

Periodische Informationen über Wirtschaftsberatung, Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung

Sehr geehrte Leserin
Sehr geehrter Leser

Die Saläradministration mag von aussen gesehen eine einfache, überschaubare und routinemässige Angelegenheit zu sein. Das trifft in vielen Fällen auch zu. Doch oft treten immer wieder Detailfragen auf, die auf Anhiob nicht oder nur mit externer Hilfe gelöst werden können. Und bei diesen Fragen verbirgt sich der Teufel oft im Detail. Im Hauptartikel dieser Ausgabe erfahren Sie in einfacher Weise, wie Fragen rund um Themen wie Teilzeitarbeit und Stundenlohn, Quellensteuer sowie Lohnfortzahlung bei längerer Abwesenheiten zu beantworten sind. Der vorliegende Beitrag vermittelt Ihnen wichtige und hoffentlich auch nützliche Hinweise aus dem Lohnadministrationsalltag.

Die einfache Gesellschaft wird vielfach als sogenannte Grundform im schweizerischen Gesellschaftsrecht bezeichnet. Sie kommt immer dann zur Anwendung, wenn die Voraussetzungen einer anderen Gesellschaftsform nicht erfüllt sind. Bei der Gründung unterliegt sie keinen bestimmten Formvorschriften, es muss kein Grundkapital geleistet werden und es sind keine Organe zu bestimmen. Der praktische Tipp zeigt auf, welche Bestimmungen im Innen- und im Aussenverhältnis zu beachten sind und welche Bilanzierungsvorschriften zur Anwendung kommen.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre!

Ihre T+R AG

Ernennung zum Partner



Herr **Martin Röthlisberger**, Rechtsanwalt, dipl. Steuerexperte, ist per 1. Oktober 2013 als Vizedirektor in den Geschäftsbereich Steuerberatung der T+R AG eingetreten. Wir freuen uns, Sie über die Ernennung von Herrn Röthlisberger zum **Partner der T+R AG** per 1. Oktober 2016 zu informieren.

Herr Röthlisberger verfügt über langjährige profunde Kenntnisse im schweizerischen und internationalen Steuerrecht. Seine Beratungsschwerpunkte liegen im Unternehmungssteuerrecht, in nationalen als auch grenzüberschreitenden Umstrukturierungen und Reorganisationen, Sanierungen, in der

steuerberatenden Begleitung von Käufen und Verkäufen von Unternehmungen und von Unternehmensteilen, in Tax Due Diligence sowie in der Steueroptimierung im Rahmen der Abschlussgestaltung. Weiter ist er spezialisiert auf die Beratung im Zusammenhang mit internationalen Mitarbeiterentsendungen in und aus der Schweiz sowie auf die sich ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen bei internationalen Sachverhalten.

Er betreut heute eine grosse Anzahl Mandate in den Bereichen Industrie, Handel, Dienstleistungen und im öffentlichen Sektor. Auch dank seiner sprachlichen Kenntnisse ist er für internationale Kunden stets ein gefragter Ansprechpartner.

Wir gratulieren Herrn Röthlisberger ganz herzlich zur Ernennung zum Partner der T+R AG und wünschen ihm in seiner neuen Herausforderung alles Gute und viel Befriedigung.

In dieser Ausgabe



Saläradministration 2

Ausgewählte Themen und Stolpersteine

Der praktische Tipp 5

Das Wesen und die Bilanzierung der einfachen Gesellschaft

T+R AG 6

Öffnungszeiten Weihnachten/Neujahr

Personelles 6

Herzlich willkommen
Prüfungserfolge

Veranstaltungen 6

MWST-Kurse 2016
Veranstaltungen 2017

Saläradministration: Ausgewählte Themen und Stolpersteine

Einleitung

Das Salärwesen einer Unternehmung unterliegt ständigen Anpassungen. Die Vorschriften in den Bereichen Sozialversicherungen, Arbeitsrecht und Steuern werden zunehmend komplexer. Wir möchten Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, mit dieser Ausgabe einige oft vorkommende Sachverhalte und oftmals wieder zu Fragestellungen führende Punkte der Saläradministration kurz erläutern.

