

- Sanierung und COVID-Kredit
- Ferienbezug und seine Tücken
- Erwerbsholding; steuerlich attraktiv?
- Lieferant, Freelancer oder doch Mitarbeiter?
- Arbeitsrecht – Neue Urlaubsformen

# Informationsflut und fake news



Thomas Herzog

Kommt Ihnen das bekannt vor? «Ich weiss nicht genau – ich schaue mal im Internet nach...». Ja, bei der kleinsten Unsicherheit ruft man heute alles Wissenswerte mit einem Klick am Smartphone oder PC ab – kinderleicht und weltweit! Noch vor wenigen Jahren war das undenkbar.

Die Beschaffung von richtigen Informationen war nur mit grossem Aufwand und einiger Mühe möglich.

Heute ist nicht mehr die Beschaffung von Informationen eine Herausforderung. Nein, die Unterscheidung zwischen richtigen, veralteten oder gar gänzlich falschen Informationen sind die neuen Schwierigkeiten. Die im Netz vorhandene, nicht oder kaum kontrollierte Datenflut erfordert vom Leser eine kritische Grundhaltung. Ihm muss bewusst sein, dass der Verfasser allenfalls eine ungefilterte, subjektive Meinung äussert, und das eventuell auch noch anonym oder unter einem falschen Namen oder sogar falschem Titel.

**Stets findet die Überraschung statt, da wo man's nicht erwartet hat.**

*Wilhelm Busch*

Auch zu berücksichtigen ist, dass die bekannten Suchmaschinen Algorithmen anwenden, welche die Präferenzen eines Anwenders für seine weiteren Anfragen verwendet. Das System ermittelt aufgrund der Eingaben des Suchenden ein Interessenprofil und bedient ihn primär mit Informationen, die seinem Interesse entsprechen. Es entsteht ein einseitiger Informationszufluss, der zu einer verzerrten bis extremistischen Meinung führen kann.

Mit der Möglichkeit, mit wenig Aufwand ein weltweites Publikum zu erreichen, wird die Schrift in den digitalen Medien zu einem unkontrollierten Sammelsurium.

Das geschriebene Wort im Netz wird weniger fassbar und flüchtig. Wohin führt uns diese Entwicklung?

Wir, aber vor allem unsere Nachkommen müssen lernen damit umzugehen. Die Jungen kennen ja kaum etwas anderes. Vielleicht hinterlässt dies ja nur für meine Generation ein etwas unbehagliches und hinterfragendes Gefühl!

Bei diesen Gedanken darf ich einmal mehr den Hut vor der nächsten Generation ziehen, wie sie mit der Qual der Wahl umgehen. Wie sie es bewerkstelligen, mit dieser Flut an Informationen, Trends, Videos und..und.. umzugehen und klare Gedanken behalten. Sie finden ihren Weg und wachsen zu begeisterungsfähigen und tüchtigen Erwachsenen heran, die unserer Gesellschaft viel zu bieten haben.

Ich meinerseits behalte mir das Recht vor, doch noch ab und zu ein vertrauenswürdiges Buch in die Hand zu nehmen, um dort einige Antworten auf meine Fragen zu finden.

Freundliche Grüsse

Thomas Herzog

# Sanierung und COVID-Kredit



Ivo Zemp

Die Corona-Pandemie traf im Frühjahr 2020 unsere Wirtschaft hart. Mit EO-, Kurzarbeits- und Härtefallentschädigungen sowie COVID-Krediten deckt der Staat die grösste Not der Unternehmer ab. Mit der fortdauernden Krise stellt sich die Frage – wie weiter?

## COVID-Kredite

Sind die einfach und schnell erhaltenen COVID-Kredite nicht mehr nötig, ist eine umgehende Rückzahlung zu empfehlen. Die mit dem Kredit verbundenen Einschränkungen sind nicht unbedeutend. So sind weiterhin bis zur vollständigen Rückzahlung u.a. Dividenden und Darlehensrückzahlungen an Aktionäre oder Nahestehende untersagt. Mit der vorzeitigen Rückzahlung befreit sich das Unternehmen von diesen Einschränkungen.

Die mit der Kontrolle bevollmächtigten Bürgschaftsorganisationen sind im Begriff eine Kontrollorganisation aufzubauen. Wie aufwendig die zukünftigen Kontrollen ausfallen, wird sich zeigen. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass nach vollständiger Rückzahlung keine Prüfungen mehr anstehen.

## Sanierung

Die finanziellen Unterstützungen durch den Staat können nicht alle Einbussen kompensieren. Auch solide Unternehmen laufen durch die anhaltenden Einschränkungen Gefahr, unter wirtschaftlichen Druck zu geraten. Spitzt sich die Lage zu, kann eine Sanierung den Fortbestand sichern. Sanierungen sind vielfältig und haben steuerliche Konsequenzen.

