VISITA
Treuhand

2024 INSIDE

Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Wir freuen uns, Ihnen die Ausgabe 2024 unserer jährlichen Zeitschrift «Inside» zu präsentieren. Gerne laden wir Sie ebenfalls ein, unsere Website und Social-Media Kanäle zu besuchen. Neben regelmässigen Fachbeiträgen zu aktuellen Themen erhalten Sie dort auch einen Einblick hinter die Kulissen der Visita.

Im Weiteren kommunizieren wir ab 2023 aktuelle Informationen aus den Bereichen Treuhand und Abacus mit Newslettern. Sie können diese via Website abonnieren.

Inhalt

- Termine 2024	Seite	2
- Insider Informationen	Seite	2
- Berufliche Erfolge & Jubiläen	Seite	3
- Herzlich Willkommen bei der Visita	Seite	4 - 5
- Übersicht Kennwerte 2024	Seite	6
- Wohneigentumsförderung kommt auf die Agenda	Seite	7 - 9
- Aargauer Regierung will Familien steuerlich entlasten und die Vermögenssteuer senken	Seite	10
- Abschaffung des Eigenmietwertes	Seite	11 - 12
- Spesenreglement	Seite	13 - 16
- Wichtiger Bundesgerichtsentscheid im Bereich Spesenreglement (BGE 9C_643/2022 vom 24.7.23)	Seite	17 - 18
- Flexibler Rentenbezug	Seite	19 - 21
- Abacus und die Deep-Technologien	Seite	22 - 24

Termine 2024

Unsere Veranstaltungen im Jahr 2024:

22.05.2024 & 23.05.2024	Banken-Meeting im Landgasthof zu den 3 Sternen, Brunegg
28.08.2024 & 29.08.2024	Banken-Meeting im Landgasthof zu den 3 Sternen, Brunegg
14.09.2024	**40 Jahre Jubiläum auf dem Schulareal Birr**
Oktober 2024	Workshop Abacus Neuerungen der Version 2024
12.11.2024 & 14.11.2024	Kundenworkshop im Weiterbildungszentrum, Lenzburg

Insider-Informationen

Abacus Partner-Status

Dank unserer fortlaufenden unternehmerischen Entwicklung und unserer effektiven Nutzung der Abacus-Software konnten wir auch im Jahr 2024 stolz die Auszeichnung als Bronze-Partner erhalten.

ABACUS
Bronze Partner

Personal

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben Monika Abegglen und Sandra Wipf die Entscheidung getroffen, die Visita Treuhand AG zu verlassen und sich neuen beruflichen Perspektiven zuzuwenden.

Wir danken ihnen herzlich für ihre Zeit bei uns und wünschen ihnen eine erfolgreiche Zukunft.

Berufliche Erfolge & Jubiläen

Wir freuen uns, mit Ihnen am 14. September 2024 unser 40-jähriges Firmenjubiläum zu feiern. Die Festivitäten versprechen einen Nachmittag und Abend voller Erinnerungen, Freude und gemeinsamer Momente. Wir laden alle Kunden, Partner, Freunde und Mitarbeitenden herzlich dazu ein, mit uns diesen besonderen Anlass zu feiern und auf die vergangenen vier Jahrzehnte erfolgreicher Zusammenarbeit zurückzublicken. Merken Sie sich den Termin vor!

Ivana Martic

Wir gratulieren Ivana Martic herzlich zum erfolgreichen Abschluss des Lehrgangs zur Treuhänderin mit eidgenössischem Fachausweis. Ihr Engagement und ihre Fachkompetenz haben dazu beigetragen, dass sie diesen wichtigen Meilenstein in ihrer Karriere erreicht hat. Wir schätzen ihre hervorragende Leistung und freuen uns auf eine weiterhin erfolgreiche Zusammenarbeit.

Seraina Lippuner

Seraina Lippuner hat mit Bravour den Lehrgang zur Treuhänderin mit eidgenössischem Fachausweis bestanden. Ihr Durchhaltevermögen und ihre fachliche Kompetenz haben zu diesem bemerkenswerten beruflichen Erfolg geführt. Wir gratulieren Seraina herzlich und freuen uns auf eine gemeinsame Zukunft.

Herzlich Willkommen!

Patrizia Ruf

Direktionsassistentin, Eintritt 15. Februar 2023

Nach der einjährigen Familienauszeit, welche mit der Geburt unserer 2. Tochter und dem Umbau von unserem Eigenheim meinen Alltag prägte, habe ich im Februar 2023 in der Visita Treuhand AG im Sekretariat mit einem Teilzeitpensum gestartet. Die interne Dienstleistungsfunktion liegt mir sehr am Herzen und bringt jeden Tag neue Herausforderungen mit sich – Arbeitsalltag gibt es nicht! Für mich ist der Arbeitseinsatz als Direktionsassistentin bei der Visita der perfekte Ausgleich zum Familienleben und macht mir sehr viel Spass. In meiner arbeitsfreien Zeit versuche ich unser Familienleben mit all seinen vielen kleineren und grösseren Bausteinen unter ein Dach zu bringen - als Ausgleich zum lebhaften Alltag, ziehe ich mich gerne auf meine Yogamatte zurück.

Priska Schaad

Mandatsleiterin, Eintritt 1. September 2023

Seit Anfang September bin ich ein Teil des Visita Teams. Bereits nach der Schnupperlehre wusste ich, dass ich meine Ausbildung in einem Treuhandbüro absolviere. Seit diesen 11 Jahren fasziniert mich der Beruf immer noch mit seiner Vielseitigkeit und den Kundenkontakten. Im 2020 stellte ich erfolgreich mein Wissen und Erfahrung mit dem Abschluss zur Treuhänderin mit eidg. Fachausweis unter Beweis. Ich freue mich ein Teil des aufgestellten Teams zu sein und mich kontinuierlich weiterzuentwickeln.
In meiner Freizeit bin ich sportlich aktiv, sei es beim Seilziehen oder im Winter auf den Pisten. Ausserdem entdecke ich mit Freude ferne Kontinente und Kulturen.