Teilzeitarbeit / Stundenlohn

Wie müssen bei einem im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden die Ferien abgegolten werden? Die Auszahlung von Ferien ist bis auf ein paar wenige Ausnahmen nicht erlaubt. Bei Mitarbeitenden, die im Stundenlohn angestellt sind, ist die Auszahlung nur bei sehr unregelmässigen Einsätzen erlaubt. Falls eine im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende regelmässig beschäftigt wird, beispielsweise einen Tag in der Woche, ist eine Auszahlung der Ferien nicht zulässig, sondern bei effektivem Ferienbezug auszuzahlen. Es empfiehlt sich, den Anteil der Ferien (8.33 % bei 4 Wochen Ferien, 10.64 % bei 5 Wochen Ferien) auf der Lohnabrechnung separat auszuweisen und zurückzustellen bis der Mitarbeitende effektiv die Ferien bezieht. Der für die Ferien bestimmte Betrag muss sowohl aus dem Arbeitsvertrag wie auch den einzelnen Lohnabrechnungen eindeutig hervorgehen. Nur so besteht für den Arbeitnehmenden die notwendige Klarheit und er/sie kann den genauen Betrag auch noch zu einem späteren Zeitpunkt feststellen.

Beispiel:

Ausgangslage: Ein im Stundenlohn von CHF 40/Stunde beschäftigter Mitarbeitender leistet im April 32 Stunden und im Mai 16 Stunden. Der Mitarbeitende hat Anspruch auf 4 Wochen Ferien. Der Ferienanteil wird bis zum Ferienbezug zurückgestellt. Im Mai bezieht der Mitarbeitende sämtliche Ferien.

	8 Std.	8 Std.	8 Std.	8 Std.	8 Std.	8 Std.	Ferien	Ferien
1.4.				30.4.	1.5.			31.5.
Lohnabrechnung	4 x	8 Std.	CHF 40	1'280.00	2 x	8 Std.	CHF 40	640.00
Anteil Feriengeld	8.33 %	von	1'280	106.60	8.33 %	von	640	53.30
Rückstellung								
Total Bruttolohn April				1'280.00				106.60
					Auszahlung Feriengeld			159.90
					Total Bruttolohn Mai			799.90



Philipp Burri
dipl. Treuhandexperte
dipl. Bankfachexperte
zugelassener Revisionsexperte
Partner
Mitglied des Verwaltungsrates



Esther Wittwer
Betriebswirtschafterin HF
Handlungsbevollmächtigte

Quellensteuer

Mit der zunehmenden Globalisierung stellen sich häufiger Fragen bezüglich der Quellensteuer. Bei gewissen Steuerpflichtigen wird anstelle des ordentlichen Veranlagungsverfahrens das Quellensteuerverfahren angewendet. Für die Abrechnung der Quellensteuer ist der Schuldner der steuerbaren Leistung (SSL) – also der Arbeitgeber – verantwortlich. Veränderungen der familiären Situation einer quellenbesteuerten Person ziehen auch immer Anpassungen der Quellensteuertarife mit sich. Hier ist es wichtig, die quellenbesteuerten Mitarbeitenden darauf aufmerksam zu machen, Heirat, Kinder, Aufnahme/Aufgabe der Erwerbstätigkeit des Partners, usw. umgehend an den Arbeitgeber zu melden.

Wer ist von der Quellensteuer betroffen? Der Quellensteuer sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Niederlassungsbewilligung (Ausweis C), mit steuerrechtlichem Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz unterstellt. Zudem unterliegen weitere Personen, die keinen steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz haben, wie Sportler, Künstler, Hypothekargläubiger, internationale Wochenaufenthalter oder Grenzgänger, der Quellensteuer.

Quellensteuerpflichtig ist das gesamte während der Abrechnungsperiode erzielte Bruttoeinkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit. Dem Steuerpflichtigen wird ein um den Steuerbetrag gekürztes Einkommen ausbezahlt.

Der Arbeitgeber übernimmt im Quellensteuerverfahren folgende wichtige Aufgaben:

- Meldung der quellenbesteuerten Personen an die Steuerbehörde
- Anwendung des korrekten Steuertarifs
- Abzug der Quellensteuer vom Bruttoeinkommen
- Erstellung der periodischen Abrechnung über die zurückbehaltene Quellensteuer
- Ablieferung der Quellensteuer
- Aufbewahrung der Unterlagen zu Kontrollzwecken

Lohnfortzahlung

Die korrekte Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung stellt die Arbeitgebenden oft vor eine Herausforderung. Im Gesetz steht Folgendes:

«Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten ... sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat...» (Art. 324a Abs. 1 OR).

