TREUHAND | SUISSE

UP | DATE

DEZEMBER 2024

Honold
richtig vertraut.

Honold Treuhand AG
Sempacherstrasse 15
CH-8032 Zürich
+41 44 421 33 33
www.honold.com

Mitarbeiterbeteiligung

Die Steuerfolgen einplanen

Mitarbeitende finanziell einzubinden, hat viele Vorteile. Erfolgsentscheidend ist eine strukturierte und gesamtheitliche Planung. Dies umfasst auch die steuerlichen Auswirkungen verschiedener Modelle für die Mitarbeitenden. Namentlich bei den Einkommenssteuern gilt es die Höhe der Steuerlast und den Zeitpunkt der steuerlichen Erfassung im Auge zu behalten.

Zu den beliebtesten Beteiligungsformen gehören Mitarbeiteraktien. In der Regel werden solche Anteile am Eigenkapital des Unternehmens zu Vorzugsbedingungen oder unentgeltlich abgegeben. Sie sind Bestandteil eines individuellen Vergütungspakets. Der Fiskus betrachtet die damit verbundenen Vergünstigungen denn auch als Teil des Erwerbseinkommens. Im Klartext: Sie werden als Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit qualifiziert und sind zusammen mit dem übrigen Einkommen der Einkommenssteuer unterworfen. Deshalb ist es wichtig, die zusätzliche steuerliche Belastung von Mitarbeiteraktien von Beginn weg einzukalkulieren und transparent zu machen. Denn sie kann sich je nach Umfang und Modalitäten der Beteiligung erheblich auf die Steuerrechnung und die Liquiditätsplanung des Mitarbeitenden auswirken. Häufig empfiehlt es sich, ein entsprechendes Steuerruling einzureichen. Zudem ist zu beachten, dass auf dem erwähnten Einkommen grundsätzlich auch die Sozialversicherungsabgaben geschuldet sind.

Steuerpflichtige Vergünstigung

Die einkommenssteuerliche Erfassung erfolgt meist per sofort beziehungsweise im Zeitpunkt der Abgabe der Mitarbeiteraktien. Der einkommenssteuerpflichtige Betrag ergibt sich aus der bereits angesprochenen Vergünstigung: der Differenz zwischen dem Verkehrswert der Aktie und dem Abgabepreis. Sind die Mitarbeiteraktien mit einer Sperrfrist verknüpft, erlaubt der Fiskus einen Diskont auf den Verkehrswert von 6 Prozent pro Jahr bis zu einem Maximum von zehn Sperrjahren, was zu einer attraktiveren bzw. tieferen steuerlichen Bemessungsgrundlage führt. Wenn man seine Mitarbeiteraktien zu einem späteren Zeitpunkt aus dem Privatvermögen und zu einem höheren Preis wieder verkauft, fällt hingegen in den meisten Fällen keine Steuer an. Der realisierte Profit gilt grundsätzlich von ein paar Ausnahmen abgesehen als steuerfreier Kapitalgewinn.

Mitarbeiteroptionen

Neben Mitarbeiteraktien gehören auch Mitarbeiteroptionen zu den gängigsten Beteiligungsformen. Sie räumen den Mit-

Inhalt

- Mitarbeiterbeteiligung: Die Steuerfolgen einplanen
- Mehrwertsteuer: Anpassungen auf 1. Januar 2025
- Feiertage im Arbeitsrecht: Wer hat Anspruch auf bezahlte freie Tage?

arbeitenden das Recht ein, Aktien ihres Arbeitgebers innerhalb eines definierten Zeitraums und zu einem bestimmten Preis zu erwerben, also ihre Option auszuüben. Auch hier sind die Vergünstigungen, von denen die Mitarbeitenden profitieren, einkommenssteuerpflichtig. Allerdings gibt es je nach Art der Mitarbeiteroption einen unterschiedlichen Zeithorizont: Freie börsenkotierte Mitarbeiteroptionen sind bei der Abgabe einkommenssteuerpflichtig; gesperrte oder nicht börsenkotierte Mitarbeiteroptionen hingegen werden erst dann einkommenssteuerlich erfasst, wenn sie ausgeübt (bzw. in Aktien umgewandelt) werden. Analog zu den Mitarbeiteraktien ist für die Besteuerung die entstandene Vergünstigung ausschlaggebend, also die Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Verkehrswert der Aktie bei der Ausübung.