Nicolas Meier

Mandatsleiter, Eintritt 1. November 2023

Nach meiner im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossenen Berufslehre als Kaufmann EFZ M-Profil Branche Bank habe ich im November 2021 den Sprung in die Treuhandbranche gewagt. Seit dem 1. November 2023 bin ich nun bei der Visita Treuhand AG tätig. Neben meiner täglichen Arbeit als Mandatsleiter befinde ich mich zurzeit in der Ausbildung zum Treuhänder mit eidg. Fachausweis, welche ich voraussichtlich im Sommer 2026 abschliessen werde. In meiner Freizeit bin ich vielseitig engagiert, sei es als Gruppenleiter und Kassier der Jungschar Möriken, als Oboist der Musikgesellschaft Möriken-Wildegg oder als Mitglied der freiwilligen Feuerwehr. Falls noch Zeit übrig bleibt, sieht man mich auch ab und zu auf dem Motorrad.

Übersicht Kennwerte 2024

		bisher	ab 1.1.2024
AHV/IV/EO Unselbständigerwerbende			
Lohnbeiträge		10.60%	10.60%
Arbeitnehmerbeitrag		5.30%	5.30%
Geringfügiger Lohn (auf Verlangen Arbeitnehmer)	CHF	2‘300	2‘300
Arbeitslosenversicherung (ALV)			
CHF 148‘200 max. Jahreslohn	CHF	514	514
Maximaler Beitragssatz		10.00%	10.00%
Berufliche Vorsorge (2.Säule)			
Eintrittschwelle (Mindestjahreslohn)	CHF	22‘050	22‘050
Koordinationsabzug	CHF	25‘725	25‘725
Minimaler koordinierter Lohn	CHF	3‘675	3‘675
Lohnmaximum	CHF	88‘200	88‘200
Max. versicherbarer Lohn	CHF	882‘000	882‘000
Gesetzlicher Mindestzinssatz		1.00%	1.25%
Gebunden Vorsorge (Säule 3a)			
Mit 2. Säule	CHF	7‘056	7‘056
Ohne 2. Säule	CHF	35‘280	35‘280

Daniel Zimmermann
Mandatsbereichsleiter
dipl. Experte in Rechnungslegung und Controlling

Wohneigentumsförderung kommt auf die Agenda

Der Erwerb von Wohneigentum ist in den vergangenen Jahren schwieriger geworden. Die Wohneigentumsquote ist nach einem Höhepunkt im Jahr 2015 von 38.4% im 2021 auf 36.3% gesunken. Die Analysen zeigen, dass zwischen 2008 und 2020 der Anteil von Einzelpersonen, kinderlosen Paaren und älteren Menschen unter den Wohneigentümern überproportional zugenommen hat. Im Weiteren zeigt sich, dass der Erwerb von Wohneigentum ohne Vermögen oder familiäre Unterstützung (z.B. Erbvorbezug) schwieriger geworden ist. Insbesondere für junge Familien ist der Traum vom Eigenheim kaum noch realisierbar. Unter anderem hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates zum Thema ein Postulat eingereicht. Vom Bundesrat wird beauftragt, zu prüfen und Bericht zu erstatten:

- ob die sistierte direkte Eigentumsförderung im Gesetz über die Förderung von preisgünstigem Wohnraum reaktiviert werden kann, um die Bedürfnisse nach selbst bewohntem Wohneigentum für Private, wie es in der Bundesverfassung vorgesehen ist, zu ermöglichen;
- ob die Vorgabe von zinslosen resp. zinsgünstigen Darlehen oder von Bürgschaften des Bundes gemäss Rahmenbedingungen ergänzt und präzisiert werden könnte;
- welche Massnahmen namentlich zu einem effizienten Ressourcenverbrauch im Wohnen und zu einem ausgewogenen Verhältnis von Angebot und Nachfrage beitragen würden;
- was der gemeinnützige Wohnungsbau als sogenannter «dritter» Weg und Sonderform des (Mit-)Eigentums beim Zugang zu preisgünstigem Wohneigentum beiträgt und was eine stärkere Förderung bewirken könnte;
- wie besonders effiziente angebotsseitige Massnahmen der Kantone allenfalls unterstützt werden könnten;
- wie ausserhalb des Wohnraumförderungsgesetzes (WFG) die Eigenmittelvorschriften und damit die Tragbarkeit für Hypotheken für selbst bewohntes Wohneigentum für Private allenfalls erleichtert werde könnten – ohne dabei über Gebühr Risiken für die Finanzmarktstabilität einzugehen.

Bei allen Massnahmen soll der Bundesrat aufzeigen, wie sich diese voraussichtlich auf die Preisentwicklung auf dem Wohnungsmarkt auswirken.

Der Bund ist gemäss Art. 108 der Bundesverfassung gehalten, den Erwerb von Wohnungs- und Hauseigentum zu fördern, die dem Eigenbedarf Privater dient. Artikel 108 BV zur Wohnbau- und Wohnbaueigentumsförderung und das Bundesgesetz über die Förderung von preisgünstigem Wohnraum (WFG) halten seit längerer Zeit nicht mehr das, wofür sie geschaffen worden sind. Mit dem Postulat soll der Bundesrat aufgefordert werden, die Wirksamkeit der aktuell zur Verfügung stehenden Instrumente des Wohnraumförderungsgesetzes zu prüfen und allenfalls zu ergänzen.

