

ROTH UND PARTNER RECHTSANWÄLTE: INFORMATIONSAUSTAUSCH IN STEUERANGELEGENHEITEN - TEIL 1

Liechtenstein leistet Amtshilfe in Steuerfragen

Mit der Erklärung vom 12. März 2009 (Liechtenstein Deklaration) hat sich Liechtenstein vollumfänglich zum OECD-Standard der Transparenz und des Informationsaustausches in Steuerfragen bekannt. Seither hat sich viel getan.

Von Philipp Kranz*

Mittlerweile wurden 24 Abkommen über den Informationsaustausch in Steuersachen – sogenannte Tax Information Exchange Agreements (TIEA) – und acht Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) abgeschlossen, wobei die DBA ebenfalls Bestimmungen über den Informations-

austausch enthalten. Die Abkommen orientieren sich grundsätzlich an den von der OECD herausgegebenen TIEA- und DBA-Musterabkommen und sehen vor, dass steuerrelevante Informationen nur auf Anfrage bekannt gegeben werden. Die Anfrage muss den Steuerpflichtigen eindeutig identifizieren. Dies kann anhand des Namens, Geburtsdatums und weiteren Personalia geschehen, allenfalls aber auch bloss aufgrund einer Kontonummer, solange dies zu einer eindeutigen Identifikation führt. Zudem muss dargelegt werden, weshalb die verlangten Informationen für die Anwendung und Vollstreckung der Steuern des ausländischen Staates voraussichtlich erheblich sind, beispielsweise also für eine Steueranforderung benötigt werden. Auch

muss angegeben werden, weshalb die ausländische Steuerbehörde davon ausgeht, dass sich die verlangten Informationen in Liechtenstein befinden.

Spezialfall USA

Einen Spezialfall stellen aber die USA dar: Auf deren Druck wurde 2012 im Gesetz, welches das Abkommen mit den USA ins nationale Recht umsetzt, eine Klausel eingefügt, wonach die einzelne Person nicht mehr konkret identifiziert werden muss. Betroffene Personen können auch anhand eines bestimmten Verhaltensmusters ermittelt werden (sogenannte Gruppenanfragen). Jedoch wird nirgends definiert, was unter einem Verhaltensmuster zu verstehen ist. Die Abgrenzung zu unzulässigen «fishing expeditions», also

zu pauschalen Anfragen ohne bestimmten Personen- oder Sachverhaltsbezug, ist entsprechend heikel. Im Juli vergangenen Jahres gab die OECD ausserdem einen überarbeiteten Kommentar zu Artikel 26 des DBA-Musterabkommens heraus, wonach Gruppenanfragen den neuen Standard darstellen. Bis dato gilt dieser Standard – mit Ausnahme in Bezug auf die USA – für Liechtenstein aber nicht, da im Gesetz, das als innerstaatliche Grundlage für den Informationsaustausch im Verhältnis zu anderen Staaten als den USA dient, eine entsprechende Klausel nicht eingefügt wurde.

Zusammengefasst sind zum aktuellen Zeitpunkt somit Gruppenanfragen lediglich in Bezug auf US-Steuerpflichtige zulässig. Betreffend Steuerpflichti-

ge anderer Staaten erfolgt die Amtshilfe nur, wenn das entsprechende Ersuchen genügend individualisiert ist, insbesondere sich die betroffene Person eindeutig bestimmen lässt. Dies könnte sich in nicht allzu ferner Zukunft aber grundlegend ändern. Stichworte in diesem Zusammenhang sind automatischer Informationsaustausch, multilaterale Amtshilfekonvention und Fatca.



*Philipp Kranz ist Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei Roth+Partner Rechtsanwälte AG in Triesen.

Arbeitsfähigkeit im Alter gewinnt an Bedeutung

Bei Konferenzen zu Themen wie Generationen-Management ändert sich auffallend die Teilnehmerstruktur – heute sind im Gegensatz zu früher hauptsächlich Vertreter aus der Wirtschaft anwesend und suchen Antworten auf ihre Fragen.

