

STAF – Startschuss zu hektischem Handeln oder Gelegenheit für vorausschauende Planung? Eine kritische Würdigung.

Das Stimmvolk hat ja gesagt – die STAF (Steuervorlage und AHV-Finanzierung) wurde vom Volk angenommen – endlich ist man versucht zu sagen. Was unter dem Titel Unternehmenssteuerreform oder Steuervorlage noch vom Volk versenkt wurde, hat nun im dritten Anlauf die Hürde genommen. Man ist einig, dass eine Reform notwendig ist, um dem Druck aus dem EU-Raum zur Abschaffung von Steuerprivilegien gerecht zu werden. Ob die nun akzeptierte Vorlage der Weisheit letzter Schluss ist, darf zu Recht in Frage gestellt werden. Auch wird der Druck der EU deswegen nicht geringer werden. Aber die Steuervorlage ist angenommen. Vorliegend wird nicht ausführlich inhaltlich auf die Vorlage eingegangen. Dies wird in einer der kommenden Ausgaben erfolgen. Es soll vielmehr aufgezeigt werden, ob und in welchem Zeitfenster Massnahmen notwendig sind.

Gestaffelte Inkrafttretung der Vorlage.

Der Kerninhalt der Vorlage tritt auf den 1.1.2020 auf Bundesebene in Kraft, einzelne Änderungen erst später. Die Steuervorlage enthält für die Kantone zwingende Bestimmungen, das heisst, sie haben diese in ihre Steuergesetze zu übernehmen. Dazu sind auf kantonaler Ebene Gesetzesänderungen notwendig – was wiederum Abstimmungen nach sich ziehen wird. Einzelne Kantone sind hier schon sehr weit, andere haben gerade kürzlich negative Abstimmungen hinter sich, in einigen Kantonen stehen Abstimmungen noch bevor. Somit wird sich noch zeigen, auf welchen Zeitpunkt die Änderungen auf kantonaler Ebene in Kraft treten werden.

Hektik versus Planung – Beispiele.

Auch wenn zum Beispiel auf Bundesebene die Dividenden ab dem Jahr 2020 mit 70 % statt mit 60 % besteuert werden, empfehlen wir Ihnen, nicht in übertriebene Hektik auszubrechen. Benutzen Sie die Gelegenheit, mit uns zusammen im Verlaufe des Jahres eine saubere Planung zu erstellen. Voreilige zusätzliche Dividenden in diesem Jahr könnten dazu führen, dass Ihr übriges Einkommen in einer höheren Progression besteuert wird und daher zu einem Steuernachteil führt. Eine mittelfristige Planung mit dem übrigen Einkommen macht weiterhin Sinn. Als weiteres Beispiel seien die Holdinggesellschaften aufgeführt. Ob eine Holdinggesellschaft noch Sinn macht oder ob eine Liquidation/Fusion/Mutterabsorption etc. angestrebt werden soll, ist zwar zu prüfen, muss aber nicht zwingend schon in diesem Jahr umgesetzt werden. Aktuell gelten die kantonalen Holdingprivilegien noch, Übergangsregelungen sind zu definieren.

Wir setzen auf eine **vorausschauende, mittelfristige Planung** und laden Sie ein, diese mit uns gemeinsam zu erstellen und zu diskutieren. Und zu guter Letzt darf positiv festgehalten werden, dass die **Unternehmenssteuersätze auf kantonaler Ebene unter Druck geraten** und teilweise gesenkt werden.

Freundliche Grüsse
Merki Treuhand AG

Abwehren einer Schikanebetreibung

Manchmal wird versucht, vermeintliche Ansprüche mittels Mahnungen, wiederholten Androhungen von Betreibungen, Einschalten eines Inkassobüros etc. durchzusetzen, obwohl kein rechtmässiger Anspruch vorliegt. Ist das erträgliche Mass einer derartigen Belästigung überschritten, so kann gegen den Ansprecher zivilrechtlich eine sogenannte negative Feststellungsklage erhoben werden und das Gericht stellt dann das Nichtbestehen einer Forderung fest (mit Kostenfolgen zu Lasten des Ansprechers).