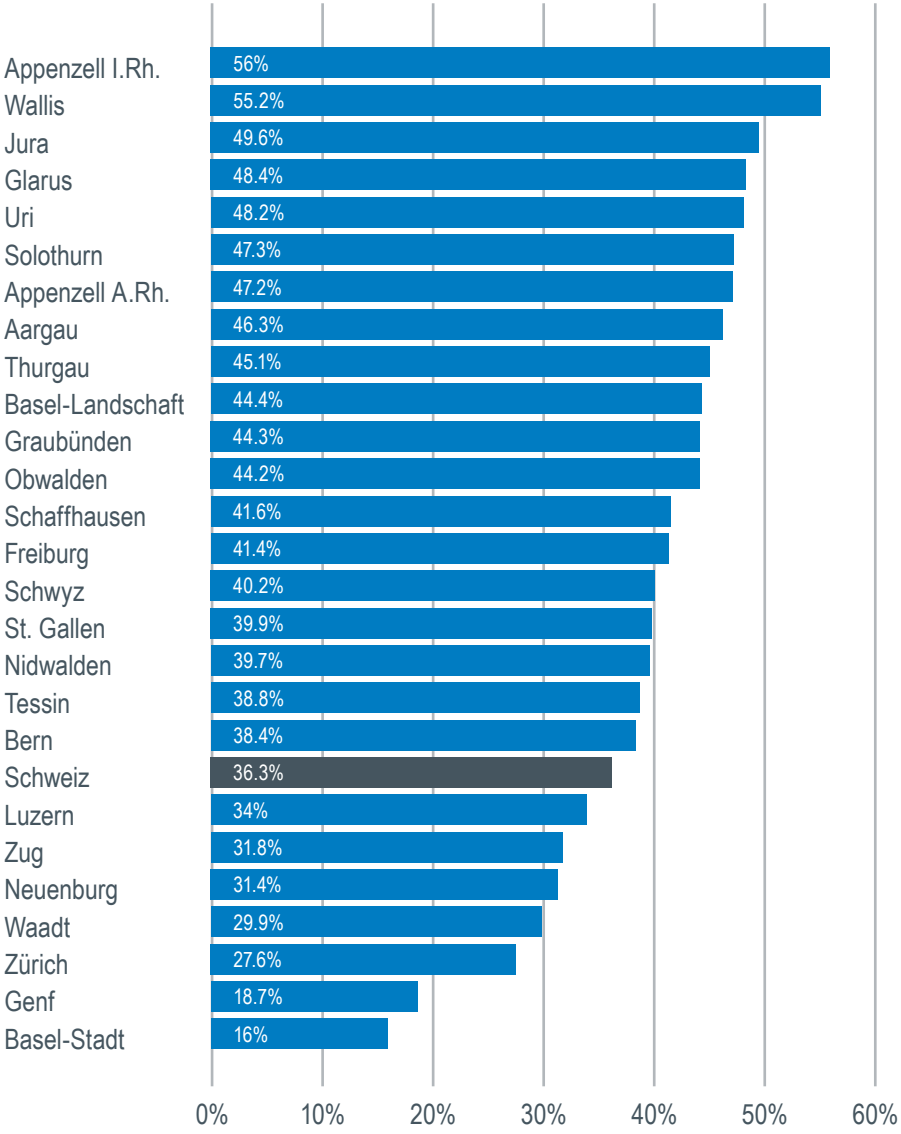
Die zur Verfügung stehenden Instrumente sind die folgenden:

1. Direkte Unterstützung durch zinslose oder zinsgünstige Darlehen für gemeinnützige Bauträger im Mietwohnungsbau;
2. Direkte Unterstützung durch zinslose oder zinsgünstige Darlehen für Eigentümer von selbst genutztem Wohneigentum;
3. Indirekte Unterstützung: der Bund verbürgt die Anleihen der Emissionszentrale für gemeinnützige Bauträger (EGW), leistet Rückbürgschaften an die Hypothekarbürgschaft-Genossenschaften im Mietbereich und gewährt den Dachorganisationen des gemeinnützigen Wohnungsbau Mittel für die Bildung eines Fonds de roulement;
4. Mittel für die Forschung und die Förderung von exemplarischen Projekten.

Im Rahmen des «Entlastungsprogramms 2003 für den Bundeshaushalt» sind die vom Bund direkt gewährten Darlehen bis auf Weiteres sistiert worden. Die Förderung beschränkt sich somit momentan auf die Punkte 3 und 4.

Der Bundesrat hat am 29. November 2023 Stellung genommen und sich bereit erklärt, die im Postulat aufgeworfenen Fragen umfassend zu prüfen, er weist allerdings darauf hin, dass für die Reaktivierung der Wohneigentumsförderung mit finanziellen Mitteln des Bundes angesichts der angespannten Lage des Bundeshaushalts derzeit kaum Spielräume bestehen.

Wohneigentumsquote nach Kanton 2021



Quellen: BFS - SE | GWS

Aargauer Regierung will Familien steuerlich entlasten und die Vermögenssteuer senken

Die Steuerstrategie, die der Grosse Rat im vergangenen März verabschiedet hat, zielt auf die Stärkung des Kantons Aargau als Wohn- und Wirtschaftsstandort. Die Gewinnsteuersätze für juristische Personen wurden zwischenzeitlich gegen unten angepasst und nun liegt das Schwergewicht auf der Entlastung der natürlichen Personen. Die Steuergesetzrevision soll am 1. Januar 2025 in Kraft treten.

Die Steuergesetzesrevision 2025 im Überblick:

Senkung Vermögenssteuer
Bei der Vermögenssteuer wird einerseits die höchste Tarifstufe reduziert und andererseits werden auch die von der Steuergesetzrevision «Schätzungswesen» (Liegenschaftsbewertung/Eigenmietwert) betroffenen Steuerpflichtigen entlastet, indem weitere Tarifstufen reduziert sowie der steuerliche Freibetrag erhöht werden.

Erhöhung Kinderabzüge
Damit Familien mit Kindern weiter entlastet werden, soll der Kinderabzug um CHF 400 erhöht werden. Für jedes Kind bis zum vollendeten 14. Altersjahr können somit neu CHF 7‘700 abgezogen werden. Für Kinder bis zum vollendeten 18. Altersjahr sind es CHF 9‘700 und für jedes volljährige Kind in Ausbildung, für dessen Unterhalt die Steuerpflichtigen zur Hauptsache aufkommen sind es CHF 11‘800.

Deutlich höhere Abzüge für Kinderdrittbetreuung
Die Steuergesetzrevision 2025 sieht zudem vor, die Abzüge für Kinderdrittbetreuungskosten von CHF 10‘000 auf neu CHF 25‘000 pro Kind zu erhöhen und die heutige Reduktion des Maximalabzugs bei Teilzeittätigkeit aufzuheben.

Höhere Abzüge für Aus- und Weiterbildung
Ebenso werden die Abzüge für Aus- und Weiterbildungskosten von CHF 12‘000 auf CHF 18‘000 erhöht.

Was kosten die Steuersenkungen den Kantonen und den Gemeinden?
Laut Mitteilung des Kantons entstehen für den Kanton und die Gemeinden keine Mehrkosten, resp. die Umsetzung soll ertragsneutral erfolgen. Dies soll durch die Anpassung der Eigenmietwertbesteuerung möglich sein, indem der Eigenmietwert 60% (Grosser Rat), resp. 62% (Regierungsrat) der Marktmiete betragen soll.

Abschaffung des Eigenmietwertes – wo stehen die parlamentarischen Diskussionen

Die Verhandlungen um die ungeliebte Steuer nimmt kein Ende. Das Parlament kommt bei der Abschaffung des Eigenmietwerts nicht vom Fleck, dabei wäre das aktuelle Zinsniveau nach wie vor ideal. Auch der Ständerat hat es nicht geschafft, aus dem Problemkind «Eigenmietwert» eine mehrheitsfähige Vorlage zu zimmern. Er beharrt sogar darauf, dass der Eigenmietwert nicht überall abgeschafft werden soll.

