

## Der Verwaltungsrat im Kleinunternehmen

### Ist Ihr Unternehmen für den Notfall gerüstet?

Der Verwaltungsrat ist für die Aufsicht über das Unternehmen zuständig. Seine Aufgaben sind im Obligationenrecht festgeschrieben. Er ist Aufsichts- und Gestaltungsorgan der Aktiengesellschaft. Auch wenn der VR die Geschäftsführung an Dritte überträgt, hat dieser dennoch 7 unübertragbare und unentziehbare Aufgaben.

- Der VR hat die Oberleitung der Gesellschaft und erteilt die dafür nötigen Weisungen
- Der VR legt die Organisation der Gesellschaft fest
- Der VR ist verantwortlich für die Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung
- Dem VR obliegt die Ernennung und Abberufung der Geschäftsleitung und der Vertretungsberechtigten
- Der VR hat die Oberaufsicht über die Geschäftsleitung. Dies im Hinblick auf die Einhaltung von Gesetzen, Statuten, Reglementen und Weisungen
- Der VR ist verantwortlich für die Erstellung des Geschäftsberichtes sowie die Vorbereitung der Generalversammlung und die Ausführung ihrer Beschlüsse
- Der Verwaltungsrat benachrichtigt den Richter bei Überschuldung bzw. Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft

Der typische VR in der Schweiz in kleineren Gesellschaften

- ist männlich
- über 50 Jahre alt
- hat 2 – 4 Sitzungen pro Jahr
- erhält zwischen CHF 5'000 bis 40'000 Entschädigung

Im Unterschied zum deutschen und englischsprachigen Raum kennt die Schweiz die Be-

sonderheit des monistischen Systems, das heisst, der VR ist zugleich der Geschäftsführer und operativ in seinem Unternehmen tätig. Obwohl dieses System oft auch unsere Gerichte beschäftigt, ist es dennoch anerkannt.

Doch welche Risiken birgt dieses System, in dem der Inhaber der Firma zugleich Kapitän des Schiffes und Steuermann ist?

- Wer leitet das Unternehmen im Notfall (Krankheit, Unfall, Todesfall)?
- Wer kennt die für den Betrieb wichtigen Details? Sind diese schriftlich festgehalten und wenn ja, wo?
- Wie wird sichergestellt, dass wichtige finanzielle Verpflichtungen der Firma auch im Notfall geleistet werden können (Lohnzahlungen, Zahlungen von Sozialversicherungen und Kreditoren)?
- Können Lieferverträge des Unternehmens eingehalten werden?

Je nach Betrieb stellen sich natürlich noch weitere Fragen.

Nebst einem persönlichen Vorsorgeplan sollte auch ein Unternehmen diesen sehr wichtigen Teil der **Unternehmens-Vorsorge** gelöst haben. Es gilt sicher zu stellen, dass der Inhaber nicht alleiniger Geschäftsführer und Verwaltungsrat ist. Ein Verwaltungsrat welcher mit mehreren Personen besetzt ist kann viele Risiken abdecken und viele Vorteile bringen (Coach und Berater, Krisenmanager, Netzwerker etc.).

Gerne sind wir bereit, dieses Thema mit Ihnen zu diskutieren und eine für Sie optimale Lösung zu suchen.

Freundliche Grüsse  
Ihr Merki Treuhand-Team  
vom Theaterplatz in Baden

## Teilzeitarbeit – Stolpersteine und zu beachtende Punkte

Immer mehr Personen, insbesondere Frauen, arbeiten Teilzeit (das heisst mit einem Pensum von 90% oder weniger). Nachfolgend werden einige ausgewählte Stolpersteine bei der **echten Teilzeitarbeit** beleuchtet – nicht zu verwechseln mit der unechten Teilzeitarbeit (Arbeit auf Abruf), welche gesondert und detailliert geregelt werden muss. Das Gesetz sieht in den Rechten und Pflichten grundsätzlich keine Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitern vor. Bei geringen Pensum können oft **mehrere Arbeitsverhältnisse** vorliegen, welche sich nicht konkurrenzieren dürfen. Es empfiehlt sich, im Arbeitsvertrag eine schriftliche Informations- und Meldepflicht für weitere Beschäftigungen festzuhalten, denn grundsätzlich gilt das Arbeitsgesetz (unter anderem betreffend Pausen, Ruhezeit, Höchstarbeitszeit etc.) auch für Teilzeitarbeitende, was somit in die Einsatzplanung einfließen und mit mehreren Arbeitgebern koordiniert werden muss.