Doch was bedeutet nun die «beschränkte Zeit»? Die Gerichtspraxis in der Schweiz hat drei Lohnfortzahlungsskalen entwickelt. Je nachdem wo ein Arbeitnehmer angestellt ist, wird die Berner Skala, die Zürcher Skala oder die Basler Skala angewendet. Im Unterschied zum Obligatorium der Unfallversicherung besteht in der Schweiz keine Pflicht, die Mitarbeitenden für den Fall einer Krankheit zu versichern. Art. 324a Abs. 4 OR sieht vor, dass eine vom Gesetz abweichende Regelung getroffen werden kann, wenn Sie für Arbeitnehmende mindestens gleichwertig ist. Mit diesen Versicherungslösungen wird eine Taggeldauszahlung während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen abgedeckt. Der Arbeitgeber muss jedoch mindestens 50 % der Prämien tragen.

Die Lohnfortzahlung in den ersten fünf Anstellungsjahren ist wie folgt geregelt (bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen geben wir gerne Auskunft über die minimale Lohnfortzahlungspflicht):

Dauer des Arbeitsverhältnisses (Anstellungsdauer)	Basler Skala Anwendung in den Kantonen: BL, BS	Berner Skala Anwendung in den Kantonen: AG, BE, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SO, SZ, TI, UR, VD, VS, ZG	Zürcher Skala Anwendung in den Kantonen: AI, AR, ZG, ZH
Bis 3 Monate	Keine Lohnfortzahlungspflicht		
Ab 3 bis 12 Monate	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
Im 2. Anstellungsjahr	9 Wochen	4 Wochen	8 Wochen
Im 3. Anstellungsjahr	9 Wochen	9 Wochen	9 Wochen
Im 4. Anstellungsjahr	13 Wochen	9 Wochen	10 Wochen
Im 5. Anstellungsjahr	13 Wochen	13 Wochen	11 Wochen

Lohnfortzahlung von 80 % oder 100 %? Viele Unternehmungen bezahlen während Monaten 100 % des Lohnes bei Unfall oder Krankheit weiter, obwohl eine Reduktion auf 80 % möglich wäre. Dies, um einerseits dem Mitarbeitenden eine Lohneinbusse zu ersparen, andererseits aus Unkenntnis der Rechtslage oder aus praktischen Gründen. Damit geht die gelebte Praxis vielerorts über die vom Gesetz vorgesehene Mindesthöhe der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Lohnfortzahlung hinaus.

Die Behandlung der Lohnrückvergütungen (Entschädigungen aus Unfall und Krankheit) bei den Sozialversicherungen ist unterschiedlich geregelt. Lohnrückvergütungen unterliegen nicht oder nur teilweise der Sozialversicherungspflicht.

Befreiung bei folgenden Sozialversicherungen			
Bezeichnung	AHV/IV/EO/ALV	UVG	KTG
UVG-Taggeld	ja	ja	ja
Krankentaggeld	ja	ja	ja
Mutterschaftsentschädigung	nein	ja	nein
EO-Entschädigung	nein	ja	nein

Lohnrückvergütungen müssen entsprechend in die Lohnabrechnung integriert werden. Die Abgaben an die Sozialversicherungen sind entsprechend anzupassen.

Hausdienstarbeit im Privathaushalt

Unter Hausdienstarbeit im Privathaushalt sind u.a. folgende Tätigkeiten zu verstehen:

- Raumpflegerin/Raumpfleger
- Kinderbetreuung
- Haushaltshilfe
- Aufgabenhilfe

Solche Hausdienstarbeit gilt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne als Erwerbstätigkeit und muss dementsprechend mit den Sozialversicherungen abgerechnet werden. Grundsätzlich ist jede im Privathaushalt entlohnte Tätigkeit beitragspflichtig – auch wenn der Betrag tiefer als CHF 2'300 (AHV-Freigrenze auf geringfügigem Lohn) im Jahr ist. Zudem haben Personen, die in der Hausdienstarbeit tätig sind und Lohn beziehen, Anspruch auf Familienzulagen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Arbeitnehmende im Hausdienst, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als acht Stunden beträgt, müssen nur gegen Berufsunfälle versichert werden. Arbeitnehmende, die mindestens acht Stunden pro Woche arbeiten, müssen auch gegen Nichtberufsunfälle versichert sein.