Dies bedeutet, dass bei Zweitwohnungen weiterhin die bisherige Besteuerung gelten soll. Dies vor dem Hintergrund, dass bei einer Abschaffung des Eigenmietwerts den Bergkantonen grosse Einnahmenausfälle drohen würden.

Eine Sonderlösung für die Kantone mit vielen Zweitwohnungen dürfte jedoch im Weiteren auf grossen Widerstand stossen. Der Eigenmietwert bleibt ein Problemkind. Dabei handelt es sich eigentlich um die wahrscheinlich wichtigste Reform des schweizerischen Einkommensteuerrechts in den letzten zehn Jahren.

Grundsätzlich wollen alle die ungeliebte Steuer abschaffen, die Frage ist nur, zu welchen Bedingungen. Ein wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit der Abschaffung des Eigenmietwertes ist der künftige Umfang des Abzugs der Hypothekarzinsen. So will der Ständerat den Schuldzinsenabzug künftig im Umfang von 70% der steuerbaren Vermögenserträge erlauben und der Nationalrat wollte einen Anteil von 40% zulassen. Dies bedeutet, je grösser dieser Prozentsatz ist, desto geringer ist der Anreiz die Hypothekarschulden zurückzuzahlen. Dass hier mehr Anreiz geschaffen werden soll, war ursprünglich ein Kernstück der Vorlage.

Die Schweiz hat heute eine sehr hohe Privatverschuldung pro Kopf. Das auch darum, weil es steuerlich oft nicht attraktiv ist, die Schulden zu bezahlen – auch wenn das nötige Geld vorhanden ist.

Für das Problem mit den Zweitwohnungen hat die Kommission des Nationalrates bereits eine Lösung gezimmert, indem sie eine Kommissionsinitiative aufgegleist hat. Dies soll es den Kantonen und Gemeinden erlauben, auf selbst genutzten Zweitliegenschaften eine besondere Liegenschaftssteuer zu erheben.

Nur bis es so weit ist, werden noch mehrere Jahre vergehen und eine Volksabstimmung wird nötig werden. Der Ständerat hat am 14. Dezember 2023 die Vorlage beraten.

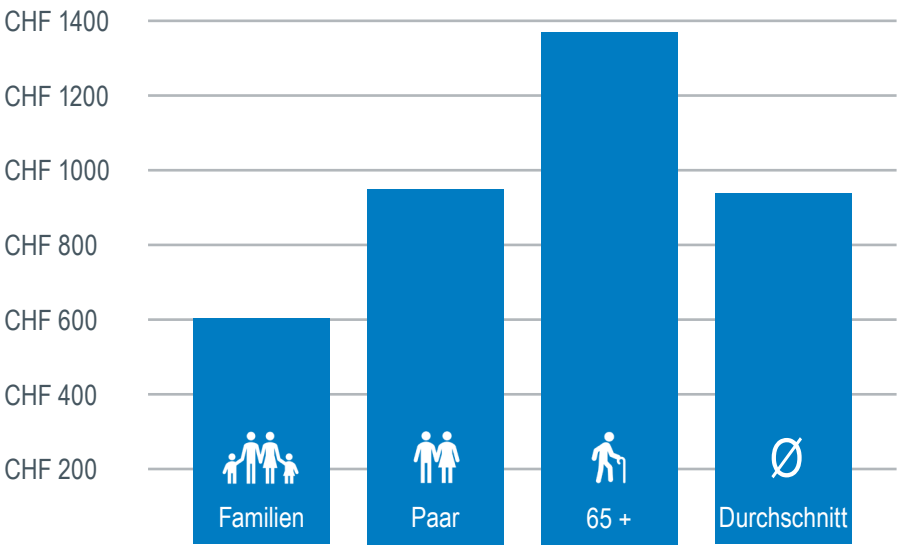
Wie geht es weiter?

Die Vorlage wird nun wieder zur Vorberatung der beiden Differenzen in die natio-

nalrätliche Kommission und dann in den Nationalrat eingeführt.

Wann könnte der Systemwechsel in Kraft treten?
Dazu lassen sich aktuell keine konkreten Aussagen machen. Zum einen ist offen, wieviel Zeit die Differenzbereinigung zwischen den Räten noch in Anspruch nehmen wird. Zum anderen steht die Frage eines möglichen Referendums im Raum, was das Ganze nochmals um ein bis zwei Jahre verzögern könnte. Zudem ist es sehr wahrscheinlich, dass es aufgrund der Komplexität der Änderung des Steuergesetzes zu einer Übergangsfrist kommen wird, zumal die Kantone ja auch die kantonalen Steuergesetze anpassen müssen. Das Problemkind bleibt ein Problemkind. Zwar sehen alle das Potenzial in einer Reform, aber wie man sie auf den richtigen Weg bringt, darüber streitet sich das Parlament mittlerweile seit sechs Jahren. Viele Verhandlungsrunden bleiben den Räten nicht mehr, da aus dem Nachsitzen bald ein Übungsabbruch droht.

Steuerersparnis bei Wegfall des Eigenmietwertes Hypotherkarzins von 1.5%



Quellen: Wüest Partner | BFS

Daniel Lack
Mandatsbereichsleiter
dipl. Treuhandexperte, dipl. KMU-Finanzexperte

Spesenreglement

Grundsätzliches
Spesenreglemente sind in der Schweiz ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsrechts. Sie regeln, welche Spesen dem Arbeitnehmer für dienstlich veranlasste Auslagen erstattet werden. Spesen können dabei sowohl in Form von Pauschalbeträgen als auch in Form von effektiven Belegen erstattet werden.
Die gesetzlichen Grundlagen für Spesenreglemente sind im Obligationenrecht (OR) und im Steuerrecht geregelt. Das OR sieht vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten für dienstlich veranlasste Auslagen erstatten muss, sofern diese nicht durch einen Spesenvorschuss abgegolten sind. Die Höhe der Erstattung ist frei vereinbar. Ein Spesenreglement kann nur für Spesenempfänger erstellt werden. Hingegen haben Selbständigerwerbende keine Möglichkeit ein Spesenreglement genehmigen zu lassen.

Das Steuerrecht sieht vor, dass die Erstattung von Spesen in der Regel als steuerfreier Arbeitslohn gilt. Voraussetzung ist, dass die Spesen tatsächlich angefallen sind und der Arbeitgeber die Erstattung in einem Spesenreglement geregelt hat.