Werden Mitarbeiteroptionen in einem internationalen Verhältnis ausgegeben, muss man die spezifische Situation genauer anschauen. Je nach Fall kommt es zu einer anteilsmässigen Besteuerung in der Schweiz. Zum Beispiel dann, wenn der Mitarbeitende seine Mitarbeiteroptionen in der Schweiz zugeteilt erhält und in einem anderen Land ausübt. Bei der Berechnung zählen unter anderem die Arbeitstage, die in der Schweiz beziehungsweise in einem anderen Land geleistet wurden.

Und «unechte» Beteiligungen?

Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen gelten als «echte» Mitarbeiterbeteiligungen, weil sie die Mitarbeitenden am Eigenkapital des Arbeitgebers beteiligen. Daneben gibt es eine Vielzahl von «unechten» Beteiligungsmodellen. Gemeinsam ist ihnen allen, dass sie unter dem Strich mit einer Geldleistung zugunsten des Mitarbeitenden verknüpft sind. Diese Geldleistung wird vom Fiskus ebenfalls als Lohnbestandteil angesehen und entsprechend besteuert.

Mehrwertsteuer

Anpassungen auf 1. Januar 2025

Im August 2024 hat der Bundesrat eine Teilrevision der Mehrwertsteuerverordnung verabschiedet. Sie enthält die Ausführungsbestimmungen zum abgeänderten Mehrwertsteuergesetz, das ab 1. Januar 2025 gilt, sowie weitere Anpassungen.

Die Änderungen, die das teilrevidierte Mehrwertsteuergesetz auf Anfang 2025 bringt, sind nur für einen kleinen Teil der Mehrwertsteuerpflichtigen von Bedeutung. Sie betreffen etwa die Bereiche Plattformbesteuerung oder Subventionen sowie Zusammenarbeit von Gemeinwesen. Wichtiger sind Anpassungen und Ergänzungen in der Verordnung, die ebenfalls auf den 1. Januar 2025 in Kraft treten.

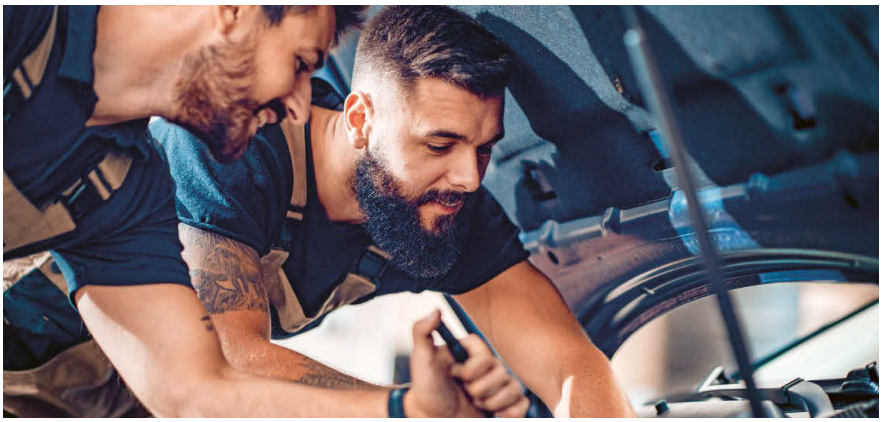
Effektiv oder Saldosteuersatz?

Unternehmen haben traditionell die Wahl, ihre Vorsteuer effektiv zu erfassen oder freiwillig auf die Saldo- und Pauschalsteuersatzmethode zu wechseln. Letztere hat den Vorteil, dass sie den Aufwand für das Unternehmen reduziert. Steuerpflichtige mit unterdurchschnittlicher Vorsteuerbelastung profitieren auch finanziell. In der Vergangenheit kam es teilweise zu häufigen Wechseln zwischen den verschiedenen Abrechnungsmethoden, die – im Sinne der Steueroptimierung – primär finanziell motiviert waren. Neu sind Vorsteuerkorrekturen vorgesehen, die den Anreiz für solche Wechsel mindern. Gleichzeitig sollen Unternehmen, die in mehreren Branchen tätig sind, ab 1. Januar 2025 mehr als die bisherigen zwei Saldosteuersätze anwenden können. So müssen sie nicht mehr im Voraus abschätzen, welches die finanziell günstigste Kombination der beiden auf sämtliche Branchen anwendbaren Saldosteuersätze ist, sondern sie rechnen jede Branche mit dem entsprechenden Satz ab. Mit den Änderungen in der neuen Mehrwertsteuerverordnung rückt das ursprüngliche Ziel der Saldo- und Pauschalsteuersatzmethode wieder in den Vordergrund: Sie soll nicht in erster Linie eine Methode zur Steueroptimierung sein, sondern den administrativen Aufwand für die Unternehmen senken.