Von Peter Goop*

Der demographische Wandel wird langsam spürbar: Zum einen zeigt sich der Fachkräftemangel, der sich eben nicht in allen Branchen ausweitet, sondern vorerst in den zukunftsträchtigen Wirtschaftszweigen. Oder anders ausgedrückt, es herrscht kein Mangel an Zugpersonal, sondern zunehmend an Fachpersonal für die Lokomotiven. Ein hausgemachtes Problem und auf die Schnelle nicht lösbar. Zum anderen geht es um die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft, dem wichtigsten Kapital einer Firma. Die Unternehmen folgen immer schneller dem Prozess der globalen Entwicklung, den Kundenströmen beziehungsweise dem Diktat der Ökonomie. Menschen gehen jedoch den Lebensweg, den sie jahrtausendlang gegangen sind, also Schlafen, Essen, Arbeiten, Entspannen, Familie, Freizeit. Immer mehr entzweien sich heute die Arbeitsprozesse von dem Weg, den die Menschen gewohnt sind zu gehen. Speziell in Produktionen, Bau- und Gesundheitswesen sowie Bildung arbeiten immer mehr Menschen an der Grenze der Leistungsfähigkeiten.

Und so stellt sich die Frage, soll man den Menschen ändern und ihn robotisieren, oder die Arbeitsprozesse umgestalten bei gleichzeitiger Steigerung der Produktivität und Lebensqualität.

Bestimmt kann man Menschen zu maschinenähnlichen Gestalten umbauen, nur wird dies noch einige Hunderte oder Tausende Jahre dauern.

Arbeitsprozesse unter der Lupe

Bleibt also der Weg, die Arbeitsprozesse, die Arbeitsfähigkeit und die Produktivität genau zu betrachten. Ein gutes Rezept für eine hohe Produktivität ist die Arbeitsfähigkeit. Das weitaus schwierigere Thema ist eine dem Alter gerechte und wirtschaftlich sinnvolle Arbeitsfähigkeit.

Einige Massnahmen zur Erhöhung von Arbeitsfähigkeiten sind bekannt: Aus- und Weiterbildungen in jedem Alter haben den grössten Einfluss, danach das Führungsverhalten und dann das Betriebsklima, gepaart mit einer Wohlbefind-Strategie. Zum Beispiel mittels individueller Arbeitsverträge, die jährlich angepasst und zeitlich aufgeschaltet werden anstelle von Gesprächen zur Leistungsbeurteilung.

Mehr Flexibilität und Kooperation

Die Hindernisse in Sachen Arbeitsfähigkeiten sind ebenfalls bekannt: die Einstellung zum Altern fehlt, das Führungsverhalten in altersrelevanten Bereichen, die Arbeitsgestaltung, die Flexibilität der Lebensarbeitszeit, fehlende Kooperation der Akteure und zu wenig Ressourcen bei HR-Abteilungen und extern für betriebsärztliche Dienste. Zugleich leben wir auch in einer Welt, wo die theoretisch beste Lösung einer Situation immer weniger mehrheitsfähig ist und wir uns sowohl im kleinen als auch grossen Kreis gerne mit zweitklassigen Lösungen herum-schlagen.

Kein Grund zur Resignation

Langjährige Untersuchungen zeigen, dass die Arbeitsfähigkeit bei wenig

oder falschen Massnahmen mit dem Alter stetig sinkt, bei nur individueller Gesundheitsförderung etwas weniger sinkt und nur bei sinnvoller Gesundheitsförderung, ergonomischen Massnahmen sowie verbessertem Führungsverhalten sich deutlich verbessert. All dies ist bei Weitem kein Grund zu Resignation – ganz im Gegenteil. Erstens ist das Altern der Menschen eine Erfolgsgeschichte sondergleichen und zweitens haben Menschen die Arbeitsorganisationen, die wir heute in den Betrieben vorfinden, organisiert. Warum sollten also diese Menschen nicht in der Lage sein, eine lebenswerte Arbeitsfähigkeit mit einer hohen Produktivität für eine vielsprechende Zukunft für alle zu gestalten.

ARBEITSLIBEN.LI

Ihr Kompetenzzentrum für Liechtenstein und das Rheintal



*Peter Goop, Trainer und ECo-C-Master

Unternehmertag mit Bundesrätin Doris Leuthard

Die Schweizer Bundesrätin Doris Leuthard, Hilti-CEO Christoph Loos, der Ulmer Hirnforscher Manfred Spitzer, Ökonom Aymo Brunetti und Unternehmer Markus Kaiser sind die Aushängeschilder des 9. Unternehmertags.

Vaduz. – Das Motto des 9. Unternehmertags, der am 27. März in Vaduz stattfindet, lautet «Unternehmerisch zu neuem Wachstum». In den vergangenen Jahren war die Tagung jeweils mit rund 600 Entscheidungsträgern und Wirtschaftsinteressierten ausverkauft.

