Eltern an-

gepasst werden, da sie jetzt nur noch Mieter sind, andererseits müssen sich die Kinder als neue Eigentümer des Hauses um die Gebäudehaftpflicht kümmern. Sind alle Vorabklärungen bereinigt, ist für die Hausübertragung eine öffentliche Beurkundung durch einen Notar notwendig. Zudem bedarf es im Grundbuch einer Anpassung des Eintrags. Beides ist mit Kosten verbunden. Diese fallen je nach Kanton verschieden hoch aus. Auch in Sachen Handänderungssteuer ist die Praxis unterschiedlich. Bei Unklarheiten oder Fragen lohnt es sich, rechtzeitig mit dem Steueramt Kontakt aufzunehmen respektive sich vom Treuhänder beraten zu lassen. Dieser steht für alle ehe- und erbrechtlichen Fragen zur Verfügung. »

ARBEITGEBERHAFTUNG

DAMOKLESSCHWERT STATT RETTENDEM STROHHALM

Ein Unternehmen steckt in einem Liquiditätsengpass. In seiner Not hält der Betriebsinhaber Beiträge an die AHV zurück. Eine denkbar ungünstige Lösung, die sich immer rächt.

Auf den ersten Blick scheint die Idee verlockend und der vermeintlich rettende Strohhalm zum Greifen nah. «Vorerst stelle ich die Überweisungen an die Ausgleichskasse ein», denkt sich der verzweifelte Unternehmer. «Sobald es der Firma etwas besser geht, hole ich das nach.» Doch dieser desperate Rettungsversuch schwebt stets wie ein Damoklesschwert über dem Betrieb, denn der Gesetzgeber besitzt mit der Arbeitgeberhaftung ein wirkungsvolles Instrument gegen jegliche Missbräuche. Sie sorgt dafür, dass die Beiträge an die AHV sehr gut geschützt sind, und tritt auch dann in Kraft, wenn Verantwortliche nicht aus bösem Willen handeln. Grobe Pflichtverletzungen werden bestraft, selbst wenn die Einstellung der Gelder dazu dient, einen drohenden Konkurs abzuwenden und die Mitarbeitenden weiterzubeschäftigen.

Bereits Verlustscheine führen zu Haftungsansprüchen

«Fügt ein Arbeitgeber durch absichtliche oder grob fahrlässige Missachtung von Vorschriften der Versicherung einen Schaden zu, so hat er diesen zu ersetzen.» So formuliert es Art. 52 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung nützlich. Doch dieser eine Satz verfehlt seine Wirkung nicht, und die Folgen können fatal

sein. Der angesprochene Schaden entsteht, wenn Ausstände für AHV/IV/EO und ALV nicht bezahlt werden, z.B., weil die Firma Konkurs anmelden musste und die Forde-



rungen nicht mehr begleichen konnte. Allerdings reicht bereits die Ausstellung von Verlustscheinen nach einer Betreibung mit Pfändung, um Haftungsansprüche geltend zu machen.

Auch Privatvermögen kann haften

Die Arbeitgeberhaftung setzt ein fundamentales Prinzip von GmbH und AG ausser Kraft – den Haftungsausschluss des Privatvermögens. Muss eine Gesellschaft mit besagten Rechtsformen Konkurs anmelden, wandert in der Regel nur das Gesellschaftsvermögen in

die Konkursmasse. Diese strikte Trennung wird infrage gestellt, wenn gravierende Fehler bei der Geschäftsführung aufgetreten sind oder die AHV nicht entrichtet wurde. Die Forderungen werden dann in erster Linie an die Organe der Gesellschaft gestellt, allen voran das Exekutivorgan. Bei der GmbH ist dies der Geschäftsführer, bei der AG der Verwaltungsrat. Aber auch ein Stiftungsrat, der Vereinsvorstand oder eine Genossenschaftsverwaltung müssen je nach Fall für solche unbeglichenen Forderungen aufkommen. Ferner können auch sogenannte faktische Organe zur Rechenschaft gezogen werden, beispielsweise der Alleinbuchhalter einer Gesellschaft, der Löhne überweist und Zahlungen selbstständig an die Ausgleichskasse entrichtet.

Bei Liquiditätsengpässen sofort reagieren

Um die Firma zu retten, greifen Unternehmer oft zu den letzten Reserven. Beispielsweise verzichten sie auf Teile ihres Lohns oder gewähren der Gesellschaft Überbrückungskredite. Kommt es dennoch zum Konkurs und die Ausgleichskasse macht ihre Ansprüche geltend, kann subjektiv meist nicht mehr nachvollzogen werden, wie viel diese Hilfe tatsächlich ausmachte. Das dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Geld ist somit ebenfalls verloren.