Zu berücksichtigen ist auch, dass auf den 1. Januar 2025 ein Teil der Saldosteuersätze angepasst wird.

Portalpflicht ab 2027

Schon heute reicht die Mehrheit der Pflichtigen ihre Mehrwertsteuerdeklaration auf elektronischem Weg ein. Ab 2027 wird für die Saldo- und Pauschalsteuersatzmethode sowie Gruppenbesteuerung nur noch diese Methode möglich sein.



Für rund 15 Prozent der Branchen und Tätigkeiten ändern sich die Saldosteuersätze.

Feiertage im Arbeitsrecht

Wer hat Anspruch auf bezahlte freie Tage?

Ob Weihnachten, Ostern oder der 1. August – Feiertage sind für viele Arbeitnehmende eine willkommene Auszeit vom Berufsalltag. Doch wer hat eigentlich Anspruch auf bezahlte freie Tage? Und wie sieht es für Teilzeitmitarbeitende oder Mitarbeitende im Homeoffice aus?

In der Schweiz gilt der 1. August als einziger gesetzlicher Feiertag auf Bundesebene. Die übrigen Feiertage werden kantonal geregelt, wobei die Anzahl je nach Kanton zwischen 8 und 15 variiert. An diesen Tagen haben Arbeitnehmende grundsätzlich frei, sofern betriebliche Gründe keine Arbeit erfordern. Für Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Das bedeutet, dass Mitarbeitende im Monatslohn für diese Tage normal entlöhnt werden, ohne arbeiten zu müssen.

Der individuelle Anspruch auf bezahlte Feiertage hängt vom Anstellungsverhältnis ab.

Homeoffice

Auch im Homeoffice gelten die üblichen Regelungen zu Feiertagen. Fällt ein Feiertag auf einen regulären Arbeitstag, haben Mitarbeitende frei und erhalten ihren Lohn. Eine Verpflichtung zur Arbeit besteht nicht, es sei denn, dies wurde im Vorfeld ausdrücklich vereinbart.

Ferien

Fällt ein Feiertag in die Ferienzeit, so wird dieser Tag nicht als Ferientag gezählt. Arbeitnehmende haben in diesem Fall Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag. Dies gilt allerdings nur für Feiertage, die auf einen Werktag (Montag bis Freitag) fallen.

Teilzeitmitarbeitende im Monatslohn

Bei Teilzeitmitarbeitenden mit festen Arbeitstagen ist die Situation relativ einfach: Fällt ein Feiertag auf einen ihrer regulären Arbeitstage, haben sie frei und erhalten ihren normalen Lohn. Komplizierter wird es bei flexiblen Arbeitstagen. Hier empfiehlt sich eine anteilsmässige Berechnung des Feiertagsanspruchs. Beispiel: Ein 50%-Mitarbeiter hätte bei 10 Feiertagen pro Jahr Anspruch auf 5 bezahlte Feiertage. Diese können dann flexibel zugeteilt oder als Zeitguthaben verrechnet werden.

Mitarbeitende im Stundenlohn

Für Mitarbeitende im Stundenlohn besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen. Um diese Ungleichbehandlung auszugleichen, wird häufig ein Feiertagszuschlag von 3,2 Prozent auf den Bruttolohn ausbezahlt. Dieser Zuschlag deckt die durchschnittlich 8 Feiertage pro Jahr ab, die auf einen Werktag fallen.

Faire Behandlung?

Um eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden zu gewährleisten, bieten sich verschiedene Arbeitszeitmodelle an: Zum einen die Jahresarbeitszeit, bei der die Gesamtarbeitszeit für ein Jahr definiert wird. Feiertage werden für alle Mitarbeitenden gleich berücksichtigt, unabhängig von Teilzeitpensen oder Arbeitstagen. Oder das Modell der Vertrauensarbeitszeit: Hier steht die Erledigung der vereinbarten Aufgaben im Vordergrund, nicht die genaue Arbeitszeit. Und Feiertage können flexibel gehandhabt werden. Bei einem Gleitzeitmodell mit Kernarbeitszeit können die Feiertage für alle fair verteilt werden, indem an Feiertagen keine Kernarbeitszeit gilt. Eine weitere Möglichkeit sind Arbeitszeitkonten für die Mitarbeitenden, bei denen Feiertage als Zeitguthaben verbucht werden, das flexibel genutzt werden kann.