## Sanierung ohne Geldzufluss

Diese Sanierung erfolgt in der Regel bei einer Unterbilanz oder Überschuldung. Mit buchhalterischen Massnahmen wie Auflösung stiller Reserven oder Aufwertung von Grundstücken oder Beteiligungen wird das Ergebnis positiv verändert. Sie sind erfolgswirksam und ordentlich steuerpflichtig. Das ist im Jahre der Auf-

wertung in der Regel unproblematisch. Die Aufwertung kann mit den Verlusten der letzten 7 Jahre verrechnet werden.

Auch nur eine buchhalterische, aber effektive Massnahme ist der Rangrücktritt. Ein Gläubiger, meistens der Aktionär oder ein Geschäftspartner, verzichtet auf die Bezahlung seines Guthabens, bis alle anderen Gläubiger bedient sind. Dieses Versprechen darf erst nach vollständiger Deckung des Eigenkapitals aufgelöst werden.

## Echte Sanierung

Forderungsverzichte oder finanzielle Zuschüsse von Drittpersonen, mit Einschränkungen auch von Gesellschaftern, sind in der Regel echte Sanierungsgewinne. Sie sind erfolgswirksam und steuerpflichtig. Im Unterschied zu den Aufwertungen ist die Verlustverrechnung zeitlich unbeschränkt.

## Unechte Sanierung

Ins Eigenkapital, als Kapitaleinlagereserve verbuchte Kapitalzuschüsse von Aktionären, sind nicht erfolgswirksam und daher steuerneutral. Nach überstandener Notlage kann die Gesellschaft die Einlage wieder steuerneutral den Aktionären zurückzahlen. Das gilt auch für Forderungsverzichte von Aktionären, falls das Steueramt die Darlehen als verdecktes Eigenkapital besteuerte.

## punkto...

**Auch auf dem Weg zu einer erfolgreichen Sanierung bestehen einige Stolpersteine. Eine sorgfältige Planung kann insbesondere unnötige Steuern verhindern.**

# Ferienbezug und seine Tücken



Daniela Stutz

Alle gehen gerne in die Ferien; Sonne, Meer, Berge oder Garten. Die Ferien dienen zur Erholung und sind eine arbeitsfreie Zeit für den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber verzichtet in dieser Zeit auf den Arbeitnehmer und bezahlt trotzdem den Lohn. Nur mit einem Ferienanspruch kann auch ein Ferienbezug erfolgen, dieser hat aber manchmal seine Tücken.

## Bestimmung des Ferienzeitpunktes

Das Obligationenrecht sieht vor, dass der Arbeitgeber den Ferienzeitpunkt bestimmt, jedoch mit den nachfolgenden Einschränkungen.

### Pflichten des Arbeitgebers:

- Den Arbeitnehmer anhören und seine Interessen wahren (Rücksichtnahme)
- Gewährung des Ferienbezuges im laufenden Dienstjahr
- Bei Stellenantritt ist es zulässig die Ferien erst nach einem halben Jahr zu gewähren
- Mindestens zwei zusammenhängende Wochen Ferien pro Dienstjahr
- Frühzeitige Zuweisung der Ferien: Vorlauffrist ca. 2-3 Monate im Voraus
- Verschiebung nur in Notfällen (siehe Ferien unter Pandemiebedingungen)
- Rücksichtnahme auf familiäre und persönliche Situation (Schulferien, Hobby, Wettkämpfe etc.)
- Nach einem Mutterschaftsurlaub müssen anschließende Ferienbezüge gewährt werden

Pflicht des Arbeitnehmers ist die Erholung von der Arbeit. Der Arbeitnehmer darf nicht verlangen, dass die Ferien abgegolten bzw. ausbezahlt werden.

## Erholung bei Krankheit und Unfall

Der Arbeitnehmer muss nachweisen, dass er sich aufgrund der Krankheit/Unfall nicht erholen konnte. Viele Arbeitgeber sind diesbezüglich sehr grosszügig und akzeptieren bereits ein Arztzeugnis. Verlangen Sie als

Arbeitgeber ein Arztzeugnis auf Ferienfähigkeit (Erholung). Vereinbaren Sie mit dem Arbeitnehmer, dass er seine Arbeitsunfähigkeit sofort (während den Ferien) mitteilt. Ansonsten kann er auf den Ferienbezug nach seiner Rückkehr beharren.

## Kürzung Ferienbezug

Bei einer krankheits- oder unfallbedingten Absenz kann der Ferienanspruch ab einem Monat Ausfall gekürzt werden: Je weiterer Monat im Kalenderjahr Ausfall um 1/12 des Ferienanspruchs. Führen Sie eine Ausfalltagesliste mit den entsprechenden Arztzeugnissen, damit Sie die Kürzung korrekt berechnen können.