Abgesehen davon kann ein Schuldner eine Betreibung **nicht verhindern**. Eine Betreibung unterbricht die Verjährung einer Forderung (Art. 135 Ziffer 2 OR) und führt zu einem Eintrag im Betreibungsregister, der dort **fünf Jahre** lang für Dritte sichtbar bleibt. Oftmals müssen im amtlichen, geschäftlichen oder privaten Verkehr Betreibungsregistrauszüge vorgelegt werden und wer ein Interesse glaubhaft machen kann, kann einen Registereinzug verlangen. Ungerechtfertigte Eintragungen können daher geschäfts- und wettbewerbschädigend wirken.

Um einen erfolgten Betreibungsregistereintrag nachträglich **löschen** zu lassen, war **bisher die Zustimmung** des Gläubigers zur Löschung oder die Vorlage eines Gerichtsurteils notwendig. Die blosser Zahlung einer Forderung oder der erhobene Rechtsvorschlag führte nicht einfach dazu, dass das Betreibungsamt den Registereintrag löscht. Nach bisherigem Recht (und diese Möglichkeiten gelten auch weiterhin) waren entweder 5 Jahre nach Abschluss des Verfahrens abzuwarten oder mit dem Gläubiger eine Vereinbarung zu treffen, wonach er die Betreibung **zurückzieht**.

Situation nach neuem Recht

Per 1.1.2019 ist eine Änderung des SchKG (Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs) in Kraft getreten. **Zusätzlich** kann der Schuldner mit folgendem Prozedere erreichen, dass ein Registereintrag nicht mehr einsehbar oder allenfalls gelöscht wird:

- 1. Rechtsvorschlag** gegen den Zahlungsbefehl innerhalb von zehn Tagen erheben!
- 2. Abwarten einer Frist von 3 Monaten** ab

Zustellung des Zahlungsbefehls. Unternimmt der betreibende Gläubiger nichts zur Beseitigung des Rechtsvorschlags, so kann beim Betreibungsamt (mündlich oder besser) schriftlich das **Gesuch um Nichtbekanntgabe** an Dritte nach Art. 8a Abs. 3 lit. d SchKG gestellt werden. Musterformular unter <https://www.bj.admin.ch/content/dam/data/bj/wirtschaft/schkg/musterformulare/form/02-fak-d.pdf>

3. Das Betreibungsamt gibt dem Gläubiger Gelegenheit, sich binnen 20 Tagen ernsthaft um die Beseitigung des Rechtsvorschlags zu bemühen (z.B. durch ein Rechtsöffnungsbegehren oder durch eine Zivilklage) oder Beweismittel für den Bestand der Forderung vorzulegen (Kauf-, Mietvertrag etc.).

4. Setzt der Gläubiger das Betreibungsverfahren nicht fort oder reicht er keine Dokumente zum Nachweis seiner Forderung ein, so wird der Registereintrag nicht einfach gelöscht, er wird für Dritte jedoch **nicht mehr einsehbar**. Beseitigt später der Gläubiger den Rechtsvorschlag, so wird die Betreibung Dritten wieder zur Kenntnis gebracht.

5. Der Schuldner kann gegen den (angeblichen) Gläubiger auch vor Zivilgericht klagen und mit Urkunden (z.B. Quittung, Bankauszüge) nachweisen, dass die Schuld nicht oder nicht mehr besteht (oder gestundet ist, Art. 85 SchKG). Das Gericht wird diesfalls das Betreibungsamt anweisen, die Betreibung aufzuheben bzw. einzustellen.

6. Die Klage nach Art. 85a SchKG: Bei grundlosen Betreibungen und selbst bei Verpassen der Frist des Rechtsvorschlags kann vor Zivilgericht eine negative Feststellungsklage gegen den Gläubiger erhoben werden. Die Gerichtskosten müssen vom Schuldner vorgeschossen werden. Obsiegt der Schuldner, so muss der Gläubiger die Kosten dem Schuldner gemäss Urteil des Gerichts ersetzen.