Personen mit Jahreslöhnen von zurzeit mehr als CHF 21'150 werden ebenfalls der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellt. Ausgenommen von diesem Obligatorium sind Arbeitnehmende, die nebenberuflich tätig sind und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

Lohnausweis

Das zentrale Dokument der Lohnbuchhaltung ist nach wie vor der Lohnausweis und somit die wichtigste Grundlage für die Besteuerung der Arbeitnehmenden. Die richtige Umsetzung, insbesondere die Vollständigkeit der Informationen und Zahlen stellen die Verantwortlichen immer wieder vor neue Herausforderungen. Die rechtlichen Anforderungen und die Komplexität nehmen stetig zu.

Als «Fringe Benefits» bezeichnet man Sachleistungen des Arbeitgebers, die den Arbeitnehmenden neben dem Lohn zugutekommen (auch Lohnnebenleistungen genannt). Diese sind namentlich in folgenden Fällen steuerfrei und dementsprechend nicht auf dem Lohnausweis zu deklarieren (Aufzählung nicht abschliessend):

- REKA-Check-Vergünstigungen bis CHF 600 pro Jahr
- Naturalgeschenke (Weihnachts-, Geburtstags- oder Dienstjubiläumsgeschenke) bis CHF 500 pro Ereignis
- Beiträge an Vereins- und Clubmitgliedschaften (jedoch nicht an Fitnessabos) bis CHF 1'000 im Einzelfall
- Gratis abgegebene Halbtaxabonnemente der SBB
- Gratis-Parkplatz am Arbeitsort

Zuwendungen an Mitarbeitende werden demnach unterschiedlich behandelt; je nachdem wie hoch sie ausfallen.

Beispielsweise wird ein Geburtstagsgeschenk von CHF 501 AHV-pflichtig und muss auf dem Lohnausweis ebenfalls deklariert werden.

Die neue Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises (gültig ab 1. Januar 2016) gibt ausführlich Auskunft für die korrekte Deklaration der Lohnbestandteile.

T+R AG – Ihr Partner im ganzheitlichen Salärwesen

Für Ihre Mitarbeitenden ist es selbstverständlich, dass die monatliche Salärzahlung pünktlich und korrekt erfolgt. Als Arbeitgeber müssen Sie ein breites Fachwissen bezüglich der Saläradministration abdecken können. Wir unterstützen Sie mit unserer Erfahrung und unserem Fachwissen bei der Saläradministration.

Unsere Dienstleistungen:

- Führen der monatlichen Lohnbuchhaltung inkl. Versand der Lohnabrechnungen
- Alle Dienstleistungen im Bereich der Quellensteuerabwicklung
- Meldung und Abrechnung bei Krankheit, Unfall, EO, Mutterschaft und Familienausgleichskasse
- Unterstützung bei der Einholung von Arbeitsbewilligungen bei ausländischen Arbeitnehmenden
- Erstellen der jährlichen Sozialversicherungsdeklarationen
- Erstellen der Lohnausweise
- Abstimmung der Lohnbuchhaltung mit der Finanzbuchhaltung
- Ausarbeiten von Spesenreglementen

Ihre Vorteile:

- Korrekte, effiziente und pünktliche Abwicklung der Saläradministration
- Fachwissen und Erfahrung von Spezialisten
- Sicherstellung Stellvertretung und Kontinuität
- Wahrung Diskretion
- Reduktion Infrastruktur und Fixkosten
- Konzentration auf Ihr Kerngeschäft

Es stehen Ihnen folgende für Sie zugeschnittene Lösungsansätze zur Verfügung:

- **Komplettes Outsourcing**
Sie melden uns die monatlichen variablen Lohndaten und Personalmutationen. Die Verarbeitung bis zum Versand der Lohnabrechnungen erfolgt durch uns.
- **AbaWeb**
Der Zugriff auf die Personal- und Lohndaten erfolgt beidseitig. Jobsharing und Stellvertretung können nach Absprache erfolgen.
- **Domizileinsatz**
Wir verarbeiten die Lohnadministration bei Ihnen auf Ihrem System.
- **Temporäreinsatz (Body Leasing)**
Bei Personalengpässen können wir vor Ort sämtliche Personal- und Saläradministrationsarbeiten anbieten. Diese Lösung steht im Vordergrund, wenn eine Stelle nicht oder nur für eine bestimmte Zeitdauer nicht besetzt werden kann – geplant oder nicht geplant.