## Eigenmächtiger Ferienbezug

Ein eigenmächtiger Ferienbezug stellt eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages dar und kann zu einer fristlosen Kündigung führen. Bewilligen Sie die Ferien Ihrer Arbeitnehmer schriftlich oder lehnen Sie diese schriftlich ab. Das Ferienantragsprozedere empfehlen wir in einem Personalreglement festzuhalten.

## Ferienbezug während Freistellung

Die Freistellung bedeutet ein einseitiger Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist. Wird dies aber nicht schriftlich vereinbart, kann der Mitarbeiter auf eine nachträgliche Ferienentschädigung beharren.





**Beispiel:**

Wir kündigen einem Mitarbeiter mit sofortiger Freistellung und vereinbaren schriftlich:

Kündigungsfrist 3 Monate: Woche 1-3 sind die Überzeiten zu kompensieren, in der Woche 4-6 werden die offenen Ferien bezogen und in der Woche 7-12 gilt die Freistellung und wir verzichten auf die Arbeitsleistung.

Ist aus triftigen Gründen eine Kompensation von offenen Ferienansprüchen nicht möglich, sind die Ferien auszuzahlen (z.Bsp. intensive Stellensuche, Vorstellungsgespräche).

### Erreichbarkeit

Wichtig ist der Erholungszweck der Ferien. Der Arbeitgeber darf keine ständige Erreichbarkeit erwarten. Wenn der Arbeitnehmer sich freiwillig auf dem Laufenden hält gilt dies nicht als Ferienunterbruch. Wenn jedoch der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern eine ständige Erreichbarkeit verlangt, so kann der Arbeitnehmer sich nicht angemessen erholen und diese Zeit gilt nicht als Ferienbezug.

### Ferienbezug bei gekündigtem Arbeitsverhältnis

Nicht bezogene Ferien können bei einer Kündigung finanziell abgegolten werden. Achten Sie bei der Zeiterfassung auch auf die Erfassung von Ferientagen.

Wurde zuviel Ferien bezogen? Teilen Sie dem Mitarbeiter mit, dass ein Lohnabzug mit der letzten Abrechnung erfolgen wird.

Beachten Sie, dass während des Arbeitsverhältnisses keine Ferien ausbezahlt werden dürfen. Die Erholung entfällt mit der Auszahlung. Somit kann der Arbeitgeber belangt werden und er muss bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Ferien nochmals auszahlen.

### Verjährung und Verwirkung von Ferien

Der Anspruch auf Ferien verjährt nach 5 Jahren. Dabei sind Ferien, die bezogen werden, mit dem ältesten Ferienanspruch zu verrechnen. Es gilt die «First In, First Out – Methode».

### Ferien unter Pandemiebedingungen

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer keine Einschränkungen in Bezug auf das Ferienziel auferlegen. Der Arbeitgeber ist aber nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet, falls der Arbeitnehmer nach den Ferien Quarantäne-Massnahmen einzuhalten hat.

**Der ist kein freier Mensch, der sich nicht auch einmal dem Nichtstun hingeben kann.**

*Cicero*

.....

Eine Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien ist nur aus schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt. Bei einer Pandemie muss der Arbeitnehmer aus dringlichen und unvorhergesehenen betrieblichen Bedürfnissen eine Änderung des Ferienzeitpunktes akzeptieren. Dafür ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet einen allfälligen entstandenen Schaden zu ersetzen.

### punkto...

**Regeln Sie die Ferienbestimmungen im Personalreglement. Halten Sie Vereinbarungen mit Ihren Arbeitnehmern schriftlich fest und lassen Sie diese vom Mitarbeiter unterzeichnen. So vermeiden Sie unnötige Streitigkeiten vor, während und nach dem Arbeitsverhältnis.**



# Erwerbsholding; steuerlich attraktiv?



Martin Trampus

Die operative und finanzielle Nachfolge im Unternehmen gehört zu den wichtigsten und meist auch «letzten» Aufgaben einer erfolgreichen Unternehmensführung. An einer steueroptimierten Finanzierung ist der Verkäufer wie auch der Käufer interessiert. Die Erwerbsholding kann dabei eine wichtige Rolle spielen.

