

überreicht von

credor 
GRUPPE

Bedingungen für bezahlte Ferienentschädigung

Das Bundesgericht ist sehr streng: wer Ferien unzulässigerweise ausbezahlt anstelle diese zu gewähren riskiert, die Ferien nochmals an seine Mitarbeitenden zu bezahlen.

Die einzigen Ausnahmen, die Auszahlungen zulassen, sind:

- das Arbeitsverhältnis ist sehr kurz, höchstens zwei Monate oder
- das Arbeitsverhältnis wird immer wieder für eine oder mehrere Wochen unterbrochen. Der Mitarbeitende erscheint sehr unregelmässig und kann sich so wochenweise erholen.

Damit die entgeltliche Ferienabgeltung auch anerkannt wird, sind folgende Voraussetzungen einzuhalten:

- im schriftlichen Arbeitsvertrag muss vereinbart sein, dass die Ferien mit Lohnzuschlägen abgegolten werden
- die Ferienentschädigung muss auf jeder Lohnabrechnung aufgeführt sein, entweder mit Prozentangaben oder mit dem entsprechenden Betrag.

Ein Hinweis auf irgendwelche Personalreglemente die Lohnzuschläge regeln, reicht nicht aus. Die Regelung der ausbezahlten Ferienentschädigung muss vom Mitarbeitenden unterschrieben sein. ■



Vertrauensarzt bei Zweifel an Arztzeugnis beiziehen

Hat der Arbeitgeber Zweifel am Arztzeugnis des Mitarbeitenden, kann er verlangen, dass sich der Arbeitnehmer von einem Vertrauensarzt untersuchen lässt. Weigert sich der betroffene Mitarbeitende, so kann der Arbeitgeber unter Einhaltung einer Frist und Angabe der Konsequenzen die Lohnfortzahlung verweigern. ■

Lohn oder Dividende?

Inhaber von Aktiengesellschaften oder GmbHs, die sich den Gewinn ihres Unternehmens als Dividende auszahlen, müssen ihn gleich zweimal versteuern: Auf den Gewinn fallen Ertragssteuern an und auf der Dividende Einkommenssteuern. Trotz der privilegierten Besteuerung, die seit Anfang 2009 gilt, herrscht immer noch Unsicherheit über das optimale Mittel zwischen Lohn oder Dividende.

Das Gesetz sagt, dass Dividenden, Liquidationsüberschüsse und geldwerte Leistungen aus Kapitalgesellschaften bei der direkten Bundessteuer reduziert besteuert werden, falls der Gesellschafter eine Beteiligungsquote von mindestens 10 Prozent hält. Ist die Beteiligung im Privatvermögen, werden Dividenden zu 60 Prozent besteuert. Stellt die Beteiligung Geschäftsvermögen dar, sind Dividenden zu 50 Prozent steuerbar.

Vordergründig spricht die reduzierte Steuerbelastung dafür, den Lohn zu kürzen und die Dividende zu erhöhen. Somit lassen sich auf der einen Seite Sozialversicherungsabgaben und auf der anderen Seite Einkommenssteuern sparen. Diese Betrachtung

fasst aber zu kurz, denn neben der Steuerbelastung ist Folgendes zu beachten:

- **Vorsorge und Risikoabsicherung:**

Der tatsächlich abgerechnete Jahreslohn ist die Grundlage für Versicherungsleistungen wie AHV, BVG, UVG und KTG. Reduziert sich der Jahreslohn, reduziert sich auch die Versicherungsbasis, wodurch im Invaliditäts- und Todesfall weniger ausbezahlt wird. Ausserdem führt eine reduzierte Versicherungsbasis beim BVG zu einem tieferen Alterskapital und es wird zusätzlich schwieriger, steuerbegünstigte Einkäufe ins BVG zu leisten.

- **Vermögenssteuerwert:**

Reduziert sich der Lohn des Geschäftsführers zugunsten einer höheren Dividende, vergrössert sich der Gewinn der Gesellschaft und es werden mehr Vermögenssteuern fällig. Der Vermögenssteuerwert ermittelt sich aus Substanz- und Ertragswert, wobei der Ertragswert mehrfach gewertet wird. Der meistens tiefere Kapitalisierungssatz resultiert dann in höheren Unternehmenswerten, die schlussendlich beim Unternehmer privat der Vermögenssteuer unterliegen.

- **Nicht mitarbeitende Aktionäre und Gesellschafter:**

Nicht in der Firma mitarbeitende Aktionäre

und Gesellschafter profitieren von einer Dividendenerhöhung zulasten des Geschäftsführerlohnes einseitig, ohne eine Mehrleistung erbringen zu müssen. Da sich die Steuerbelastung zwischen Lohn und Dividende nur um ein paar Prozentpunkte unterscheidet, wäre der geschäftsführende Hauptaktionär so meistens schlechter gestellt.

- **Aufrechnungen durch die Ausgleichskasse:** □

Die Ausgleichskassen qualifizieren übersetzte Dividenden um, die zulasten von Geschäftsführern ausgeschüttet wurden, und unterstellen sie der AHV-Beitragspflicht.

Eine solche Umqualifikation hat zur Folge, dass die zusätzlichen Lohnkosten bei den direkten Steuern nicht mehr geltend gemacht werden können.