In den meisten Kantonen der Schweiz müssen Spesenreglemente von den kantonalen Steuerbehörden genehmigt werden. Die Genehmigungspflicht dient dazu, sicherzustellen, dass die Spesenreglemente den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Das Genehmigungsverfahren ist in den einzelnen Kantonen unterschiedlich geregelt. In der Regel ist ein Gesuch an die kantonale Steuerverwaltung zu richten. Die Kantone kennen unterschiedliche Voraussetzung für die Genehmigung eines Spesenreglements. Beispielsweise genehmigt der Kanton Aargau nur Gesuche, wenn der Betrieb mindestens 10 Spesenempfänger bzw. Mitarbeitende beschäftigt. Die schweizerische Steuerkonferenz hat in Zusammenarbeit mit allen Kantonen ein Musterspesenreglement entworfen für die Verwendung in der Praxis. Es wird empfohlen auf der Basis dieses Musterreglements das eigene Spesenreglement zu erstellen.

Unterscheidung von Berufsauslagen und Spesen

Wieso ist das Spesenreglement wichtig? In der Praxis erweist sich die Unterscheidung zwischen Berufsauslagen und Spesen oftmals als problematisch. Berufsauslagen sind Aufwendungen, die für die Berufsausübung entstehen und nach Art. 26 DBG (Fahrtkosten, Verpflegungsmehrkosten und übrigen Berufskosten, Aufwendungen für das Homeoffice) als Gewinnungskosten vom Einkommen abgezogen werden können. Berufsauslagen sind Aufwendungen, die vor dem eigentlichen Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsschluss anfallen. Als Berufsauslagen gelten auch Aufwendungen, welche ganz allgemein bei der Arbeitstätigkeit anfallen (zB. Entschädigung für Werkzeuge oder Arbeitskleidung, Fachliteratur, etc).

Als Spesenvergütungen werden die vom Arbeitgeber ausgerichteten Entschädigungen für Auslagen, die dem Arbeitnehmer bei der beruflichen Tätigkeit erwachsen, bezeichnet. Gemäss Art. 327a OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendigen entstandenen Auslagen zu ersetzen. Spesenauslagen sind demzufolge Aufwendungen, die Arbeitnehmern während der Arbeitszeit oder in Erfüllung eines konkreten Arbeitseinsatzes entstehen. Die Spesen können effektiv gemäss Beleg oder mittels einer vordefinierten Pauschale vergütet werden. Insbesondere die Vergütung der Pauschalen setzt ein genehmigtes Spesenreglement voraus.

Genehmigung von Spesenreglemente durch die kantonalen Behörden

Das Spesenreglement, welches wie eingangs erwähnt empfohlener Massen auf dem Musterspesenreglement der SSK beruhen sollte, muss die folgenden Anforderungen erfüllen:

a) Es darf nur Vergütungen für berufsbedingte Auslagen vorsehen
b) Die Vergütungen bemessen sich dem effektiven Aufwand je Kostenereignis
c) Bei Fallpauschalen pro Kostenereignis müssen diese Vergütungen dem durchschnittlich bei den jeweiligen Spesenereignissen anfallenden Kosten entsprechen
d) Pauschalspesenvergütungen müssen funktionsbezogen sein und dürfen nur für berufsbedingte Auslagen ausgerichtet werden

Es gibt weitere Anforderungen zu beachten die kantonal sehr unterschiedlich sind. Die Kantone Aargau und Solothurn genehmigen Spesenreglemente aus verwaltungsökonomischen Gründen erst ab 10 und mehr Spesenempfänger, während der Kanton Zürich, Luzern und Baselland auch Reglemente genehmigt für Arbeit-

gebende die nur einen Arbeitnehmer und Spesenempfänger beschäftigen.

Arbeitgebende welche einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen, sollten unbedingt darauf achten, dass die Vorgaben des GAV im Spesenreglement Beachtung finden.

Nicht genehmigte Spesenreglemente
Wir empfehlen grundsätzlich allen Arbeitgebenden ein Spesenreglement einzuführen. Wenn das Spesenreglement nicht durch die kantonalen Behörden genehmigt werden lassen kann, da die Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind, so kann das Reglement zumindest arbeitsvertraglich als verbindlich erklärt werden. Die Mitarbeitenden rechnen Ihre Spesenentschädigungen ihrer Funktion entsprechenden Situation ab und für alle im Betrieb mitarbeitenden Personen gelten die gleichen Regeln. Dies sorgt für eine betriebliche Grundordnung und eine höhere Akzeptanz innerhalb des Betriebes.

Empfohlenes Vorgehen zur Einführung eines Spesenreglements
Haben sie noch keine Spesenreglement im Einsatz, so empfehlen wir das folgende Vorgehen:

a) Analyse der Spesensituation im Betrieb
b) Muster-Spesenreglement SSK bearbeiten (Website SSK)
c) Allfällige Vorabklärungen mit den zuständigen Behörden im Sitzkanton des Arbeitgebers (eine Liste der Zuständigkeiten für Spesenreglemente finden Sie auf der Website der SSK).
d) Festlegung des Zeitpunkts der Gültigkeit des Spesenreglements
e) Spesenreglement zur Genehmigung beim Sitzkanton einreichen
f) Bei Vorliegen des genehmigten Spesenreglements die Personaladministration entsprechend anpassen und ausrichten (zB. Lohnausweise anpassen, Spesenprozess im Betrieb anpassen, etc.)

Spesenentschädigungen ohne Spesenreglement
Es ist natürlich auch weiterhin möglich den Mitarbeitenden Spesenauslagen zu vergüten ohne dass ein Spesenreglement vorliegt, ob genehmigt oder nicht. Die Spesenvergütungen sollten in diesem Fall zwingend den Vorgaben gemäss Randziffer 49 und Fortfolgende der Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises entsprechen. Die Spesenvergütungen sind dann zwingend auf dem Lohnausweis zu bescheinigen. Halten Sie sich an diese Vorgaben der Wegleitung und an die Vorgaben des Musterspesenreglements, so sollten die Steuerbehörden die Spesenvergütungen

als solche akzeptieren und keine Aufrechnungen vornehmen.