Die erfolgreiche Nachfolge eines Unternehmens hängt von vielen Faktoren ab. Festzustellen ist, dass viele Unternehmer die Vorbereitung für eine Nachfolge (zu) spät angehen und es verpassen, das Unternehmen in eine nachfolgefremdliche Struktur zu transferieren. Denn neben der operativen Übergabe, die sogenannte Führung eines Unternehmens, stellt die finanzielle Übergabe einen äusserst wichtigen Teil dar. Bei der familieninternen Nachfolge aber auch bei externer Käuferschaft wie z.B. Mitarbeiter oder strategische Investoren, stellt der Verkaufspreis meistens einen wichtigen Bestandteil der Altersvorsorge des scheidenden Unternehmers dar. Auf der anderen Seite bringen gerade Jungunternehmer das notwendige Kapital für den Unternehmenskauf nicht mit. Das Kapital wird mit den zukünftigen Erträgen des Unternehmens finanziert. Spätestens dann stellt sich die Frage, ob der Erwerb an der Aktiengesellschaft bzw. Gesellschaft mit beschränkter Haftung privat (Direkterwerb) oder über eine sogenannte Erwerbsholding abgewickelt werden soll.

## Grundzüge Direkterwerb versus Erwerbsholding

Beim Direkterwerb hält der Käufer die Beteiligungsrechte in seinem Privatvermögen. Sofern nicht genügend Kapital für den Kauf vorhanden ist, erfolgt die Aufnahme eines Darlehens. Das Darlehen verursacht Zinskosten und führt zu Amortisationszahlungen. Damit der Käufer die Zins- sowie Amortisationszahlungen begleichen kann, benötigt er Einkommen. Das benötigte Einkommen fliesst meistens aus der erworbenen Gesellschaft. Die Lohn- oder Dividendenbezüge oder eine Kombination daraus sind mit Einkommenssteuern wie auch Sozialversicherungsabgaben belastet.

Diese Abgaben stellen einen erheblichen Mittelabfluss dar und reduzieren den Betrag für die Amortisationszahlungen. Die Kaufpreismortisation dauert im Vergleich zur Erwerbsholding länger. Bei der Erwerbsholding gründet der Erwerber eine Gesellschaft, deren Zweck die reine Übernahme des Kaufobjektes darstellt. Die Geldflüsse für die Amortisation des Kaufpreises erfolgen im Geschäftsvermögen der juristischen Personen. D.h. die Dividendenerträge können ohne zusätzliche Steuerbelastung voll und ganz für die Amortisation des Kaufpreises verwendet werden.

**Angenehm ist am Gegenwärtigen die Tätigkeit, am Künftigen die Hoffnung und am Vergangenen die Erinnerung.**

*Aristoteles*

## Vergleichsrechnung 1)

Der Kaufpreis der Unternehmung beträgt CHF 1.2 Mio. Der Käufer bringt Eigenmittel von CHF 200'000 und finanziert den restlichen Kaufpreis von CHF 1 Mio. mit Fremdkapital. Der Zins des Darlehens beträgt 3%. Der zu erwartende, ausschüttbare Gewinn des Kaufobjektes beträgt pro Jahr CHF 200'000.

## Amortisation via Erwerbsholding

Die Dividendenausschüttungen aus dem Kaufobjekt von jährlich CHF 200'000 erfolgen direkt in die Erwerbsholding. Der Beteiligungsabzug ermöglicht eine steuerfreie Ausschüttung zwischen den Aktiengesellschaften. Die Amortisation des Kaufpreises ist in weniger als 6 Jahren möglich. Unter Berücksichtigung des Zinses ergibt dies eine Annuität von rund CHF 193'400

1) Die Modellrechnung ist stark vereinfacht dargestellt.



pro Jahr. Jährliche Verwaltungs- und Administrationskosten sowie eine standortabhängige Kapitalsteuer sind ebenfalls zu berücksichtigen und durch den Dividendenertrag zu decken.

### Amortisation aus Privatvermögen

Der Käufer mit Wohnsitz Luzern erzielt jährlich ein steuerbares Einkommen von CHF 180'000. Der Gewinn wird wahlweise als Zusatzsalar oder als Dividende aus dem Kaufobjekt bezogen. Darauf resultiert eine zusätzliche Einkommenssteuerlast von rund CHF 42'000 jährlich. Die Amortisationshöhe reduziert sich um die zusätzliche Steuerlast. Die Amortisationsdauer liegt bei etwas mehr als 7 Jahren.

Die kürzere Amortisationszeit definiert zugleich den monetären Vorteil der Erwerbsholding. Die höhere Steuerbelastung beim Direkterwerb wird den durch die Holding verursachten administrativen Aufwendungen sowie Strukturkosten (Gründungskosten, Jahresabschluss etc.) gegenübergestellt. Die Erwerbsholding lohnt sich bereits bei Kaufpreisen unter CHF 1 Mio.