7. Eine (eher theoretische) Möglichkeit für den Schuldner besteht in einer Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde nach Art. 17 SchKG wegen Rechtsmissbräuchlichkeit und damit Nichtigkeit eines Betreibungsbegehrens innerhalb von zehn Tagen nach Eingang des Zahlungsbefehls. Die Anforderungen in Bezug auf die Nichtigkeit sind jedoch streng.

A1-Bescheinigung bei der Entsendung in die EU/EFTA

Werden Staatsangehörige der Schweiz oder eines EU-/EFTA-Mitgliedsstaates als Arbeitnehmer aus der Schweiz in einen EU/EFTA-Mitgliedsstaat entsandt, müssen sie eine A1-Bescheinigung mit sich führen.

Was ist eine Entsendung?

Bei einer Entsendung erledigt ein Arbeitnehmer im Interesse und auf Rechnung seines Schweizer Arbeitgebers in einem EU/EFTA-Mitgliedsstaat einen Arbeitseinsatz. Ebenfalls als entsandt gelten Selbständigerwerbende, die sich vorübergehend in einen EU/EFTA-Mitgliedsstaat begeben und dort eine ähnliche Tätigkeit wie zuvor in der Schweiz ausüben. Eine Entsendung ist zeitlich auf maximal 24 Monate begrenzt. Während der Entsendung bleibt die entsandte Person weiterhin den Sozialversicherungsvorschriften der Schweiz unterstellt, sofern sie diesen Vorschriften schon vor der Entsendung unterstand. Darüber muss sich die entsandte Person gegenüber den ausländischen Behörden ausweisen können. Diese als «A1-Bescheinigung» bekannte Entsendungsbescheinigung dient als Nachweis, dass die entsandte Person den Sozialversicherungsvorschriften ihres Herkunftslandes untersteht. Gleichzeitig befreit sie die entsandte Person von der Anwendung der Sozialversicherungsvorschriften des Beschäftigungslandes.

Die A1-Bescheinigung findet ihre gesetzliche Grundlage im Personenfreizügigkeitsabkommen und den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009. Diese Bestimmungen verpflichten Arbeitgebende und Selbständigerwerbende, jede grenzüberschreitende Tätigkeit vor Beginn von der zuständigen Behörde bewilligen zu lassen. Die soziale Sicherheit des mobilen Arbeitnehmenden soll auch während der Entsendung gewährleistet sein. Weiter sollen Mehrfachunterstellungen sowie Deckungslücken verhindert werden.

Aktuell wird im EU-Parlament eine Änderung der Rechtsvorschriften diskutiert, nach welcher u.a. für Reisen ins EU-Ausland, d.h. von einem EU-Land in ein anderes EU-Land, keine A1-Bescheinigung mehr benötigt wird. Eine solche Änderung ist zurzeit noch nicht in Kraft! Es bleibt abzuwarten, was dies für Dienstreisende aus der Schweiz bedeutet.

Braucht es für die Entsendung eine A1-Bescheinigung?

Vor einer Entsendung sollte unbedingt eine A1-Bescheinigung beantragt werden. Wird auf einer Dienstreise keine A1-Bescheinigung mitgeführt, drohen im Falle einer Kontrolle bereits ab Grenzübertritt (!) erhebliche Strafen. Die Straf- und Bussgelder unterscheiden sich von Land zu Land und können schnell 10'000 Euro und mehr pro Fall betragen. Es kann auch vorkommen, dass die entsandte Person sofort die Arbeit niederlegen muss oder keinen Zutritt zum Betriebsgelände erhält. Erhöhte Kontrollen werden seit 2019 in Österreich, Frankreich und Deutschland festgestellt.

Die nächste Dienstreise steht an. Wie erhält man die A1-Bescheinigung?

Der Antrag auf eine A1-Bescheinigung muss bei der Ausgleichskasse eingereicht werden, bei der der Arbeitgeber oder die selbständigerwerbende Person angeschlossen ist. Auf den Webseiten der kantonalen Ausgleichskassen kann das Entsendeformular im Onlineschalter (Formulare -> Internationales) bezogen werden. Der schnellere Weg zur A1-Bescheinigung führt über die Plattform «AHVeasy» und die Web-Applikation «ALPS» (Applicable Legislation Platform Switzerland). Das Antragsformular kann am Computer ausgefüllt und abgeschickt werden und steht danach für die Entsendung praktischerweise online (via Smartphone abrufbar) zur Verfügung.