Empfehlung:

Der Lohn des als Geschäftsführer arbeitenden Inhabers sollte nach Marktkriterien bestimmt werden. Im Hinblick auf einen Verkauf, die Nachfolgeregelung oder die Aufnahme von Partnern ist darauf zu achten, dass das Unternehmen nicht mit einbehaltenen Bilanzgewinnen belastet wird. Eine individuelle Beratung ist in jedem Fall anzuraten. ■



Verträge zwischen der Gesellschaft und ihrem Vertreter

Ein In-sich-Geschäft bezeichnet eine Vereinbarung, bei welcher die eine Vertragspartei bzw. deren Vertreter identisch ist mit der anderen Vertragspartei bzw. deren Vertreter. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn der Geschäftsführer und der Verwaltungsrat ein- und dieselbe Person sind. Man spricht in diesen Fällen auch von Selbstkontrahieren oder Doppelvertretung. Es ergibt sich von selbst, dass in derartigen Situationen Interessenkonflikte entstehen. Sie betreffen sowohl die Aktiengesellschaft als auch die GmbH und Genossenschaften und müssen **zwingend schriftlich** abgeschlossen werden. Typische Fälle von In-sich-Geschäften sind:

- Arbeitsverträge mit Allein- oder Mehrheitsaktionären
- Dienstleistungen und Warenverkäufe an den Aktionär

- Honorarvereinbarungen mit den Verwaltungsräten
- Kontokorrent- und Darlehensverträge zwischen der Gesellschaft und einem Aktionär
- Mietverträge für Liegenschaften im Eigentum des Aktionärs

Vereinbarte Leistungen sind am besten mit Marktpreisen oder anhand objektiver Beurteilungskriterien festzusetzen. Empfehlenswert ist die vorgängige oder nachträgliche Genehmigung des Geschäftsführers durch ein über- bzw. nebengeordnetes Organ.

Leistungen der Gesellschaft an den Aktionär unter 1'000 Franken müssen nicht schriftlich geregelt werden.

Bei Missachtung der Formvorschriften ist ein Vertrag nichtig, das heisst, er ist nie zustande gekommen. Entsteht auf Grund eines solchen Geschäftsfalles dem Unternehmen ein Schaden, so riskiert der Verwaltungsrat eine Verantwortlichkeitsklage. ■



Was ist zu tun, wenn ein Mitar-

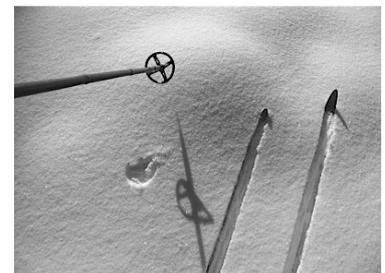
beiter einen dubiosen Register- eintrag unterschrieben hat?

Oft versuchen suspekt Unternehmen, eine Gebühr für die Registrierung oder die Änderung eines Register- eintrags bei Firmen zu erzwingen. Mit Tricks bringen sie Mitarbeitende oder sogar den Geschäftsführer dazu, Verlängerungen für Einträge oder Verträge zu unterschreiben, die nichts mit dem Handelsregister oder anderen amtlichen Einträgen zu tun haben. Dabei lohnt es sich, folgende Vorsichtsmassnahmen zu beherzigen:

- Mitarbeitende sollen darüber informiert werden, dass unaufgeforderte Offerten und Rechnungen von unbekanntem Unternehmen sofort dem Geschäftsführer zu übermitteln sind. Er kann dann entscheiden, ob sie gleich vernichtet werden.
- Wer dennoch feststellt, dass aus Versehen eine solche Offerte unterschrieben wurde, sollte den Vertrag mit einem eingeschriebenen Brief anfechten. Darin wird dem Anbieter mitgeteilt, dass man durch das Formular getäuscht wurde und der Vertrag deshalb angefochten wird. Damit ist der Vertrag von Anfang an (ex tunc) nichtig bzw. ungültig.
- Oder, falls ein Mitarbeiter unterschrieben hat, der keine Unterschriftsberechtigung besitzt, pocht man darauf, dass kein

Vertrag zustande gekommen ist.

- Erhält man trotz des Einspruchs Post von einem Inkassobüro mit einer Forderung, so ist das Inkassounternehmen ebenfalls mit einem eingeschriebenem Brief zu informieren, dass der Vertrag wegen absichtlicher Täuschung beziehungsweise Grundlagenirrtum angefochten wurde. Somit ist der Vertrag ungültig und die Rechnung hinfällig. Die Rechnung darf nicht bezahlt werden. Sollte danach ein Zahlungsbefehl eintreffen, ist spätestens innerhalb von zehn Tagen Rechtsvorschlag zu erheben. Durch den Rechtsvorschlag wird die Betreibung gestoppt. Der Beweis, dass die Forderung berechtigt ist, obliegt der dubiosen Gesellschaft. In der Regel wird diese mangels Erfolgchancen auf weitere rechtliche Schritte verzichten. ■



Familienzulagen- register online einsehbar

Mit dem **Familienzulagenregister** will der Bund

dafür sorgen, dass für das gleiche Kind nicht mehrmals Familienzulagen bezogen werden können. Nachdem die nötigen gesetzlichen Grundlagen letzten Oktober in Kraft getreten und die technischen Voraussetzungen geschaffen worden sind, wurde das Familienzulagenregister am **1. Januar 2011** in Betrieb genommen. Über einen beschränkten Internetzugang können Eltern und Arbeitgeber überprüfen, ob und über welche Familienausgleichskasse für ein Kind bereits Zulagen bezogen werden. Online einsehbar ist das Register mit dem Link www.infoafam.zas.admin.ch



Impressum

backup

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor Holding AG

Railcenter

Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.