Besonders bei der familieninternen Unternehmensnachfolge sind weitere Varianten wie zum Beispiel Schenkung oder Kombination aus Schenkung und Verkauf direkt oder via Erwerbsholding zu prüfen. Dabei gilt der Transponierungstheorie (Verkauf an sich selbst) genügend Beachtung zu schenken. Ebenso sind die steuerlichen Konsequenzen einer indirekten Teilliquidation, sofern im Zeitpunkt des Verkaufs nichtbetriebsnotwendige Mittel handelsrechtlich ausschüttbar wären, zu prüfen.

Trotz des Wegfalls des Holdingprivilegs mit der Steuerreform (STAF) im Jahre 2020 kann die Erwerbsholding von Vorteil sein. Durch den Beteiligungsabzug bleiben Dividenden weiterhin steuerfrei. Die Kapitalsteuer ist ortsabhängig und wurde in der Umsetzung der STAF in vielen Kantonen tief gehalten. Wichtig sind auch Überlegungen mit einzubeziehen, welchem Verwendungszweck die Erwerbsholding nach Amortisation des Kaufpreises dient.

### punkto...

**Die Amortisation des Kaufpreises ohne Belastung durch die Einkommenssteuer sowie Sozialversicherungsabgaben ist der grosse Vorteil einer Erwerbsholding. Die Faktoren sind stark orts-, personen- sowie vom Kaufobjekt abhängig. Es lohnt sich, die Details im Einzelfall zu prüfen.**

## Für Sie gelesen

### Quellensteuerreform 2021 – Erkenntnisse aus der Praxis

Die Gesetzesänderungen weisen den Unternehmen noch mehr Aufgaben und Verantwortung zu. Wie bis anhin haftet der Arbeitgeber für die zu bezahlenden Quellensteuern ihrer ausländischen Mitarbeiter. Nebst Meldung, Dokumentation, Abrechnung und Inkasso obliegt neu die Tarifeinstufung ebenfalls dem Arbeitgeber.

Insbesondere hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber neu seine Gesamtbeschäftigung mit Nebenverdienst usw. offenzulegen. Erzielt der Mitarbeiter nämlich bei mehreren Arbeitgebern ein Erwerbseinkommen, ist das gesamte Einkommen für die Satzbestimmung zu berücksichtigen.

Die Quellensteuern sind neu ausschliesslich am Wohnort des Mitarbeiters abzurechnen. Nur die Abrechnung für Mitarbeiter mit Wohnsitz im Ausland erfolgt am Firmensitz.

Neu fordern die meisten Kantone monatliche Abrechnungen. Nur in den Kantonen Fribourg, Genf, Tessin, Waadt und Wallis genügen Jahresabrechnungen.

Wir empfehlen, die Grundlagen für die Abrechnungen beim Mitarbeiter rechtzeitig einzufordern. Fehlen diese, empfehlen wir den höchsten Tarif anzuwenden. Das motiviert den Mitarbeiter, die fehlenden Unterlagen baldmöglichst nachzuliefern.





# Lieferant, Freelancer oder doch Mitarbeiter?



Thomas Herzog

Erteilt ein Unternehmen einer Drittperson einen Auftrag auf Arbeitsleistung, scheint der Status oft klar: Drittunternehmer – der Beauftragte rechnet selber mit den Sozialversicherer ab. Kann der Auftraggeber diesen Status des Beauftragten nicht belegen, beurteilt die Versicherung das Honorar allenfalls als Netto-Lohnzahlung – mit entsprechenden Sozialversicherungsfolgen.

In der Praxis gehen anfangs alle Beteiligten von einem Auftragsverhältnis aus. Es wird ein Auftragsvertrag mit festgelegtem Honorar pro Stunde aufgesetzt. Allenfalls vereinbaren die Vertragspartner, dass der Beauftragte für alle Versicherungen aufkommt.

Anhand einer AHV- oder SUVA-Revision beim Auftraggeber prüft der Revisor, ob diese selbständigen Dienstleister, Freelancer oder Unterakkordanten auch wirklich ihre Gewinne bzw. Erwerbseinkommen bei einer Ausgleichskasse abrechnen. Mit einer Bestätigung der Ausgleichskasse des Beauftragten ist dieser Nachweis in der Regel erbracht. Idealerweise sind auf der Bestätigung sowohl die Abrechnungs-Nummer wie auch die Arten der Tätigkeiten, für welche abgerechnet werden, ersichtlich. So wird beispielsweise auf dem Bau eine Bestätigung als selbständiger Coiffeur nicht ausreichend sein.

Den Nachweis hat der Auftraggeber zu erbringen. Fehlen diese, wird das Honorar als Nettolohn mit den Sozialversicherungen abgerechnet, der Auftraggeber hat nebst dem Honorar zusätzlich die Sozialversicherungsprämien zu bezahlen.

### Beispiel möglicher Folgen:

Die Müller AG beauftragt Franz Muster, Maler, für sechs Monate zu einem Stundensatz von CHF 60.00. Franz Muster rechnet insgesamt 1'200 Std. ab.