Wir empfehlen, die Forderungen der AHV fristgerecht zu bezahlen, da das Gesetz mit der Arbeitgeberhaftung ein wirksames Mittel gegen Missbrauch hat. Geraten Sie dennoch in einen Liquiditätsengpass, berät Sie Ihr Treuhänder kompetent und sachlich darüber, wie Sie eine finanzielle Krise überwinden können. »

DAS BURN-OUT ENTWICKELT SICH SCHLEICHEND ZUM VOLKSLEIDEN

Eine Standarddiagnose gibt es beim Burn-out-Syndrom nicht. Das Krankheitsbild ist diffus, die Symptome vielfältig: Sie reichen vom Hörsturz über Angstzustände bis hin zu Herzbeschwerden. Mit einfachen Mitteln können Arbeitgeber Burn-outs vorbeugen.



Herr Muster war offensichtlich viel beschäftigt. Dass aber etwas aus dem Gleichgewicht geriet, merkte niemand, bis es zu spät war. Es bereitete Herrn Muster zusehends Mühe, sich zu konzentrieren. Infolgedessen wuchs seine Fehlerquote markant an. Zudem war der sonst stets Gutgelaunte plötzlich gereizt. Von seinem Büronachbarn darauf angesprochen, erklärte er, dass er unter Schlafstörungen und Kopfschmerzen leide. Auf Drängen des Kollegen hin konsultierte er schliesslich den Hausarzt. Dessen Diagnose war eindeutig: Burn-out.

Die bei Herrn Muster aufgetretenen Symptome sind zwar typisch, kommen aber längst nicht immer vor. Da das Burn-out-Syndrom ein unspezifisches Krankheitsbild aufweist, gibt es keine einheitlichen Symptome. Mögliche Beschwerden reichen vom Hörsturz über Drehschwindel bis hin zu Schlafstörungen. Betroffene können auch unter Angstzuständen oder Herzbeschwerden leiden oder gar zusammenbrechen.

Verschiedenste Ursachen möglich

Ein Burn-out entsteht oft unbemerkt, und der Prozess ist schleichend. Bis die Anzeichen richtig gedeutet werden, verstreichen oft Monate. Lange verschliessen sich Betroffene den Anzeichen und ziehen eine Erkrankung erst in Betracht, wenn körperliche oder psychische Symptome auftreten. Die Ursachen für ein Burn-out-Syndrom sind genauso divers wie dessen Symptome. Angestrebte Ziele und Aufgaben lassen sich über einen längeren Zeitraum nur durch einen grossen Zusatzaufwand lösen. Bleibt dann noch die Anerkennung aus, kann dies fatale Folgen haben. Auch ein negatives Klima im Team oder Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten können zu Burn-out-Symptomen führen wie auch zu hoch gesteckte Ziele oder mangelnde Ressourcen. Daneben kann die Persönlichkeit ihren Teil dazu beitragen, wie z. B. eine zu hohe Anspruchshaltung an sich selber, eine ineffiziente Arbeitsweise, die fehlende Fähigkeit, auch mal Nein zu sagen,

nicht vorhandene Stressbewältigungsmöglichkeiten oder persönliche Probleme.

Was kann der Arbeitgeber tun?

Arbeitgeber können das Risiko von Burn-out-Erkrankungen verringern, indem sie ihren Mitarbeitenden den benötigten Handlungs-, Entscheidungs- und Kontrollspielraum einräumen. Im Idealfall verfügen Mitarbeitende über Selbstverantwortung und entscheiden selber, wie sie die Arbeit erledigen möchten. Ein verantwortungsvoller Vorgesetzter prüft regelmässig die Entfaltungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten seiner Mitarbeitenden, damit keine Monotonie aufkommt. Eine Verfügbarkeit rund um die Uhr sollte keine Voraussetzung sein. Unumgängliche Einsätze ausserhalb der normalen Arbeitszeit werden klar geregelt. Weiter überprüft ein pflichtbewusster Geschäftsinhaber oder Führungsverantwortlicher regelmässig, ob seine Mitarbeitenden über- oder unterfordert sind. Wichtig ist auch eine funktionierende Informations-, Kommunikations- und Kritikkultur. Ein guter Vorgesetzter legt Wertschätzung an den Tag und verzichtet, wann immer möglich, auf zu starke Machtausübung.

Der Weg aus dem Burn-out

Was, wenn das Burn-out dennoch ausbricht? Betroffenen kann wirkungsvoll und nachhaltig geholfen werden, wenn sie bereit sind, einen hohen Anteil an Persönlichkeitsarbeit zu leisten. Sie sollen benennen, was sich aus ihrer Sicht ändern muss. Das ist keine einfache Aufgabe, denn damit gestehen sie ein, dass die bisherigen Rahmenbedingungen nicht stimmten. Wichtig ist auch, dass das Umfeld im Betrieb Kritik annehmen kann und bereit ist, auf Verbesserungsvorschläge einzugehen – eine Herausforderung für alle Beteiligten. Eine Zusammenarbeit mit Fachpersonen wie Coaches, Psychologen und Psychotherapeuten ist daher empfehlenswert. »

➔ Weiterführende Webinfos

Burn-out-gefährdet?