Ferienansprüche des Arbeitnehmers – Korrekte Bestimmung und Stolpersteine

Die Bestimmung des korrekten Ferienanspruches (respektive von allfälligen Ferienkürzungen) ist nur scheinbar ganz einfach. Das **Obligationenrecht** hält in Art. 329a fest, dass bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen, anschliessend 4 Wochen zu gewähren sind (pro rata bei unvollendetem Dienstjahr). In Art. 329b wird festgehalten, dass bei Abwesenheit von mehr als einem vollen Monat die Ferien gekürzt werden können – bei Verschulden des Arbeitnehmers für jeden vollen Monat um einen Zwölftel, ohne Verschulden des Arbeitnehmers ab dem zweiten Monat für jeden vollen Monat um einen Zwölftel pro Monat. Beispiel: Ein Arbeitnehmer fällt durch Krankheit (also ohne eigenes Verschulden) für 2,5 Monate vollständig aus. Somit können die Ferien für den zweiten vollen Monat und somit um einen Zwölftel gekürzt werden.

Aber nicht nur das Obligationenrecht enthält Bestimmungen zum Ferienanspruch, jeder **Einzelfall** ist zu prüfen und zwar auf ergänzende Bestimmungen im **Arbeitsvertrag**, und sofern anwendbar, in **Normal- oder Gesamtarbeitsverträgen**. Hier finden sich oftmals auch Regelungen über höhere Ferienansprüche als 4 Wochen pro Jahr.

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Ferienbezugs, er hat aber – soweit betrieblich möglich – auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Bestimmt der Arbeitgeber den **Zeitpunkt** der Ferien, hat er dies frühzeitig (mindestens zwei bis drei Monate) voraus anzukündigen, kurzfristig angeordnete Ferien zum Beispiel wegen schlechter Auftragslage sind also nicht möglich. Erkrankt (oder verunfallt) ein Arbeitnehmer während den Ferien, so hat er einen Anspruch auf **Nachgewährung** der Ferientage, sofern der Erholungszweck vereitelt wurde. Ein

Arbeitnehmer darf auch bei Arbeitsunfähigkeit in die Ferien verreisen, sofern dazu eine **ärztliche Bestätigung** vorliegt.

Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen. Ferienansprüche **verjähren** grundsätzlich erst nach fünf Jahren, auch wenn der Arbeitgeber allenfalls andere Regelungen vorsieht.

Während den Ferien sind auch **regelmässige Zulagen und variable Lohnbestandteile** geschuldet und zu bezahlen. Bei Angestellten im Monatslohn ist auf Überstundenentschädigung nicht noch zusätzlich eine Ferienentschädigung geschuldet.

Grundsätzlich können Ferienansprüche nicht als Geldzahlung abgegolten werden – ausser zum Beispiel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Davon kann insbesondere auch bei **unregelmässigen Teilzeitpensen** abgewichen werden. In solchen Fällen kann der Ferienanspruch als Zuschlag zum vereinbarten Stundenlohn regelmässig ausbezahlt werden. Dieser Zuschlag muss jedoch explizit **sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf jeder einzelnen Lohnabrechnung** als Frankenbetrag oder als prozentualer Zuschlag aufgeführt werden (und wird im Idealfall auf ein separates «Ferienkonto» einbezahlt), ansonsten riskiert der Arbeitgeber bei einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung eine doppelte Bezahlung des Feriengeldes.

Die gängigen **Zuschläge** für die vorstehend erwähnte Ferienentschädigung bei unregelmässigen Teilzeitpensen sind bei 20 Ferientagen 8.33%, bei 25 Ferientagen 10.64% und bei 30 Ferientagen 13.04%. Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruches ist gleich zu bestimmen wie bei regelmässigen Pensen.