Aufwand		Honorar	Lohn
		CHF	CHF
<b>Ausbezahlter Betrag</b>		<b>72'000</b>	<b>72'000</b>
AHV/IV/EO	5.30%		4'184
ALV	1.10%		868
Nichtbetriebsunfall-Versicherung	2.40%		1'895
<b>Bruttolohn</b>			<b>78'947</b>
AHV/IV/EO	5.30%		4'184
ALV	1.10%		868
FAK	1.20%		947
Betriebsunfall-Versicherung	2.40%		1'895
<b>Total Aufwand</b>		<b>72'000</b>	<b>86'842</b>

Da im vereinbarten Honorar die Sozialversicherungen bereits enthalten sind und nochmals belastet werden, erhöht sich der effektive Aufwand für die Auftraggeberin von CHF 60.00 auf CHF 72.35 je Stunde. Es werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge aufgerechnet. Handelt es sich beim Auftragnehmer um eine quellensteuerpflichtige Person, hat der Unternehmer diese auch noch zu bezahlen. So kann der Aufwand auf über CHF 90.00 pro Stunde steigen.

**Man ist nicht an der Spitze um herabzublicken, sondern um vorauszuschauen.**

*AutorIn unbekannt*

Grundsätzlich kann der Auftraggeber die Mehrkosten beim Beauftragten zurückfordern. Das ist in der Regel aber nicht so einfach oder gar unmöglich. Oft liegt das Auftragsverhältnis mehrere Jahre zurück. Auch, falls der Auftragnehmer ausfindig gemacht wird, hat dieser kein





Interesse, die zusätzlichen Sozialversicherungen und allenfalls Quellensteuern zu begleichen. Beahlt dieser nicht, muss der Auftraggeber die zusätzlichen Mehrkosten tragen.

Vergütungen an juristische Personen stellen nie ein Problem dar, da mit einer juristischen Person kein Arbeitsverhältnis begründet werden kann (Quelle: Wegleitung des BSV über den massgebenden Lohn WML in der AHV/IV und EO).

### Gesetzliche Grundlagen

Die Sozialversicherungen definieren in ihren Gesetzen, was unter selbständiger Erwerbstätigkeit zu verstehen ist. Diese Definitionen sind in der Praxis aber wenig hilfreich. Daher legen die Gerichte die abgrenzenden Merkmale wie folgt fest:

#### Kriterien einer selbständigen Erwerbstätigkeit, gemäss Merkblatt 2.02 der AHV

- Auftreten nach aussen mit einem Firmennamen
- Tragen eines eigenen wirtschaftlichen Risikos
- Freies Wählen der Betriebsorganisation
- Selbständige Beschaffung von Aufträgen
- Für mehrere Arbeitgeber tätig sein

#### Im Gegensatz die Kriterien einer unselbständigen Erwerbstätigkeit (Mitarbeiter)

- Der Arbeitgeber hat ein Weisungsrecht
- Es besteht die Pflicht zur persönlichen Aufgabenerfüllung
- Es liegt ein Konkurrenzverbot vor
- Es besteht eine Präsenzpflicht des Arbeitnehmers

Die Ausgleichskassen und die SUVA beurteilen aufgrund der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse des konkreten Falles. So ist beispielsweise egal, ob die Parteien ihren Vertrag mit «Auftrag» betiteln, wenn dieser starke Elemente eines Arbeitsvertrages beinhaltet. Sind die Kriterien für das Vorliegen einer selbständigen Erwerbstätigkeit nicht oder nicht ausreichend vorhanden, so wird von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen.

Im internationalen Verhältnis hat ein Selbständigerwerbender das internationale Formular A1 vorzuweisen. Nur diese Bescheinigung entbindet den Auftraggeber von der Abrechnung mit den Sozialversicherungen. Das Dokument wird von der zuständigen ausländischen Behörde ausgestellt und bestätigt, dass die Person im Heimatland mit den Sozialversicherungen abrechnet. Es entbindet nicht von der Steuerpflicht. Je nach Sachverhalt sind auch mit der A1-Bestätigung Quellensteuern abzurechnen.

### punkto...

**Geht ein Unternehmen mit einem Selbständigerwerbenden ein Auftragsverhältnis ein, ist der Status des Beauftragten zu prüfen und die erforderlichen Dokumente anzufordern. Ist der Auftrag abgeschlossen, ist es oft langwierig oder sogar unmöglich, an diese Unterlagen zu gelangen.**

## Für Sie gelesen

### Erhöhung Pauschale für Benützung Geschäftsfahrzeug

Für die private Nutzung des Geschäftsfahrzeuges ist dem Mitarbeiter ab dem 01. Januar 2022 neu pro Monat 0.9% (bisher 0.8%) des Fahrzeugkaufpreises zu belasten. In der höheren Pauschale sind neu auch die Fahrtkosten zum Arbeitsort enthalten.