Bei regelmässigem (Teilzeit-)Pensum empfiehlt sich, die Stundenzahl im Arbeitsvertrag festzuhalten und eine **Auszahlung** als Monatslohn vorzunehmen, bei unregelmässigem Pensum erfolgt die Auszahlung gemäss den effektiv geleisteten Stunden. Der Lohn ist für Teilzeitangestellte grundsätzlich auch während den Ferien auf Grund des (durchschnittlichen) Pensums zu bezahlen. Trotzdem wird in der Praxis oft beobachtet, dass der **Ferienlohn** laufend als Zuschlag zum ordentlichen Stundenlohn bezahlt wird. Dies ist jedoch nur bei unregelmässigem Arbeitseinsatz oder kurzen Arbeitsverhältnissen zulässig. Dabei beträgt zum Beispiel der Zuschlag bei vier Wochen Ferien 8,33 %, bei fünf Wochen 10,63 % des ausgerichteten Lohnes. Dieser Zuschlag muss in jeder Abrechnung explizit in Prozent und Franken ersichtlich sein.

Der Anspruch auf **Feiertage** besteht dann, wenn ein solcher in die normale übliche Arbeitszeit des Mitarbeitenden fällt. Dabei ist die an einem Feiertag üblicherweise gearbeitete Zeit zu vergüten. Ausnahme ist der Nationalfeiertag, welcher gesetzlich einem Sonntag gleichgestellt ist und in jedem Fall im Umfang des Beschäftigungsgrades bezahlt werden muss. Bei wechselnden, unregelmässigen Einsätzen ist pro Feiertag im entsprechenden Monat eine Entschädigung gemäss dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad zu entrichten.

Der gesetzliche **Versicherungsschutz und die Vorsorge** gelten gleichermaßen auch für Teilzeitpensum. Zu beachten ist, dass bei einer effektiven Beschäftigung von weniger als 8 Stunden pro Woche (ungeachtet der vertraglichen Regelung) kein Schutz für Nichtberufsunfälle besteht. Oftmals wird die Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge im Teilzeitpensum nicht oder nur knapp erreicht. Zusammen mit dem Arbeitgeber respektive der Vorsorgeeinrichtung können Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation geprüft werden (z.B. Koordinationsabzug gemäss Pensum kürzen, mehrere Arbeitgeber bei einer Einrichtung gemeinsam versichern etc.).

Bei **Krankheit** (und auch bei Unfall) ist zu empfehlen, dass die am entsprechenden Tag tatsächliche zu leistende Arbeitszeit gutgeschrieben wird. Damit muss für arbeitsfreie Tage kein Arztzeugnis vorgelegt werden. Alternativ könnte eine dem Pensum entsprechende reduzierte Sollarbeitszeit gutgeschrieben werden.

Der **Ferienanspruch** sollte im Arbeitsvertrag – ausgehend von einem Vollzeitpensum – auf die Teilzeit berechnet in Tagen oder Stunden festgehalten werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

# Aus- und Weiterbildungskosten als Subjektfinanzierung und deren Folgen

Seit Januar 2018 werden Absolvierende von Kursen, die auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, finanziell unterstützt.

Bundesbeiträge können für alle vorbereitenden Kurse beantragt werden, die im Jahr des Kursbeginns auf der Meldeliste <https://www.becc.admin.ch/becc/public/sufi/> stehen. Bedingung hierfür ist, dass die Absolvierenden folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Absolvierenden müssen die Kursgebühren zahlen. Als Nachweis dienen (1) die auf den Namen der Absolvierenden ausgestellte Rechnung sowie (2) die Zahlungsbestätigung über die von ihnen bezahlten anrechenbaren Kursgebühren. Wichtig: Die Absolvierenden können sich trotzdem von ihren Arbeitgebenden, Branchenverbänden oder anderen Geldgebern finanziell unterstützen lassen.
- Die Eidgenössische Prüfung muss absolviert werden. Der Anspruch hingegen besteht unabhängig davon, ob die Prüfung bestanden wurde oder nicht.
- Die Absolvierenden müssen ihren Wohnsitz in der Schweiz haben.

Der Antrag um Auszahlung kann im Normalfall erst nach Absolvierung der eidgenössischen Prüfung erfolgen. Den Absolvierenden werden 50% der anrechenbaren Kursgebühren bis zur Obergrenze zurückerstattet. Die Obergrenze liegt bei einer Berufsprüfung bei CHF 9'500 und bei einer höheren Fachprüfung bei CHF 10'500. Werden vorbereitende Kurse besucht, können diese Gebühren bis zur Obergrenze kumuliert werden.

## MWST seitens des Unternehmens

Berufsorientierte Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden (Meisterkurse, Fachausweise etc.) gelten seit 1. Januar 2016 nach Art. 17 Abs. 1bis DBG nicht als geldwerter Vorteil des Arbeitnehmers. Somit muss ein allfälliger Vorsteuer-

erabzug im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit vorgenommen werden, auch dann, wenn die Rechnung auf den Mitarbeitenden lautet und die Kosten durch den Arbeitgeber ersetzt werden. Sofern vom Arbeitgeber nur Teilkosten übernommen werden, ist auch nur ein teilweiser Vorsteuerabzug zulässig.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels mit Übernahme der Ausbildungskosten durch den neuen Arbeitgeber ist dieser nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt.