Fazit

Anhand dieser ausgewählten Themen wird deutlich, dass die Aufgaben in der Saläradministration komplex und laufenden Änderungen unterworfen sind. In diesem Zusammenhang stellen sich regelmässig Fragen zum Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Dahinter steckt viel spezifisches Know-how, das gepflegt und auf dem Laufenden gehalten werden muss.

Personelle Engpässe und fehlendes Know-how sind für jede Unternehmung problematisch. Stellvertretungen, Domizileinsatz oder ein Outsourcing sind Lösungen, welche diese Engpässe ausgleichen können. Gleichzeitig bieten sie die Chance, mit Wissenstransfer Verbesserungen einzuleiten. Diese Lösungen können auf die entsprechenden Problemstellungen ausgerichtet werden und sind geeignet, um kurzfristige Engpässe zu überbrücken oder langfristige Aufgaben zu übertragen.

Das Wesen und die Bilanzierung der einfachen Gesellschaft



Bernhard Leiser
dipl. Wirtschaftsprüfer
Betriebsökonom HWV/FH
zugelassener Revisionsexperte
Partner
Mitglied des Verwaltungsrates

Allgemeines

Die einfache Gesellschaft gemäss Art. 530 OR ist die Grundform im schweizerischen Gesellschaftsrecht und kommt immer dann zur Anwendung, wenn die Voraussetzungen einer anderen Gesellschaftsform nicht erfüllt sind. Laut OR ist die einfache Gesellschaft «die vertragsmässige Verbindung von zwei oder mehreren Personen zur Erreichung eines gemeinsamen Zweckes mit gemeinsamen Kräften oder Mitteln».

Die einfache Gesellschaft entsteht durch Einigung mehrerer Personen, welche als Gesellschaftsvertrag formlos erfolgen kann. Sie ist ein rein vertragliches Innenverhältnis und ist weder handlungs-, prozess- noch betriebsfähig. Organe (Gesellschafterversammlung, Vorstand, Revisionsstelle o.ä.) gibt es bei der einfachen Gesellschaft nicht.

Das Innenverhältnis

Grundsätzlich gilt das Prinzip der Gleichbehandlung und der gegenseitigen Treuepflicht. Jeder Gesellschafter hat einen Beitrag zu leisten. Der Beitrag richtet sich nach dem Gesellschaftsvertrag und somit nach den getroffenen Abmachungen. Der Anteil der Gesellschafter an Gewinn und Verlust kann frei vereinbart werden und richtet sich ebenso nach dem schriftlichen oder mündlichen Gesellschaftsvertrag. Wird bezüglich der Anteile nichts vereinbart, sieht das Gesetz vor, dass jeder Gesellschafter den gleichen Anteil an Gewinn und Verlust hat, ohne Rücksicht auf die Art und Grösse seines Beitrages (Art. 533 Abs. 1 OR). Bezüglich der Gesellschaftsbeschlüsse gilt – sofern nichts anderes vereinbart – das Einstimmigkeitsprinzip. Art. 535 Abs. 1 OR regelt die Geschäftsführung, diese steht allen Gesellschaftern zu, soweit sie nicht durch Vertrag oder Beschluss einem oder mehreren Gesellschaftern oder Dritten ausschliesslich übertragen wird.

