

Mit warmen Händen geben – aber richtig!

Wir leben – statistisch gesehen – immer länger. Oder anders gesagt, wir sterben in einem Zeitpunkt, in welchem unsere Nachkommen oftmals bereits selbst das Rentenalter erreicht haben und auf eine zusätzliche finanzielle Ausstattung via Erbschaft nicht mehr angewiesen sind.

In vielen Fällen sind die Kinder ausgezogen; die von den Eltern bewohnte Liegenschaft erscheint als zu gross und der jahrzehntelang mit Liebe gepflegte Garten verursacht jetzt nur noch unliebsamen Aufwand.

Die Hypotheken sind zwar billig, die Liegenschaftspreise jedoch hoch. Also überlegt man sich im Kreise der Familie, ob Grundeigentum nicht jetzt unentgeltlich oder teilentgeltlich auf einen oder mehrere Nachkommen übertragen werden soll. Häufig lastet eine zu übernehmende Hypothek auf der abzutretenden Liegenschaft. Dann qualifiziert sich ein solches Rechtsgeschäft als teilentgeltlich bzw. als sog. gemischte Schenkung. Die übernommene Hypothek gilt als «Kaufpreis» – übrigens auch der Barwert eines vorbehaltenen Wohn- oder Nutznießungsrechts.

Bei der Schenkung von Grundeigentum wird die Grundstückgewinnsteuer aufgeschoben (und fällt dann beim Erwerb an, wenn dieser dereinst das Grundeigentum verkauft); dies gilt auch bei sog. gemischten Schenkungen, sofern der Schenkungsteil, je nach Kanton, ein bestimmtes Ausmass (z.B. mind. 25 %) erreicht.

Soweit so gut. Zu bedenken ist die zivilrechtliche Folge im Todesfall des Abtretenden. Der Erwerber hat eine Schenkung

erhalten. Muss er sich diese Schenkung anrechnen lassen und zur erbrechtlichen Ausgleichung bringen und wenn ja mit welchem Wert? Mit dem Wert (bzw. dem Schenkungsteil) im Zeitpunkt der Übertragung der Liegenschaft oder mit dem Wert im Zeitpunkt des vielleicht Jahrzehnte später erfolgenden Ablebens des Abtretenden?

Was vielfach nicht bekannt ist: Gemäss gesetzlicher Regel erfolgt die Berechnung eines Mehrwertes per Todestag des Abtretenden (und nicht per Datum der Abtretung). Zwischenzeitliche wertvermehrende Aufwendungen können hiervon abgezogen werden.

Man kann jedoch im Abtretungsvertrag – was empfehlenswert ist – den anzurechnenden Betrag fixieren und den Übernehmer im Übrigen von der Ausgleichung dispensieren. Wird mit einer solchen Klausel der Pflichtteilsanspruch von Miterben verletzt (mit Berechnung des Liegenschaftswertes per Todeszeitpunkt des Erblassers), so können die Miterben die Herabsetzung verlangen.

Will man auch diesbezüglich jeder künftigen Erbstreitigkeit vorbeugen, so ist ein Erbvertrag mit allen gesetzlichen, einen Pflichtteilsschutz genießenden Erben abzuschliessen, in welchem klar der dem Übernehmer anzurechnende Betrag definiert und im Übrigen stipuliert ist, dass darauf verzichtet wird, die Zuwendung wegen einer allfälligen Verletzung von Pflichtteilsansprüchen anzugreifen.

Freundliche Grüsse
Merki 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 kantonaalem 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 Selbständigerwerbenden kommt es oft vor, dass die Ehefrau im Betrieb des Ehemannes mitarbeitet. Dabei stellt sich die Frage, ob die Ehefrau aufgrund eines Arbeitsvertrages formell angestellt werden soll oder ob sie im Familienbetrieb «mithilft», 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 ausreichend zu versichern.

Falls keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, sind Ehefrauen durch die Erwerbstätigkeit des Partners zwar bei der AHV versichert. Für die Betreuung der Kinder erhält die Ehefrau Erziehungsgutschriften. Das rentenbildende Einkommen beträgt heute jedoch maximal CHF 84'600.-; tiefere Einkommen führen allenfalls nicht zur maximalen AHV-Rente. Bei der beruflichen Vorsorge bilden nicht erwerbstätige Ehefrauen hingegen kein Rentenvermögen. Die Säule 3a, die private Vorsorge, ist freiwillig, individuell und steuerlich begünstigt.

In die Beurteilung muss auch die Rechtsform des Unternehmens einbezogen werden. Bei Einzelunternehmen stellt der ausgewiesene Reingewinn das AHV-pflichtige Erwerbseinkommen des Unternehmers dar. Eine Pflicht zur Unterstellung bei der beruflichen Vorsorge und der Unfallversicherung 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 eigenes Rentenvermögen bilden und über einen angemessenen Versicherungsschutz verfügen soll, muss ihr ein marktgerechter Lohn ausbezahlt werden. Damit 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 versicherungstechnischen Überlegungen gibt es weitere vorsorgliche Massnahmen für den Schutz der mitarbeitenden Ehefrau und der Unternehmung. Durch den Eintrag der Ehefrau im Handelsregister, bei den Banken und im Vorsorgeauftrag kann sichergestellt werden, dass die Ehefrau die Geschäfte weiterführen kann, wenn der Ehepartner für längere Zeit ausfällt. Die Fortführung des Betriebes im Todesfall des Unternehmers kann durch entsprechende Regelungen im Ehe- und Erbvertrag 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 Altersvorsorge soll neben dem Unternehmer auch die mitarbeitende Ehefrau umfassen. Dies wird durch einen ordentlichen und marktgerechten Arbeitsvertrag sichergestellt. Für den Fall der Urteilsunfähigkeit des Unternehmers sollte zudem ein Vorsorgeauftrag zugunsten der mitarbeitenden Ehefrau oder einer Drittperson errichtet werden. Selbstverständlich gilt dies alles auch für die Mitarbeit des Ehegatten im Betrieb der Ehefrau.