Die Begrüßungsrede des Unternehmertags hält Liechtensteins Regierungschef-Stellvertreter und Wirtschaftsminister Thomas Zwiefelhofer.

Zu den Hauptreferenten zählt Doris Leuthard. Im November 2010 übernahm die Bundesrätin als Vorsteherin das Eidgenössische Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK). Aus der unternehmerischen Praxis sprechen Christoph Loos und Markus Kaiser am neunten Unternehmertag. Christoph Loos steht ab dem 1. Januar 2014 als CEO an der Spitze des Bautechnologiekonzerns Hilti AG. Loos, dessen Referatstitel «Hilti zurück auf Wachstumskurs» lautet, ist seit 13 Jahren

beim Unternehmen tätig und hatte verschiedene Führungspositionen inne, unter anderem war er Geschäftsführer von Hilti Deutschland. Markus Kaiser ist Geschäftsführer und Haupteigentümer der Kaiser AG mit Standorten in Liechtenstein, Finnland, Österreich und der Slowakei. 2013 wurde er mit dem Titel «Entrepreneur Of The Year Liechtenstein» ausgezeichnet.

Eine Einschätzung über die Perspektiven der Weltwirtschaft und die Aussichten der Schweiz und Liechtenstein bietet Aymo Brunetti. Brunetti ist ordentlicher Professor am Departement Volkswirtschaftslehre sowie Direktor des Center for Regional Economic Development (CRED) an der Universität Bern. «Mentale Stärke für Unternehmer und Führungskräfte – neue Erkenntnisse aus Gehirnforschung und Psychologie» lautet der Referatstitel des bekannten Gehirnforschers Manfred Spitzer von der Universität Ulm. (pd)

Der Unternehmertag

Der 9. Unternehmertag findet am Donnerstag, 27. März 2014, von 13.30 bis 17 Uhr, in der Spoerry Halle Vaduz statt. Tickets für die Veranstaltung sind im Internet unter www.unternehmertag.li erhältlich.

Loyala hilft

Jetzt ist Zeit, bereits an die Jahresabschlussarbeiten zu denken und die Weichen für das neue Jahr zu stellen. Die Loyala Dienstleistungen bietet günstige, kompetente und schnelle Hilfe in sämtlichen kaufmännischen Bereichen an.

Von Volker Frommelt*

Wer kennt das nicht. Das Jahresende ist nahe und Jahresabschlussarbeiten stehen vor der Tür. Eigentlich hätte man anderes zu tun, als sich um solche zeitfressende Arbeiten zu kümmern. In Buchhaltung, Liegenschaftsverwaltung und auch im Personalmanagement wird rasch und kompetent geholfen.

Dienstleistungen sind einzigartig

«Wäre es nicht toll, wenn Ihnen jemand ungeliebte Arbeiten übernehmen würde?» Die Loyala Anstalt gibt Ihnen die nötige Flexibilität, damit Sie sich ihren Kernaufgaben widmen können.» Die Loyala Anstalt übernimmt sämtliche kaufmännische Arbeiten, egal ob kurzfristig oder für nur ein paar Tage, Wochen oder Monate. Die langjährige Erfahrung und das grosse

Netzwerk erlauben es, dem Kunden eine kompetente Hilfe und Beratung aus einer Hand zu gewähren. Der Kunde bestimmt jederzeit, wann, wie, wo und vor allem zu wie viel.

Personalmanagement

Die Loyala organisiert, hilft und erledigt auch sämtliche personellen Arbeiten. Vor allem im Bereich Troubleshooting, Prävention und Motivation wird auf eine langjährige Erfahrung zurückgegriffen. Gerne zeigt sie auch die Möglichkeiten des Mental- und Intuitionstrainings von Führungskräften, Mitarbeitern, Privatpersonen, Hotelgästen und Sportlern und Sportlerinnen auf.

Loyala Anstalt, Im Quäderle 25, Vaduz, Telefonnummer: +423 791 00 01, www.loyala.li, E-Mail: info@loyala.li



*Volker Frommelt ist Gründer und Geschäftsführer der Loyala Anstalt in Vaduz.

A BECK
BÜRO KULTUR

SITAG
style at work

A. Beck Aktiengesellschaft . Schliessa 6 . FL-9495 Triesen . www.beck-ag.com
T +423 392 4177 . F +423 392 1010