Das Aussenverhältnis

Nach Art. 544 OR steht das Gesellschaftsvermögen allen Gesellschaftern zu. Andere Berechtigungsregelungen, z.B. Miteigentum sind vertraglich möglich. Bezüglich der Vertretung gilt das allgemeine Stellvertretungsrecht. Dabei wird vermutet, dass ein Gesellschafter in dem Ausmass, in dem ihm die Geschäftsführung überlassen wurde, auch zur Stellvertretung befugt ist (Art. 543 Abs. 3 OR). Durch ihre Handlungen verpflichten die Gesellschafter immer entweder nur sich selber – wenn sie in eigenem Namen mit einem Dritten Geschäfte abschliessen – oder aber sämtliche Gesellschafter. Die Gesellschaft selber kann nicht verpflichtet werden. Diese ist wie vorstehend erwähnt ein rein vertragliches Innenverhältnis und kann nicht in Rechtsbeziehungen zu Dritten treten.

Bei der einfachen Gesellschaft **haften sämtliche Gesellschafter direkt und persönlich für die Schulden der Gesellschaft**. Diese Haftung ist **unbeschränkt und solidarisch**, das heisst, die Gesellschafter haften mit ihrem gesamten Vermögen für sämtliche Verbindlichkeiten der einfachen Gesellschaft. Im internen Verhältnis ist ein Rückgriff möglich.

Bilanzierung und Rechnungslegung im Abschluss der Gesellschafter

Grundsätzlich sind zwei verschiedene Arten der Bilanzierung möglich:

Bei der ersten Variante wird in der Bilanz der Gesellschafter der Anteil an allen Aktiven und am Fremdkapital der einfachen Gesellschaft ausgewiesen, beispielsweise «40%-Anteil an den Aktiven des Baukonsortiums XY» und «40%-Anteil am Fremdkapital des Baukonsortiums XY». Umfasst die Bilanz der einfachen Gesellschaft nur wenige Posten, ist ein Ausweis des jeweiligen Anteils an jedem einzelnen Aktiv- oder Passivposten der einfachen Gesellschaft unter den entsprechenden Bilanzpositionen möglich. Werden anteilige Aktiven und Passiven je in einem einzigen Betrag ausgewiesen, kann eine Aufgliederung im Anhang zweckmässig sein. Bei einer Vielzahl von Beteiligungen an einfachen Gesellschaften würde bei dieser Variante die Bilanz der Gesellschafter unübersichtlich.

In der Praxis viel häufiger anzutreffen ist daher die zweite nachstehend beschriebene Methode der Bilanzierung: Bei dieser zweiten Variante wird – neben allfälligen Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber der einfachen Gesellschaft – lediglich die Kapitaleinlage bilanziert. Die Kapitaleinlage wird um den anteiligen Erfolg der einfachen Gesellschaft erhöht oder verringert. Der anteilige Erfolg wird so der Erfolgsrechnung der Gesellschafter zugeführt.

Ausweis im Anhang

Da die Gesellschafter einer einfachen Gesellschaft solidarisch haften (Art. 544 Abs. 3 OR), ist zu beachten, dass im Aussenverhältnis jeder Gesellschafter für die volle Schuld einstehen muss. Wird er von einem Gesellschaftsgläubiger tatsächlich über die volle Schuld belangt, hat er im Innenverhältnis entsprechende Regressansprüche gegenüber seinen Partnern. Es rechtfertigt sich daher, in der Bilanz der Gesellschafter nur je den internen Schuldanteil zu berücksichtigen. Da aber jederzeit die Möglichkeit besteht, dass ein Partner ausfällt, hat der bilanzierende Gesellschafter auch eine latente Verbindlichkeit in der Höhe der Schuldanteile seiner Partner. Diese Schuldanteile sind als Eventualverbindlichkeit im Anhang zur Jahresrechnung auszuweisen (Art. 959c Abs. 2 Ziff. 10 OR).

Öffnungszeiten über Weihnachten und Neujahr

Während der Feiertage, vom **24. Dezember 2016** bis und mit **2. Januar 2017**, bleiben unsere Büros **geschlossen**. Ab Dienstag, **3. Januar 2017, 8.00 Uhr**, sind wir gerne wieder für Sie da. Wir danken für Ihr Verständnis und wünschen Ihnen frohe Festtage.