Fazit

Spesenreglemente sind in der Schweiz ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsrechts. Das genehmigte Spesenreglement führt auch zur Rechtssicherheit gegenüber den Steuerbehörden und ist insbesondere bei ausgerichteten Pauschalspesen notwendig. Auch wenn das Spesenreglement nicht durch die kantonale Behörde genehmigt lassen werden konnte, empfehlen wir die Einführung eines Spesenreglements. Das Reglement kann arbeitsrechtlich und innerbetrieblich gültig erklärt werden und regelt die Handhabung von Spesenvergütungen verbindlich und fair und funktionsbezogen für sämtliche Mitarbeitende im Unternehmen.

Erfassung

- Verschiedene Zahlungsmöglichkeiten
- Beleg scannen oder uploaden
- Keine Belegdaten mehr abtippen: mit künstlicher Intelligenz werden relevante Daten erkannt
- Erkennung verschiedener MWST-Sätzen
- Zuteilung zu Projekten
- Verschiedene Erfassungsmöglichkeiten

Freigabe

- Individueller Freigabeprozess (bis drei Instanzen)
- Anträge in Inbox zur Freigabe
- Verschiedene Freigabevarianten möglich (automatisch, manuell bis zu drei Instanzen)

Auswertung

- Individuell gestaltbare Spesenstatistik
- Spesencockpit im Mitarbeiter-Portal und auf dem Smartphone in Echtzeit verfügbar

Verarbeitung

- Automatisierte Verbuchung in die Lohn- und Finanzbuchhaltung
- Automatische Rückzahlung, mit YAPEAL sogar in Echtzeit
- Automatischer Abgleich mit Firmenkreditkartentransaktionen

Wichtiger Bundesgerichtsentscheid im Bereich Spesenreglement (BGE 9C_643/2022 vom 24.7.23)

Das Spesenreglement wird vom Sitzkanton des Arbeitgebers genehmigt, wenn die entsprechenden Voraussetzungen hierfür erfüllt sind. Das genehmigte Reglement ist auch verbindlich für die übrigen Kantone. Nun kommt es vor, dass die Steuerbehörden trotz genehmigten Spesenreglement und korrekter Deklaration des Steuerpflichtigen in seiner Steuererklärung, Aufrechnungen im Bereich Spesen und Berufsauslagen vornimmt.

Im konkreten Beispiel reichte ein im Kanton Tessin Steuerpflichtiger fristgerecht seine Steuererklärung bei seinem Wohnsitzkanton ein. Der Arbeitgeber hat seinen Sitz im Kanton Zürich. Die zuständige Steuerbehörde akzeptierte die Abzüge in Bezug auf die Ausgaben für das Privatfahrzeug, in Bezug auf die Pauschale für «sonstige berufliche Aufwendungen» und in Bezug auf die Aus- und Weiterbildungskosten nicht. Der Steuerpflichtige legte Einspruch gegen die Besteuerung ein und fügte die vom zuständigen Finanzamt am 26. November 2007 genehmigte Spesenregelung und den Zusatz zur Spesenregelung seines Arbeitgebers bei.

Die Steuerbehörde hiess die Beschwerde teilweise gut. Den Abzug der Pauschalentschädigung für «übrige Geschäftsausgaben» lehnte sie jedoch ab, indem sie feststellte: «... wenn der Arbeitgeber eine Pauschalentschädigung zur Deckung der dem Arbeitnehmer entstandenen Ausgaben zahlt, wird davon ausgegangen, dass diese Entschädigung alle dem Arbeitnehmer entstandenen Ausgaben abdeckt, und folglich kann der Pauschalabzug nicht mehr gewährt werden. In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen und der Tatsache, dass keine über die erhaltene Pauschale hinausgehenden Aufwendungen nachgewiesen werden, wird der Pauschalabzug nicht gewährt.» Der Steuerpflichtige legte Beschwerde beim zuständigen Gericht ein. Dieses wies die Beschwerde ab und bestätigte die Verweigerung des Abzuges. Der Steuerpflichtige zog den Entscheid weiter bis vor Bundesgericht.

Das Bundesgericht hielt in seinem Urteil fest, dass das vom Steuerpflichtigen vorgelegte Spesenvergütungsreglement und dessen Beilage von der Steuerbehörde des Kantons Zürich, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, und nicht von der Steuerbehörde des Kantons Tessin genehmigt wurde, für sich genommen keine Bedeutung hat. Grundsätzlich müssen Spesen, die vom Arbeitgeber

aufgrund eines von der Steuerbehörde des Wohnsitzkantons des Arbeitgebers genehmigten Spesenreglements pauschal vergütet werden, auch von der Steuerbehörde eines anderen Kantons vorbehaltlos akzeptiert werden (BGE 148 II 504 Erw. 5.1.3, mit Hinweisen auf die Lehre). Der vom Steuerpflichtigen geltend gemachte pauschale Berufskostenabzug ist im Sinne von Art. 26 Abs. 1 Bst. c DBG zuzulassen, da es sich um andere als die vom Arbeitgeber zu erstattenden Kosten handelt. Ein Nachweis der effektiv getätigten Ausgaben ist nicht erforderlich, da dieser nur verlangt wird, wenn Abzüge geltend gemacht werden, die den gewährten Pauschalbetrag übersteigen. Die Steuerbehörden haben zu Unrecht Belegnachweise für den Abzug der Berufskostenpauschale verlangt. Das Bundesgericht hiess die Beschwerde des Steuerpflichtigen gut und der Abzug für die Berufskostenpauschale wurde zum Abzug zugelassen.

Die Steuerbehörden habe in diesem Fall die Spesenvergütungen mit den Berufsauslagen vermischt und deshalb einen Abzug in der Steuererklärung nicht zugelassen. Dieser Bundesgerichtsentscheid enthält zwei wichtige Erkenntnisse.

1) Grundsätzlich müssen Spesen, die vom Arbeitgeber aufgrund eines von der Steuerbehörde des Wohnsitzkantons des Arbeitgebers genehmigten Spesenreglements pauschal vergütet werden, auch von der Steuerbehörde eines anderen Kantons vorbehaltlos akzeptiert werden.
2) Erhält der Arbeitnehmer Spesenvergütungen aufgrund eines Spesenreglements, so hat er unvermindert Anspruch auf den Abzug von Berufskosten. Die Vermischung von Spesen und Berufsauslagen ist nicht zulässig.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass die Steuerbehörden im Zuge der Veranlagung Spesenbestandteile oder Berufsauslagen wie Fahrtkosten, Kosten für die Verpflegungsmehrkosten oder andere Berufskosten unzulässigerweise aufrechnen, obwohl der Steuerpflichtige bzw. seine Arbeitgeberin ein Spesenreglement im Einsatz hat. Jeder Einzelfall ist abzuklären, was genau von den Steuerbehörden aufgerechnet wird und der Grund dafür. Aufgrund der Rechtsprechung lassen sich diese Aufrechnungen oft beseitigen mittels Nachweis des genehmigten Spesenreglements. In diesem Fall ist es ratsam das Gespräch mit den Steuerbehörden zu suchen.