Das bedeutet, dass Benutzer von Geschäftsfahrzeugen neu die Fahrtkosten zum Arbeitsort in ihren Steuererklärungen als Berufsauslagen abziehen können. Das sind bei der direkten Bundessteuer maximal CHF 3'000, bei den Kantons- und Gemeindesteuern die Höchstbeträge nach kantonalem Recht.

Anstelle der Pauschalen können auch die effektiv privat gefahrenen Kilometer abgerechnet werden. Diese sind mit einem lückenlosen Fahrtenbuch nachzuweisen.

# Arbeitsrecht – Neue Urlaubsformen



Arno Schürmann

Letztes Jahr wurde die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub vom Stimmvolk angenommen. Nebst der Einführung des viel beachteten Vaterschaftsurlaubes sind dieses Jahr weitere neue Urlaubsformen und Entschädigungen in Kraft getreten.

Die Einführung des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung gewährt neue Urlaubsformen. Die Umsetzung der Gesetze über die Betreuungsurlaube erfolgte in zwei Etappen. Seit 1. Januar 2021 ist die neue Regelung zur Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten in Kraft. Mitte 2021 folgte der Betreuungsurlaub eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes.

## Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten

Der Arbeitgeber unterliegt neu einer Lohnfortzahlungspflicht für die Betreuung eines Familienmitglieds sowie der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Als Lebenspartner/in gelten Personen, die seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führen. Die Lohnfortzahlung erstreckt sich auf drei Tage pro Ereignis, höchstens jedoch zehn Arbeitstage pro Jahr. Von dieser jährlichen Obergrenze ist die Betreuung von Kindern ausgenommen.

**Ein Traum ist unerlässlich, wenn man die Zukunft gestalten will.**

*Victor Hugo*

Anspruch besteht, falls eine gesundheitliche Einschränkung einer der oben erwähnten Personen vorliegt. Diese muss durch ein ärztliches Zeugnis belegt sein. Ebenfalls wird die Notwendigkeit der Betreuung und Betreuungsbedarf vorausgesetzt. Die Notwendigkeit hängt unter anderem davon ab, ob eine andere geeignete Person die Betreuung übernehmen könnte. Grundsätzlich kann jedoch der/die Arbeitnehmer/in und dessen Familie entscheiden, wer Urlaub bezieht.

## Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Hat ein Kind durch Krankheit oder Unfall schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen, steht erwerbstätigen Eltern neu ein Anspruch auf einen Betreuungsurlaub zu. Der Urlaub ist auf maximal 14 Wochen pro Ereignis beschränkt und muss innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden.

Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Sind beide Eltern erwerbstätig, hat grundsätzlich jeder Elternteil Anspruch auf sieben Wochen. Die Eltern können jedoch eine abweichende Regelung treffen. Der Arbeitgeber ist über die Umsetzung zu informieren.

## Entschädigung

Die Entschädigung erfolgt über das Erwerbssersatzgesetz und wird in Form eines Taggeldes ausbezahlt. Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen vorhergegangenen Bruttolohnes und ist auf einen Höchstbetrag von CHF 196.00 pro Tag beschränkt.

## Ferienkürzung/Kündigungsschutz

Das Gesetz erlaubt keine Ferienkürzungen aufgrund eines Betreuungsurlaubes.

Ausserhalb der Probezeit gilt während dem Betreuungsurlaub der Schutz gegen Kündigung zu Unzeit. Der Schutz beginnt ab Taggeldanspruch und gilt während der gesamten Dauer des Urlaubes, längstens jedoch während 6 Monaten ab Anspruch.



## Vaterschaftsurlaub

Seit 1. Januar 2021 erhalten alle erwerbstätigen Väter, sei es als Arbeitnehmer oder Selbständigerwerbender, das Recht auf zehn freie Arbeitstage. Diese können innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden. Der Bezug kann am Stück oder verteilt auf einzelne Tage erfolgen. Ansprüche auf eine Vaterschaftsentschädigung haben auch Väter, welche im Geburtszeitpunkt aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig sind und entsprechende Taggelder beziehen. Voraussetzung für einen Bezug der Entschädigung ist, dass der Vater vor der Geburt des Kindes während neun Monaten bei der AHV versichert war und in dieser Zeit während fünf Monaten einer Erwerbstätigkeit nachging.

### Entschädigung

Die Entschädigung erfolgt analog der Mutterschaftsentschädigung in Form eines Taggeldes. Dieses beträgt 80% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt. Bei Selbständigerwerbenden ist das Jahreseinkommen, welches zur Festsetzung des letzten AHV-Beitrags vor der Geburt führte, massgebend. Das maximale Taggeld ist auf CHF 196.00 festgesetzt.