Eine transparente und faire Handhabung von Feiertagen trägt wesentlich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei und hilft, Konflikte zu vermeiden. Im Zweifelsfall empfiehlt sich die Konsultation eines Arbeitsrechtsexperten, um individuelle Lösungen für den Betrieb zu finden.

Tipps für Arbeitgeber

1. Klare Regelungen im Arbeitsvertrag oder Personalreglement festhalten
2. Bei Teilzeitmitarbeitenden eine anteilsmässige Berechnung des Feiertagsanspruchs vornehmen
3. Für Mitarbeitende im Stundenlohn einen angemessenen Feiertagszuschlag einplanen
4. Flexible Arbeitszeitmodelle in Betracht ziehen, um eine faire Behandlung aller Mitarbeitenden zu gewährleisten
5. Regelmässige Überprüfung und Anpassung der Regelungen, um gesetzliche Änderungen zu berücksichtigen

Kurznews

Gleiche Regeln für Versicherer

Bisher war die Branchenvereinbarung, welche die Versicherungspraktiken regelt, freiwillig. Seit 1. September 2024 gilt sie nun für alle Versicherer: für die Prämien 2025 und damit für die nächste Periode des Krankenkassenwechsels.

Künftig ist die telefonische Kaltakquise, also die Kontaktaufnahme mit einer Person, die noch nie beim Versicherer versichert war oder dies seit mehr als 36 Monaten nicht mehr ist, untersagt. Ausserdem ist der Vermittler bei einem Beratungsgespräch mit einem Kunden verpflichtet, ein Protokoll zu erstellen und es von der Kundschaft unterzeichnen zu lassen.

Die Entschädigung der Vermittler ist neu auf 70 Franken pro versicherte Person in der sozialen Krankenversicherung und auf 16 Monatsprämien pro abgeschlossenes Produkt in der Zusatzversicherung beschränkt. Versicherer, die gegen die allgemeinverbindlich erklärten Regeln verstossen, müssen mit einer Busse von bis zu 100 000 Franken rechnen.

Versicherer dürften bei der Kundengewinnung künftig keine telefonische Kaltakquise mehr anwenden.

Internationales Erbrecht

Immer mehr Menschen bewegen sich sowohl beruflich als auch privat in einem internationalen Kontext. Dadurch steigt die Zahl der internationalen Erbangelegenheiten. Ab 1. Januar 2025 gelten neue Regeln.

Das internationale Erbrecht der Schweiz wurde modernisiert und den Entwicklungen im Ausland angepasst. Die neuen Bestimmungen verringern das Risiko von Zuständigkeitskonflikten sowie sich widersprechenden Entscheidungen der zuständigen Behörden. Erreicht wird dies durch eine bessere Koordination der gegenseitigen Zuständigkeiten sowie Angleichungen bei den Regeln über das anwendbare Recht. Personen, die sowohl in der Schweiz als auch im Ausland über Vermögenswerte verfügen, erhalten mit der Revision zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die Regelung ihrer Erbangelegenheiten.

Neue Steuertarife und -abzüge

Die Teuerung seit dem letzten Ausgleich der kalten Progression im Jahr 2024 beträgt 1,31 Prozent. Deshalb passt das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) die Tarife und Abzüge bei der direkten Bundessteuer an. Die Anpassung erfolgt ab dem Steuerjahr 2025 und wird erstmals für die Steuererklärung im Jahr 2026 relevant.

Ab dem Steuerjahr 2025 steigen u.a. der Kinderabzug und der Unterstützungsabzug auf je 6800 Franken (bisher 6700 Franken). Zudem können Personen, die sich in Ausbildung befinden, neu 100 Franken mehr (max. 13 000 Franken) für die Kosten der berufsorientierten Aus- und Weiterbildung abziehen.

Der Ausgleich der kalten Progression führt zu Anpassungen über alle Tarifstufen. Ehepaare zahlen neu Steuern ab einem steuerbaren Einkommen von 29 700 Franken (bisher 29 300 Franken). Der Höchstsatz wird neu ab einem steuerbaren Einkommen von 940 900 Franken erreicht (bisher 928 700 Franken).