## Deklaration im Lohnausweis

Gemäss Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises müssen alle effektiven Vergütungen des Arbeitgebers für berufsorientierte Aus- und Weiterbildung eines Arbeitnehmers im Lohnausweis unter Ziffer 13.3 angegeben werden, die dem Arbeitnehmer vergütet werden. Nicht angegeben werden müssen Vergütungen, die direkt an Dritte (z.B. Bildungsinstitut) bezahlt werden. Effektive Vergütungen für Rechnungen, die auf den Arbeitnehmer bzw. den Absolventen ausgestellt sind, müssen jedoch immer bescheinigt werden.

Leitet der Mitarbeitende nach Absolvierung der Prüfung den beantragten Bundesbeitrag dem Arbeitgeber weiter, muss diese Gutschrift ebenso unter Ziffer 13.3 dokumentiert werden (negativer Wert).

## Steuerdeklaration Absolvierender

Die Absolventen tragen alle Kosten vollumfänglich selbst: Die Kosten können in Abzug gebracht werden (max. CHF 12'000 pro Steuerperiode). Die Bundesbeiträge müssen als „übrige Einkünfte“ deklariert werden.

Die Absolventen erhalten die Kosten durch den Arbeitgeber erstattet: Für die Kosten dürfen in der privaten Steuerdeklaration keine Abzüge geltend gemacht werden. Da die Bundesbeiträge dem Arbeitgeber weitergeleitet werden, müssen diese nicht deklariert werden.

# Änderungen von zivilrechtlichen Verjährungsvorschriften ab 1.1.2020

«Verjährung» bedeutet, dass eine zivilrechtliche Forderung gegen den Willen des Schuldners nicht mehr durchgesetzt werden kann, **wenn** dieser die **Verjährungseinrede** erhebt. Die Forderung selbst geht mit dem Eintritt der Verjährung entgegen weit verbreiteter Meinung nicht einfach unter. Sie bleibt bestehen, ist aber nicht mehr vollstreckbar. Wer daher eine verjährte Forderung begleicht, kann die Zahlung nicht mehr zurückfordern, denn er hat nicht eine Nichtschuld beglichen, sondern die Verjährungseinrede nicht erhoben bzw. auf sie verzichtet.

Forderungen verjähren grundsätzlich nach **zehn Jahren**. Von diesem Grundsatz gibt es wichtige Ausnahmen: Die wichtigsten sind: **Periodische Leistungen** (z.B. Miet- oder Kapitalzinsen, Forderungen aus Handwerksarbeit oder auch Lohnforderungen) verjähren nach **fünf Jahren**. Forderungen aus **unerlaubter Handlung** verjähren neu nach **drei Jahren** (bisher ein Jahr) vom Zeitpunkt an, in welchem der Geschädigte Kenntnis vom Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen hat, jedenfalls aber mit zehn Jahren ab dem schädigenden Ereignis an; bei **Tötung eines Menschen oder bei Körperverletzung** beträgt diese absolute Verjährungsfrist neu **zwanzig Jahre**. Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung wurden von einem auf **drei** und für diejenigen aus **Motorfahrzeugunfällen** von zwei auf ebenfalls **drei** Jahre verlängert.

Geändert wurden Details hinsichtlich des Stillstands der Verjährungsfristen und des **Verzichts** auf die Verjährungseinrede. **Neu** kann dieser Verzicht für höchstens **zehn** Jahre erklärt werden, und dies **nicht** im Voraus, sondern erst ab dem Zeitpunkt, in welchem eine Verjährungsfrist zu laufen beginnt. Der Verjährungsverzicht muss zudem **schriftlich** erklärt werden. Er kann vor Ablauf von zehn Jahren wieder erneuert werden.

Eine laufende Verjährung wird **unterbrochen** (womit die laufende Frist von neuem zu laufen beginnt) mit Anerkennung der Forderung durch den Schuldner (z.B. schriftliche Schuldanerkennung oder vorbehaltlose Zahlung von Zinsen) oder mittels eines Betreibungsbegehrens oder einer Klage des Gläubigers. **Mahnungen** seitens des Gläubigers (schriftlich und per chargé oder mit Rückschein) **genügen aber nicht**, und seien sie noch so nachdrücklich.

**Übergangsrechtlich** ist zu beachten, dass eine Forderung, die per 1.1.2020 verjährt **ist**, auch dann verjährt **bleibt**, wenn das neue Recht eine längere Verjährungsfrist vorsehe. Ist die Verjährung am 1.1.2020 noch nicht eingetreten, so gilt das bisherige Recht, wenn das neue Recht eine kürzere Verjährungsfrist vorsieht, und das **neue Recht**, wenn die Frist **verlängert** wird. Der **Beginn** der Verjährungsfrist wird mit der Rechtsänderung aber nicht betroffen.

Als Folge der Verlängerung der absoluten Verjährungsfrist bei Körperschäden oder Tötung eines Menschen auf 20 Jahre kann es angezeigt sein, entsprechende Unterlagen mehr als zehn Jahre lang **aufzubewahren** (z.B. Patientenakten).