Personelles

Herzlich willkommen bei der T+R AG

Christian Fröhlich, Treuhänder mit eidg. Fachausweis, Vizedirektor

Herr Christian Fröhlich wird per 1. November 2016 als Teamleiter in den Geschäftsbereich Wirtschaftsberatung eintreten. Christian Fröhlich verfügt über eine langjährige Erfahrung in der ganzheitlichen Betreuung von Treuhandmandaten. Seine Beratungsschwerpunkte liegen in der Abschlussberatung und Steuerplanung sowie in der betriebswirtschaftlichen Betreuung von KMU und deren Inhabern.

Prüfungserfolge

Motivierte Mitarbeitende sind bereit, das Beste zu geben und so zum Erfolg unserer Unternehmung beizutragen. Die stetige Weiterbildung zu Fach- und Expertenabschlüssen ist ein wesentlicher Teil davon. Die T+R AG unterstützt die Weiterbildung, denn nur gut ausgebildete Mitarbeitende können den hohen Kundenansprüchen gerecht werden. Nicht zuletzt deshalb sind wir in der Lage, in allen Bereichen der Wirtschaftsberatung, Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung optimale Leistungen zu erbringen.

Wir freuen uns darum immer ganz besonders und sind stolz, über erreichte Abschlüsse berichten zu dürfen. Wir fördern zwar die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ganz bewusst und mit erheblichen Mitteln, ohne eigene Anstrengungen geht es aber nicht. Abschlüsse in höheren Fachprüfungen stellen immer auch eine Bereicherung des Wissens der ganzen Unternehmung dar und bringen oft neue Gedanken in den Alltag. Wir wünschen den Prüfungsabsolventen auch weiterhin viel Erfolg und Befriedigung in ihrer Tätigkeit für unsere Gesellschaft.

Nicole Sennhauser

dipl. Wirtschaftsprüferin

Nicole Sennhauser, Handlungsbevollmächtigte, Bachelor of Science HES-SO in Betriebsökonomie, hat den sehr anspruchsvollen Ausbildungslehrgang zur dipl. Wirtschaftsprüferin der EXPERTsuisse besucht und erfolgreich abgeschlossen.

Frank Bracher

dipl. Wirtschaftsprüfer

Frank Bracher, Handlungsbevollmächtigter, Bachelor of Science FHNW in Betriebsökonomie, hat den sehr anspruchsvollen Ausbildungslehrgang zum dipl. Wirtschaftsprüfer der EXPERTsuisse besucht und erfolgreich abgeschlossen.

Michael Lütolf

dipl. Treuhandexperte

Michael Lütolf, Handlungsbevollmächtigter, Treuhänder mit eidg. Fachausweis, hat am STI – Schweizerisches Treuhandinstitut FH der Kalaidos Fachhochschule den sehr anspruchsvollen Ausbildungslehrgang zum dipl. Treuhandexperten besucht und erfolgreich abgeschlossen.

Wir gratulieren Nicole Sennhauser, Frank Bracher und Michael Lütolf ganz herzlich zur erfolgreich bestanden höheren Fachprüfung und wünschen ihnen für die Zukunft viel Erfolg, grosse Herausforderungen, viel Genugtuung in der Anwendung des erlangten Wissens und Befriedigung in ihrer beruflichen Tätigkeit.

Vorschau Veranstaltungen

MWST-Kurse 2016

Auch in diesem Jahr führen wir MWST-Kurse zu unterschiedlichen Themenbereichen durch. Eine gute Gelegenheit, die Chancen und Risiken Ihrer Unternehmung oder Ihrer Institution in Bezug auf die MWST zu thematisieren.

- 19. 10. MWST Hochschulen/Forschungsanstalten und bildungsnahe Institutionen
- 25. 10. MWST Spitäler

Nähere Informationen zum Programm und Online-Anmeldung unter www.t-r.ch/veranstaltungen

Veranstaltungen 2017

Auch im nächsten Jahr führen wir wiederum unsere verschiedenen Anlässe durch. Bitte notieren Sie sich bereits die Daten:

- 9. 05. Business-Apéro Biel
- 10. 05. Business-Apéro Thun
- 11. 05. Business-Apéro Bern
- 20. 06. MWST-Kongress Stade de Suisse, Bern
- 17. 08. Steuerseminar Stade de Suisse, Bern

Nähere Informationen zum Programm und Online-Anmeldung erfolgen zu einem späteren Zeitpunkt unter www.t-r.ch/veranstaltungen



www.t-r.ch