Mark Bieber
Mandatsbereichsleiter
dipl. Treuhandexperte

Flexibler Rentenbezug

Am 25. September 2022 wurde die Reform AHV 21 angenommen und damit die Finanzierung der AHV bis 2030 gesichert. Die Reform trat am 1. Januar 2024 in Kraft.
Die Finanzen der AHV und das Niveau der Rentenleistungen sind somit für die nächsten zehn Jahre gesichert. Das Referenzalter von Frauen und Männern wurde auf 65 Jahre vereinheitlicht, der Altersrücktritt wurde flexibilisiert und die Mehrwertsteuer (MWST) leicht erhöht.
Anspruch auf eine Altersrente haben Personen, welche das Referenzalter (bisher Rentenalter) von 65 Jahren erreicht haben. Das bis anhin geltende Referenzalter 64 für Frauen erhöht sich ab dem 1. Januar 2025 schrittweise um jeweils drei Monate pro Jahr. Während dieser Übergangsphase gilt für die betroffenen Jahrgänge folgendes Referenzalter:

Jahr	Referenzalter	Jahrgang Frauen
2024	64 Jahre	1960
2025	64 Jahre und 3 Monate	1961
2026	64 Jahre und 6 Monate	1962
2027	64 Jahre und 9 Monate	1963
2028	65 Jahre	1964

Quelle: AHV/IV

Ab 2028 gilt für Frauen und Männer ein einheitliches Referenzalter von 65 Jahren. Frauen der Jahrgänge 1961 - 1969 haben als Kompensationsmassnahme für die Erhöhung des Referenzalters ab dem 1. Januar 2025 Anspruch auf einen Rentenzuschlag, wenn sie die Altersrente ab dem Referenzalter oder später beziehen. Bei einem Vorbezug der Rente besteht kein Anspruch auf einen Zuschlag.

Vorbezug der Altersrente
Frauen und Männer können ihre Altersrente ab dem ersten Tag des Monats nach Vollendung des 63. Altersjahres vorbeziehen. Frauen mit Jahrgang 1961 bis 1969 können ihre Altersrente weiterhin mit 62 Jahren vorbeziehen. Für sie gelten spezielle Übergangsregelungen.

Entweder man bezieht die ganze Altersrente vor oder einen Anteil davon. Der Vorbezugsanteil kann als Frankenbetrag oder in ganzen Prozenten geltend gemacht werden. Der Anteil muss mindestens 20% und kann höchstens 80% der Altersrente betragen. Man hat die Möglichkeit, während der Vorbezugsdauer den Vorbezugsanteil einmal zu erhöhen. Der Wechsel vom Vorbezug einer ganzen Altersrente zum Teilvorbezug ist ausgeschlossen, ebenso der Wechsel zu einem tieferen Vorbezugsanteil.

Die Kürzung der Rente beläuft sich zwischen 0.6% (= 1 Monat Vorbezug) und 13.6% (= 24 Monate Vorbezug).

Bei Erreichen des Referenzalters wird die gekürzte Altersrente neu berechnet. Die Versicherungszeiten während der Vorbezugsdauer werden berücksichtigt, so dass bei einer vollständigen Beitragsdauer zum Zeitpunkt des Referenzalters eine Vollrente ausgerichtet werden kann. Auch die während des Vorbezugs bezahlten AHV-Beiträge werden bei der Rentenberechnung im Referenzalter miteinbezogen. Bei Gebrauch des Vorbezugs, sollen diejenigen genau gleichgestellt sein wie Personen, die ihre Altersrenten erst mit Erreichen des Referenzalters beziehen. Nach Ablauf der Vorbezugsdauer wird der definitive Kürzungsbeitrag festgelegt. Massgebend für die Ermittlung des Kürzungsbetrages ist die Summe aller ungekürzten vorbezogenen Renten, die Vorbezugsdauer und der entsprechende Kürzungssatz. Mit dem Kürzungsbetrag kompensiert man somit, die vor Erreichen des Referenzalters bezogenen Altersrenten.
Wenn man die Altersrente vorbezieht, untersteht man weiterhin der AHV-Beitragspflicht. Wer nicht mehr erwerbstätig ist, muss allenfalls Beiträge als nichterwerbstätige Person bezahlt. Die Beiträge, welche man während des Vorbezugs bezahlen, werden bei der definitiven Berechnung der Altersrente zum Zeitpunkt des Referenzalters berücksichtigt.

Aufschub der Altersrente
Hat man das Referenzalter erreicht, kann man den Bezug der Altersrente um mindestens ein Jahr und um höchstens fünf Jahre aufschieben. Dadurch erhöht sich die Altersrente um einen monatlichen Erhöhungsbetrag. Während des Aufschubs kann man die Altersrente oder einen Teil davon auf den Beginn eines beliebigen

Monates abrufen und beziehen. Man muss also nicht im Voraus eine feste Aufschubsdauer festlegen.
Spätestens ein Jahr nach Entstehung des ordentlichen Rentenanspruchs muss man den Aufschub geltend machen. Man kann entweder die ganze Altersrente aufschieben oder einen Anteil der Altersrente bereits beziehen. Der aufgeschobene Rentenanteil kann in Franken oder ganzen Prozenten angegeben werden. Der Anteil muss mindestens 20% und kann höchstens 80% der entsprechenden Altersrente betragen.
Man hat die Möglichkeit während der Aufschubsdauer den Anteil einmal zu reduzieren, d.h. einen Teil der aufgeschobenen Altersrente zu beziehen. Der Wechsel von einem Teilaufschub zum Aufschub der ganzen Altersrente ist ausgeschlossen. Wenn man einen Anteil der Altersrente vorbezieht, kann man bei Erreichen des Referenzalters höchstens den noch nicht bezogenen Teil der Altersrente aufschieben. Im Fall einer Kombination von Vorbezug und Aufschub kann der Prozentsatz des bezogenen Rentenanteils zwischen dem 63. Altersjahr (Frauen der Jahrgänge 1961 - 1969 bereits ab dem 62. Altersjahr) und 70. Altersjahr (für Frauen der Jahrgänge 1961 - 1963 gilt das entsprechende Referenzalter plus 5 Jahre) allerdings nur einmal geändert werden. Wenn man bis zum Referenzalter eine ganze Invalidenrente bezieht, kann man die Altersrente, welche die Invalidenrente ablöst, nicht aufschieben. Sofern man nur einen prozentualen Anteil einer Invalidenrente bis zum Referenzalter bezieht, hat man die Möglichkeit, den Anteil der Altersrente aufzuschieben, welcher nicht der abgelösten Invalidenrente entspricht.