Herausgeber
TREUHAND | SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich

Erscheinungsweise: 3 × jährlich

TREUHAND | SUISSE

Druckprodukt mit finanziellem Klimabeitrag
ClimatePartner.com/12986-2410-1007

Haben Sie Fragen zu den behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich an einen Treuhandprofi und achten Sie bei der Wahl auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

www.treuhandsuisse.ch
Schweizerischer Treuhänderverband

Sozialversicherungen

Beiträge und Leistungen 2025

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Unselbstständigerwerbende		Ab 1.1.2025	Bisher
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs.			
AHV		8,70 %	8,70 %
IV		1,40 %	1,40 %
EO		0,50 %	0,50 %
Total vom AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)		**10,60 %**	**10,60 %**
Arbeitnehmerbeitrag		5,30 %	5,30 %

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Selbstständigerwerbende		Ab 1.1.2025	Bisher
Maximalsatz		10,00 %	10,00 %
Maximalansatz gilt ab einem Einkommen (pro Jahr) von	CHF	60 500	58 800
Unterer Grenzbetrag (pro Jahr)	CHF	10 100	9 800
Für Einkommen zwischen CHF 10 100 und CHF 60 500 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.			

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Nichterwerbstätige		Ab 1.1.2025	Bisher
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahrs.			
Nichterwerbstätige und Personen ohne Ersatzeinkommen bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von	CHF	530	514
Nichterwerbstätige (jährlicher Maximalbeitrag)	CHF	26 500	25 700

Beitragsfreies Einkommen (ist optional)		Ab 1.1.2025	Bisher
Für AHV-Rentner (pro Jahr)	CHF	16 800	16 800
Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber Davon ausgenommen sind Kunstschaffende und Personen, die im Privathaushalt arbeiten (z. B. Reinigungspersonal).	CHF	2 500	2 300
Personen bis Ende des 25. Altersjahrs, deren Einkommen aus Tätigkeit in Privathaushalten CHF 750 nicht übersteigt, sind von der AHV-Beitragspflicht befreit. Die jungen Erwachsenen können aber verlangen, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge mit der AHV abgerechnet werden.	CHF	750	750

1. Säule – Arbeitslosenversicherung		Ab 1.1.2025	Bisher
Beitragspflicht: alle AHV-versicherten Arbeitnehmer.			
Bis zu einer Lohnsumme (pro Jahr) von	CHF	148 200	148 200
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber / Arbeitnehmer		2,20 %	2,20 %

1. Säule – AHV-Altersrenten		Ab 1.1.2025	Bisher
Minimal (pro Monat)	CHF	1 260	1 225
Maximal (pro Monat)	CHF	2 520	2 450
Maximale Ehepaarrente (pro Monat)	CHF	3 780	3 675
Seit 1.1.2024 kann die Rente zwischen 63 und 70 Jahren flexibel bezogen werden (für Frauen der Übergangsgenerationen 1961 bis 1969 ab vollendetem 62. Altersjahr). Informationen und Berechnungsgrundlagen: www.ahv-iv.ch/p/3.04.d			

2. Säule – Unfallversicherung		Ab 1.1.2025	Bisher
Beitragspflicht Berufsunfall: alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lernende usw. Beitragspflicht Nichtberufsunfall: alle Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mindestens acht Stunden beträgt, sind auch gegen Nichtberufsunfall zu versichern. Prämien Berufsunfall zulasten Arbeitgeber. Prämien Nichtberufsunfall zulasten Arbeitnehmer.			
Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr	CHF	148 200	148 200