Eine erste Selbstdiagnose ist auf folgender Website möglich:

<http://www.swissburnout.ch/test.php>



PRIVATAUFWAND ALS GESCHÄFTSAUFWAND VERBUCHEN?

Selbstständig Erwerbende kennen es: Aufwände sind rasch verbucht. Warum den neuen Computer zu Hause, das Essen mit Freunden oder den romantischen Kurztrip mit dem Partner nicht dem Unternehmen belasten? Das schmälert den ausgewiesenen Gewinn und lässt die Steuerrechnung kleiner ausfallen. Doch bei der Verbuchung solcher Aufwendungen ist Vorsicht geboten, denn das vermeintliche Sparen kann rasch das Gegenteil bewirken. Stellen Steuerrevisoren nämlich fest, dass es sich dabei um private Auslagen gehandelt hat, kann dies für einen Unternehmer unangenehme Folgen haben. In diesem Fall rechnet die Behörde den daraus resultierenden Betrag als geschäftsmässig nicht begründeten Aufwand und somit als zusätzliches Geschäftseinkommen auf. Bei Kapitalgesellschaften (AG, GmbH) können die Folgen noch unliebsamer sein. Hier betrachtet der Fiskus private Verbuchungen als verdeckte Gewinnausschüttung. Diese rechnet er einerseits als nicht geschäftsmässig be-

gründeten Aufwand dem Gewinn des Unternehmens und andererseits zusätzlich als geldwerte Leistung dem Einkommen des Unternehmensinhabers hinzu. Zudem ist die Verrechnungssteuer geschuldet, die unter Umständen nicht mehr zurückgefordert werden kann. Die Verbuchung rein privater Aufwände erfüllt den Tatbestand der Steuerhinterziehung. Nebst den direkten Steuern ist auch die Mehrwertsteuer davon betroffen, wenn Vorsteuern auf privaten Aufwendungen zurückgefordert worden sind. Allerdings gibt es verschiedene Kosten eines Unternehmens, die sowohl geschäftlichen als auch privaten Charakter haben können. Die Abgrenzung ist nicht immer einfach. Ein geschäftlicher Zusammenhang muss aber bei jeder verbuchten Ausgabe gegeben sein. Im Zweifelsfall sollte ein Aufwand deshalb nicht dem Geschäft belastet werden oder zumindest über einen genügend grossen Privatanteil in der Buchhaltung berücksichtigt sein. »

PRÄZISIERUNG

UPDATE, AUSGABE 3 | 12, KURZNEWS

Den Text «Gemeinsamer Familienname ist nicht mehr zwingend» präzisieren wir wie folgt: Beide Eheleute behalten ihren bisherigen Namen bei, sofern nichts anderes beantragt wird. Zudem gilt die Frist vom 31. Dezember 2013 für eine Namensänderung nur für Kinder. Ehepartner können ihren Ledignamen jederzeit nach einer Erklärung auf dem Zivilstandsamt wieder annehmen. »

CHE-123.456.789 MWST

NEUE MEHRWERT- STEUERNUMMER: ANPASSUNGEN RECHT- ZEITIG VORNEHMEN

Auf den 1. Januar 2011 ist das Bundesgesetz über die Unternehmens-Identifikationsnummer (UIDG) in Kraft getreten. Seitdem besitzt jedes Unternehmen eine einheitliche Identifikationsnummer. Die UID-Nummer mit dem Zusatz «MWST» löst die alte sechsstellige MWST-Nummer ab. Fortan werden MWST-Nummern von Firmen aussehen wie dieses fiktive Beispiel: CHE-123.456.789 MWST. Der Zusatz kann auch in Italienisch (IVA) oder Französisch (TVA) erfasst werden. Diese Änderung tritt auf den 1. Januar 2014 in Kraft. Bis Ende 2013 ist die alte sechsstellige MWST-Nummer (Referenznummer) noch gültig. Bereits jetzt kann aber schon die neue MWST-Nummer verwendet werden. Um am Ende des laufenden Geschäftsjahres Feuerhürden zu vermeiden, empfiehlt es sich, sämtliche Anpassungen der Informatik sowie der Rechnungsformulare und anderer Dokumente bereits im Lauf des Jahres 2013 vorzunehmen. Ab 2014 ist dann nur noch die neue MWST-Nummer gültig. »

Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhandpartners auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

Herausgeber: TREUHAND | SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband Sektionen Zentralschweiz, Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz und Zürich. Druck: SWS Medien AG Print, Sursee.
Erscheinungsweise: 3 x jährlich.

Haben Sie Fragen zu den in dieser Ausgabe behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich damit an Ihren TREUHAND | SUISSE-Partner.