Folgende Erhöhungssätze kommen dabei zu tragen:

	Monate			
Jahre	**0-2**	**3-5**	**6-8**	**9-11**
1	5.2	6.6	8	9.4
2	10.8	12.3	13.9	15.5
3	17.1	18.8	20.5	22.2
4	24	25.8	27.7	29.6
5	31.5			

Quelle: AHV/IV

Raphael Häfliger
Informatik-Bereichsleiter
dipl. Wirtschaftsinformatiker HF

Abacus und die Deep-Technologien

Mit den Produkten der DeepCloud, einer Tochterfirma der Abacus Research AG, verfolgt das Unternehmen das Ziel, Prozesse in den Bereichen Dokumentenmanagement, digitale Signaturen, Zahlungsverkehr und Business-Intelligence zu digitalisieren und zu automatisieren. Diese unabhängigen Cloudlösungen sind alle im Abacus ERP-System integriert. Zusätzlich können sie mit Drittsystemen mittels REST-API-Schnittstellen verbunden werden.

DeepBox / DeepO

Die All-in-One-Plattform dient dem Dokumentenaustausch. Sie bietet zudem erweiterte Funktionen, wie etwa eine integrierte KI-basierte Datenerfassungstechnologie Namens DeepO. Damit lassen sich dank automatisierten Prozessen Dokumente schneller und effizienter als je zuvor erfassen, analysieren, verschlagworten, klassifizieren, filtern und wiederfinden.

DeepSign

Die sichere, einfache und rechtskonforme Lösung dient dem Unterzeichnen und Speichern von Dokumenten. DeepSign ist eine digitale Signatur auf dem nächsten Level mit integrierter digitaler ID. Mit DeepSign können Sie jeden in der Schweiz und in der EU einladen, Verträge rechtskonform zu unterzeichnen – und das dank der integrierten und kostenlos nutzbaren digitalen Identität von DeepID. Zur Unterzeichnung Ihrer Dokumente bietet Ihnen die qualifizierte elektronische Signatur (QES) nach Schweizer (ZertES) und EU-Recht (eIDAS) die höchste Beweiskraft. Zusätzlich stehen Ihnen die einfache elektronische Signatur (EES) und die fortgeschrittene elektronische Signatur (FES) zur Auswahl, je nach Bedarf.

DeepID

DeepID hilft Menschen und Unternehmen, ihre Identität schnell und sicher von überall aus zu verifizieren. Mit der DeepID-App können Sie und Ihre Mitarbeiter ganz einfach und kostenlos eine digitale Identität erstellen. Diese können Sie nutzen, um Dokumente mit DeepSign digital zu signieren. Digitale Identitäten mit DeepID helfen nicht nur, die Remote-

Onboarding-Prozesse Ihrer Organisation zu beschleunigen und sicherer zu gestalten. Sie sorgen auch dafür, dass Sie wirklich wissen, mit wem Sie zusammenarbeiten.

Der Prozess der Identitätsverifizierung unterstützt sowohl Reisepässe als auch nationale Identitätskarten. Er bietet zugleich ein extrem hohes Mass an Sicherheit und eine einfache Integration in jede Plattform über eine REST API. Unternehmen können DeepID für den sicheren Austausch von Dokumenten nutzen. DeepID kann Ihr Unternehmen oder Unternehmen, mit denen Sie zusammenarbeiten, verifizieren und dadurch das Vertrauen Ihrer Geschäftspartner zusätzlich stärken. DeepID identifiziert jedes Unternehmen, das im Schweizer Handelsregister eingetragen ist.

DeepV

DeepV ist die interaktive Lösung zur Datenvisualisierung, mit der Sie Ihre Unternehmensdaten sicher analysieren, teilen und mit jedem zusammenarbeiten können. DeepV unterstützt Sie dabei, beim Teilen die Kontrolle über Ihre Daten zu behalten. Sie erstellen einen sicheren Link, über den Ihre Stakeholder Ihre Unternehmensdaten durchsuchen, abfragen und analysieren können. Und das alles innerhalb der von Ihnen festgelegten Grenzen, ohne dass Sie ein Konto haben müssen. Mithilfe von

DeepV verwandeln Sie Rohdaten in wertvolle Erkenntnisse und arbeiten sicher mit allen Stakeholdern zusammen, um die Business Intelligence zu verbessern.

DeepPay

Der einfachste Weg, um jede Organisation mit Sitz in der Schweiz mit ihren Bankkonten zu verbinden. DeepPay ist sowohl als integrierte Funktion von DeepBox und auch als eigenständige REST API-basierte Lösung verfügbar. Mit DeepPay kann sich jede Organisation nahtlos mit mehr als 120 Schweizer Finanzinstituten verbinden. Über eine einzige Benutzeroberfläche können Zahlungen entweder über DeepBox oder ihr ERP ausgelöst werden. Auf der einen Seite erhalten Unternehmen eine einzigartige, transparente Verbindung zu ihren zahlreichen Bankkonten. Andererseits können Finanzinstitute ihr E-Banking zur bevorzugten Plattform machen, indem sie Funktionen für die Konten-Verwaltung über verschiedene Banken hinweg anbieten. Durch ISO 27001:2013-konforme Prozesse und partnerschaftliche Finanzinstitute in der Schweiz erfüllt DeepPay die höchsten internationalen Sicherheitsstandards.

DeepFlow

Einfaches Automatisieren von komplexen Geschäftsprozesse dank eines schlanken, codefreien Workflow Buliders. DeepFlow ermöglicht es Ihnen, den Belegfluss und die Belegverbuchung zu 100% zu automatisieren. Mit wenigen Einstellungen lassen sich Erkennungsmerkmale erfassen und damit individuelle Regelwerke zur automatischen Verbuchung auslösen.

Visita Treuhand AG
Niederlenzerstrasse 25
Postfach 5600 Lenzburg

+41 (0)62 886 91 00
info@visita.ch
www.visita.ch