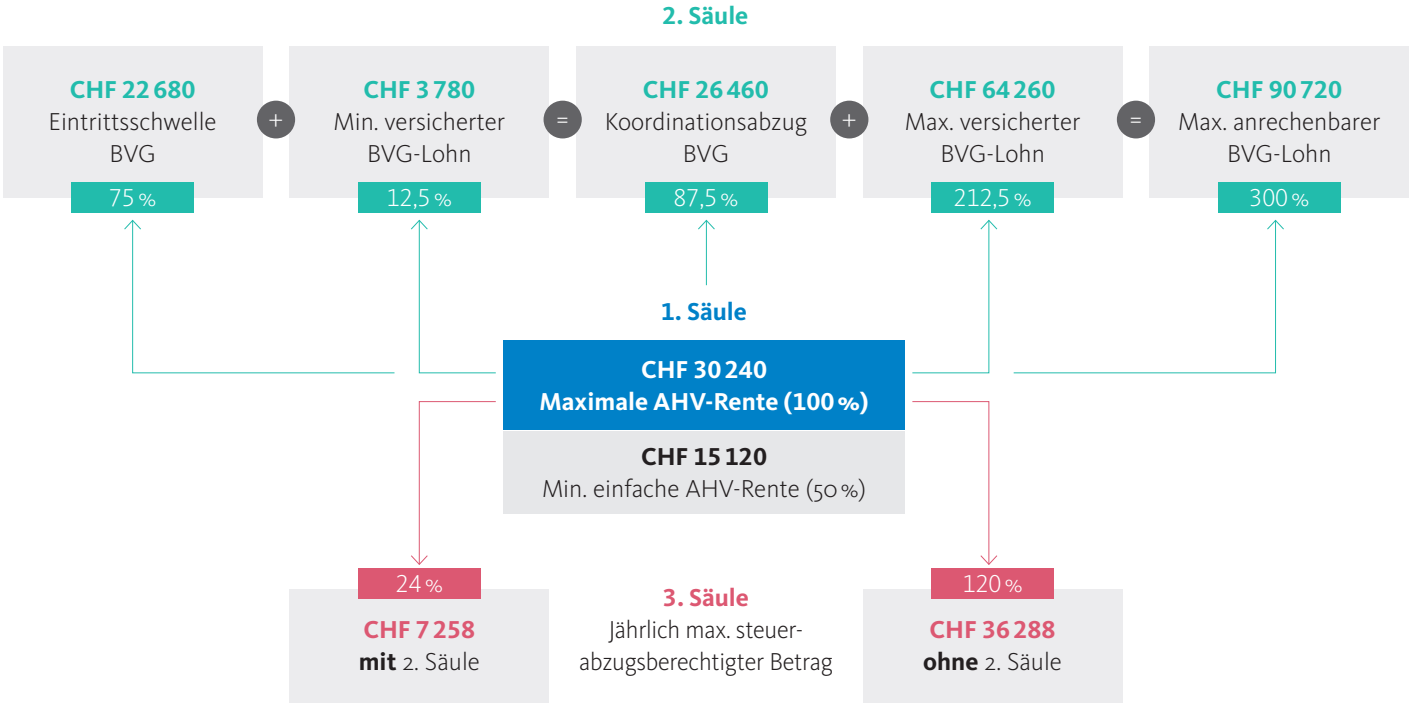
Sozialversicherungen

2. Säule – berufliche Vorsorge		Ab 1.1.2025	Bisher
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs für die Risiken Tod und Invalidität. Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahrs zusätzlich auch Alterssparen.			
Eintrittslohn pro Jahr	CHF	22 680	22 050
Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF	3 780	3 675
Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr	CHF	90 720	88 200
Koordinationsabzug pro Jahr	CHF	26 460	25 725
Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF	64 260	62 475
Maximal versicherbarer Lohn jährlich (überobligatorisch)	CHF	907 200	882 000
Gesetzlicher Mindestzinssatz		1,25 %	1,25 %

2. Säule – Sparbeiträge – Altersgutschriften vom koordinierten Lohn	Ab 1.1.2025	Bisher
Altersjahr 25 bis 34	7,00 %	7,00 %
Altersjahr 35 bis 44	10,00 %	10,00 %
Altersjahr 45 bis 54	15,00 %	15,00 %
Altersjahr 55 bis 64/65	18,00 %	18,00 %

3. Säule – gebundene Vorsorge (freiwillig)		Ab 1.1.2025	Bisher
Die gebundene Vorsorge 3a kann maximal fünf Jahre über das ordentliche Rentenalter (64./65. Altersjahr) hinaus geäufnet werden; die Beiträge sind vom steuerbaren Einkommen abziehbar. Die Voraussetzungen sind, dass weiterhin eine Erwerbstätigkeit besteht und ein AHV-pflichtiges Einkommen abgerechnet wird. Steuerbegünstigte Einlagen in die gebundene Säule 3a können auch von AHV-Rentnern geleistet werden, die einen AHV-Lohn von weniger als CHF 1 400 pro Monat beziehen und somit keine AHV-Beiträge abrechnen.			
Erwerbstätige mit 2. Säule	CHF	7 258	7 056
Erwerbstätige ohne 2. Säule maximal 20 % des Erwerbseinkommens, höchstens	CHF	36 288	35 280

Kennzahlen



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

Herausgeber: TREUHAND | SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband,
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich