

Aktuell

Oktober 2018 – Nr. 11

In eigener Sache

«Nichts ist stetiger als der Wandel» – Getreu diesem Motto bewegt sich auch in der Rotmonten Familie einiges...

Neue Mitarbeiter

Anfangs August haben gleich zwei neue Mitarbeiter ihre Arbeit in der Rotmonten Treuhand AG aufgenommen. Frau Isabel Steiner ergänzt unser Team als Sachbearbeiterin Treuhand im Teilzeitpensum. Als langjährige Leiterin Administration in einem KMU-Betrieb verfügt sie über wertvolle Praxiserfahrung und kennt somit die Anliegen und Bedürfnisse unserer Kunden aus eigener Hand. Ebenfalls Anfangs August hat Herr Lou Kurt seine Lehre als kaufmännischer Angestellter bei uns begonnen. Herr Kurt ist der Nachfolger von Frau Marijana Bagara. Beide sind erfolgreich gestartet und freuen sich, als Teil unseres Teams für Sie tätig zu sein.

Neugründung der Rotmonten Wirtschaftsprüfung AG

Das erfreuliche stetige Wachstum der Rotmonten Treuhand AG hat uns dazu veranlasst, gewisse strategische Überlegungen für die Zukunft anzustellen. Daraus resultierend hat sich das Führungsduo der Rotmon-

ten Treuhand AG, Herr Dominik Meli und Herr Ueli Niederer-Wüst, entschieden, den Bereich der Wirtschaftsprüfung auf eine neue separate Gesellschaft auszugliedern.

Während die Rotmonten Treuhand AG im Besitz von Herrn Meli verbleibt, wird die neue Rotmonten Wirtschaftsprüfung AG im Alleinbesitz von Herrn Niederer-Wüst sein. Als Folge daraus werden in naher Zukunft sukzessive Revisionsmandate der Rotmonten Treuhand AG, natürlich nach vorgängiger Absprache mit Ihnen, auf die Rotmonten Wirtschaftsprüfung AG übertragen. Für Sie als Kunde ändert sich aufgrund dieser Umstrukturierung nichts, Ihre Ansprechpartner bleiben unverändert bestehen. Wir sind aber damit in der Lage, unter Einhaltung der gesetzlichen Regularien Sie weiterhin umfassend zu betreuen und für Sie sowohl im Bereich Buchhaltung und Beratung, als auch in der Wirtschaftsprüfung tätig zu sein. Kurze Wege und die enge Zusammenarbeit garantieren Ihnen eine kostenoptimale Zusammenarbeit.

Trotz stetigem Wandel, die Rotmonten Familie freut sich, auch weiterhin für Sie tätig sein zu dürfen.

Rotmonten Treuhand AG

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Wie ist die Lohnfortzahlungspflicht bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit geregelt?

Grundsatz:

Ohne Arbeit ist kein Lohn geschuldet!

Krankheit:

Wird ein Arbeitnehmer hingegen aus **Gründen, die in seiner Person** liegen, (z.B. Krankheit oder Unfall) **unverschuldet** an der Arbeitsleistung verhindert, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, den Lohn für eine **bestimmte Dauer** weiter zu bezahlen (Art. 324a OR).

Ab wann:

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht bei einem **unbefristeten Arbeitsvertrag** ab dem ersten Arbeitstag des vierten Arbeitsmonats. Bei einem **befristeten Arbeitsvertrag** besteht die Lohnfortzahlungspflicht hingegen ab dem ersten Arbeitstag, sofern ein Arbeitsverhältnis um mehr als drei Monate eingegangen wurde.

Nachweise:

Arbeitnehmende dürfen die unverschuldete Verhinderung geltend machen und diese beweisen. Als Nachweis gilt z.B. bei Krankheit ein **Arztzeugnis**. Ab wann ein solches Zeugnis beizubringen ist, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag.

Dauer der Lohnfortzahlung:

Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt einerseits davon ab, ob der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat. **Ohne Krankentaggeldversicherung** dienen gemäss Gerichtspraxis die Berner, Züricher oder Basler **Skala** (abhängig vom jeweiligen Arbeitsort) als **Richtlinien**. Im 1. Dienstjahr beträgt die Lohnfortzahlung von Gesetzes wegen jedoch immer **3 Wochen**. Danach unterscheiden sich die Skalen. Wurde hingegen eine **Krankentaggeldversicherung** abgeschlossen, so beschränkt die Leistungsdauer der Krankentaggeldversicherung die Dauer der Lohnfort-

zahlung, sofern die Krankentaggeldversicherung die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt:

- Bezahlung von 720 Taggeldern in 900 Tagen
- Deckung von min. 80% des Lohnes
- Prämienfinanzierung zu mind. 50% durch den Arbeitgeber und
- maximal 2 bis 3 Karenztage ohne Lohnanspruch

Die Lohnhöhe

Ohne Krankentaggeldversicherung haben Arbeitnehmende Anspruch auf den **vollen Lohn**. Bei Vorliegen einer **Krankentaggeldversicherung** haben diese während der Wartefrist (oftmals: 30 Tage) i.d.R. einen Anspruch auf den **vollen Lohn** und **danach auf 80%** resp. den gemäss Versicherungsvertrag vereinbarten Lohn (sofern dies im Arbeitsvertrag vorgesehen ist). **Dafür entfallen die Abzüge für die AHV, ALV und UVG** und je nach Vertrag kann auch **für die 2. Säule eine Prämienbefreiung beantragt werden**. In Unkenntnis der Sachlage führen Arbeitgeber oftmals den Bruttolohn wie vor der Krankheit unverändert weiter, was aufgrund der **Prämienbefreiung zu einem deutlich höheren Nettolohn führt!** Somit würden Mitarbeiter vom Kranksein teilweise profitieren. Berufsauslagen fallen zudem auch nur noch beschränkt an.

Ausnahmen: GAV/L-GAV/MEM/LMV

Im Einzelfall sind jedoch allenfalls abweichende Bestimmungen aufgrund von Gesamtarbeits-, Landesmantel- und Normalarbeitsverträgen (wie z.B. GAV, L-GAV, MEM, LMV, NAV) zu beachten!

Fazit/Empfehlung:

Der Bruttolohn sollte bei Vorliegen einer Krankentaggeldversicherung und nach Ablauf der Wartefrist auf 80% des Bruttolohnes gesenkt werden. Eine solche Regelung ist jedoch im Arbeitsvertrag resp. Personalreglement entsprechend aufzunehmen.

Gut vorbereitet in die Mehrwertsteuerprüfung

Die Mehrwertsteuer (MWST) ist eine **Selbstveranlagungssteuer**. Der Steuerpflichtige reicht in der Regel alle drei Monate (oder alle sechs Monate bei der Saldo-steuersatzmethode) seine MWST-Abrechnung ein und zahlt die entsprechende Steuer. Die Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV) prüft die Deklaration stichprobenweise. Zudem kann die ESTV Kontrollen vor Ort durchführen. Nach der telefonischen Terminabstimmung folgt die schriftliche Ankündigung, anschliessend muss innert 360 Tagen die Kontrolle durchgeführt und abgeschlossen werden. Der Steuerpflichtige stellt für die MWST-Revision die entsprechenden Unterlagen für den Prüfer bereit. Dazu gehören unter anderem die jährliche Umsatzabstimmung und Vorsteuerplausibilisierung, die einzelnen Abrechnungen die Exportnachweise, Debitorenrechnungen, Vorsteuerbelege, Einfuhrdokumente und Berechnungsunterlagen zu den Vorsteuerkorrekturen.

Umsatzabstimmung und Vorsteuerplausibilisierung

Ausgehend vom Ertrag gemäss Erfolgsrechnung werden die zeitlichen Abgrenzungen eliminiert, um zum deklarationspflichtigen Ertrag zu gelangen. Zu berücksichtigen sind dann zusätzlich Verkäufe von Anlagevermögen. Falls die Buchhaltung nicht konsequent nach der Bruttomethode geführt wird, sind auch allfällige Erträge als Minderung auf Aufwandkonten zu berücksichtigen. Die Vorsteuerplausibilisierung zeigt, dass die deklarierten Vorsteuern mit den verbuchten Beträgen auf den Vorsteuerkonti übereinstimmen. Dies wird dann verglichen mit dem theoretischen MWST-Betrag aus den pflichtigen Aufwandskosten plus Investition (minus allfälliger Vorsteuerkorrekturen).

Risiken frühzeitig identifizieren

Es ist wichtig, dass die Risiken frühzeitig identifiziert und dokumentiert werden, dass bei der Vorbereitung der MWST-Prüfung keine Überraschungen auftauchen. Dazu gehört z.B. die korrekte Behandlung und Dokumentation von **Verrechnungsgeschäften** (Umsatz- und Vorsteuer) und

die Berücksichtigung von allfälligen **Nutzungsänderungen** (Eigenverbrauchsteuer oder Einlageentsteuerung). Die **zollamtlichen Exportbescheinigungen** sind bei der Prüfung vorzulegen. Besondere Beachtung ist auch den **Privatanteilen** (Leistungsbeziehungen mit dem Personal, den Eigentümern und Nahestehenden Personen) zu schenken. Dasselbe gilt auch für **konzerninterne Transaktionen**. Werden Dienstleistungen aus dem Ausland bezogen, ist die abgerechnete **Bezugssteuer** nachzuweisen. Auch Liegenschaften (steuerpflichtige oder ausgenommene Behandlung) bergen besondere Risiken. Veränderungen im Umfeld der Unternehmung (z.B. Kauf- und Verkauf von Betriebsteilen, Fusion) sind dem Prüfer aufzuzeigen. Die Belege sind bis zum Eintritt der absoluten Verjährung der Steuerforderung, mindestens aber 10 Jahre aufzubewahren, bei unbeweglichen Gegenständen mindestens 20 Jahre oder noch länger (je nach kantonalem System), für die elektronische Aufbewahrung gelten besondere Vorschriften.

Bereitstellung der Belege und Prüfspur

Nicht nur die entsprechenden Belege müssen vorliegen, die Geschäftsbücher sind so auszubauen, dass die Geschäftsfälle jederzeit vom Einzelbeleg über die Buchhaltung in die MWST-Abrechnung und umgekehrt nachvollzogen werden können. Dazu helfen Kontierungs- und Zahlungsvermerke auf den Belegen und eine systematische Klassierung und Aufbewahrung.

Fazit

Ziel des Steuerpflichtigen muss sein, alle aus der MWST-Kontrolle resultierenden Fragen restlos zu beantworten, bevor die Einschätzungsführung eintrifft. Dazu braucht es eine gute Vorbereitung. Diese gibt übrigens auch die Gewissheit, dass das Unternehmen MWST-Chancen und -Optimierungen erkannt hat.

Schutz und Vorsorge für die mitarbeitende Ehefrau

Bei Kleinbetrieben oder Selbständig-erwerbenden kommt es oft vor, dass die Ehefrau im Betrieb des Ehemannes mit-arbeitet. Dabei stellt sich die Frage, ob die Ehefrau aufgrund eines Arbeitsvertrages formell angestellt werden soll oder ob sie im Familienbetrieb «mit-hilft», ohne dass ihr ein Lohn im Sinne des Arbeitsrechts ausbezahlt wird.

Entlöhnung und Vorsorge

Auf eine (marktgerechte) Entlöhnung der mitarbeitenden Ehefrau wird häufig aufgrund folgender Argumente verzichtet: Das sich im Aufbau befindende KMU weist nicht genügend Gewinn aus oder die Liquidität erlaubt die Auszahlung eines weiteren Gehalts nicht. Dabei wird jedoch unterschätzt, dass die Entlöhnung eine Wertschätzung der erbrachten Leistung darstellt und dass ein AHV-pflichtiges Erwerbseinkommen die Grundlage ist, um sich für das Alter sowie gegen Unfall und Invalidität ausrei-chend zu versichern.

Falls keiner Erwerbstätigkeit nachgegan-gen wird, sind Ehefrauen durch die Erwerbstätigkeit des Partners zwar bei der AHV versichert. Für die Betreuung der Kinder erhält die Ehefrau Erziehungs-gutschriften. Das rentenbildende Ein-kommen beträgt heute jedoch maximal CHF 84'600.-; tiefere Einkommen füh-ren allenfalls nicht zur maximalen AHV-Rente. Bei der beruflichen Vorsorge bil-den nicht erwerbstätige Ehefrauen hin-gegen kein Rentenvermögen. Die Säule 3a, die private Vorsorge, ist freiwillig, in-dividuell und steuerlich begünstigt.

In die Beurteilung muss auch die Rechts-form des Unternehmens einbezogen werden. Bei Einzelunternehmen stellt der aus-gewiesene Reingewinn das AHV-pflich-tige Erwerbseinkommen des Unterneh-mers dar. Eine Pflicht zur Unterstellung bei der beruflichen Vorsorge und der Un-fallversicherung existiert nicht. Etwas anders gestaltet sich die Ausgangslage, wenn ein Unternehmer bei seiner AG oder GmbH angestellt ist. In diesem Fall

bildet der Bruttolohn die Basis für die Sozialversicherungen (AHV/ALV, BVG und UVG). Es ist festzuhalten, dass der obligatorische Versicherungsschutz bei Einzelunternehmen minimal ist.

Da eine mitarbeitende Ehefrau ein eige-nes Rentenvermögen bilden und über einen angemessenen Versicherungsschutz verfügen soll, muss ihr ein markt-gerechter Lohn ausbezahlt werden. Da-mit die mitarbeitende Ehefrau auch von der BVG-Vorsorge profitieren kann, muss ein Jahreseinkommen von mindestens CHF 21'150.- erzielt werden.

Fortführung der Geschäfte

Neben den reinen versicherungstechni-schen Überlegungen gibt es weitere vor-sorgliche Massnahmen für den Schutz der mitarbeitenden Ehefrau und der Un-ternehmung. Durch den Eintrag der Ehe-frau im Handelsregister, bei den Banken und im Vorsorgeauftrag kann sicherge-stellt werden, dass die Ehefrau die Ge-schäfte weiterführen kann, wenn der Ehepartner für längere Zeit ausfällt. Die Fortführung des Betriebes im Todesfall des Unternehmers kann durch entspre-chende Regelungen im Ehe- und Erbver-trag abgesichert werden.

Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass während des gesamten Unternehmenszyklus ein Augenmerk auf eine angemessene Salärpolitik gelegt werden sollte. Der damit verbundene Versicherungsschutz und die Altersvor-sorge soll neben dem Unternehmer auch die mitarbeitende Ehefrau umfas-sen. Dies wird durch einen ordentlichen und marktgerechten Arbeitsvertrag si-chergestellt. Für den Fall der Urteilsun-fähigkeit des Unternehmers sollte zudem ein Vorsorgeauftrag zugunsten der mit-arbeitenden Ehefrau oder einer Drittperson errichtet werden. Selbstverständlich gilt dies alles auch für die Mitarbeit des Ehegatten im Betrieb der Ehefrau.