Die Ausrichtung der Taggelder erfolgt pro bezogenen freien Tag. Insgesamt werden für zehn freie Arbeitstage 14 Taggelder bezahlt. Der maximale Auszahlungsbeitrag pro Vaterschaftsurlaub beträgt CHF 2'744.00.

### Auszahlung der Entschädigung

Die Auszahlung ist bei der zuständigen Ausgleichskasse zu beantragen und erfolgt direkt an den Vater oder an den Arbeitgeber, falls dieser den Lohn weiter auszahlt. Es ist diejenige Ausgleichskasse des Arbeitgebers zuständig, bei welcher der Vater den letzten Tag des Vaterschaftsurlaubes geltend gemacht hat.

### Regelungen seitens Arbeitgeber

Nebst der frühzeitigen Absprache mit dem Arbeitnehmer über den Zeitpunkt des Urlaubsbezuges sind durch

den Arbeitgeber noch weitere Punkte zu regeln. Insbesondere ist festzulegen, wie sich die bisherige Regelung zur Lohnfortzahlung bei Vaterschaft auswirkt. Grundsätzlich ist eine Besserstellung des Arbeitnehmenden zur gesetzlich vorgeschriebenen Regelung möglich. Eine Angleichung zur Entschädigung bei Militär-/Zivildienst und Mutterschaft erscheint sinnvoll.

### Ferienkürzung/Kündigungsschutz

Wie beim Urlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder, ist eine Ferienkürzung nicht erlaubt. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.

### punkto...

**Die neuen Urlaubsformen bedeuten für Arbeitgeber Unsicherheiten bei der Personalplanung. Diese sind soweit möglich, durch Regulierungen und Absprachen mit den Arbeitnehmern, zu minimieren.**

## Für Sie gelesen

### MWST-Abrechnung easy

Die Anwendung «MWST-Abrechnung easy» ist online. Sie ersetzt die bisherige Mehrwertsteuerabrechnung auf Papier und ergänzt die bestehende online Abrechnung auf dem Portal ESTV Suisse-Tax. Die digitale Abrechnung lässt sich damit einfach und ohne Account einreichen. Zudem bietet «MWST-Abrechnung easy» den Treuhändern die Möglichkeit, die Onlineabrechnung auszudrucken und durch die Steuerpflichtigen unterzeichnen zu lassen.



# In eigener Sache

## Prüfungserfolge – Wir gratulieren



Ronja Klöckner, bei uns seit 2011 und Fabio Schürch, bei uns seit 2015, schlossen ihre mehrjährigen Weiterbildungen erfolgreich ab. Ronja zur «Fachfrau Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis» und Fabio zum «Treuhänder mit eidg. Fachausweis». Wir gratulieren den Beiden zu ihrem tollen Erfolg und wichtigen Schritte in ihre vielversprechenden beruflichen Karrieren.



## Dienstjubiläum/Pensionierung



### Seit 25 Jahren bei uns

Martin Keller  
Mandatsleiter

Martin Keller war 25 Jahre als Mandatsleiter und Partner ein sehr kompetenter und zuverlässiger Mitarbeiter unserer Gesellschaft. Seit diesem Frühling ist Martin pensioniert. Wir freuen uns, dass Martin weiterhin in einem Teilpensum für unser Unternehmen tätig ist und bedanken uns für seine langjährige, sehr erfolgreiche Arbeit.

## Eintritte



Arno Schürmann  
Mandatsleiter  
Dipl. Treuhandexperte  
Partner



Jelena Markocevic  
Sachbearbeiterin Treuhand  
In Weiterbildung zum Bachelor in  
Science and Businessadministration



Lea Herzog  
Sachbearbeiterin Treuhand  
In Weiterbildung zur Treuhänderin  
mit eidg. FA



Leo Daeniker ist seit 16. August 2021 bei uns als Lernender für die 3-jährige Ausbildung zum Kaufmann EFZ Profil E. Wir freuen uns, Leo in dieser auch für uns spannenden Lehrzeit zu unterstützen und zu begleiten.

## Impressum

Informationen für Kunden und Geschäftspartner

### Herzog AG

#### Wirtschaftsberatung und Treuhand

Rosenstrasse 2  
CH-6010 Kriens-Luzern  
Tel. +41 41 340 83 83  
info@herzog-kriens.ch  
www.herzog-kriens.ch

### Revia AG

#### Die Revisionsexperten

Rosenstrasse 2  
CH-6010 Kriens-Luzern  
Tel. +41 41 340 40 11  
info@revia.ch  
www.revia.ch

Gestaltung: christensendesign.ch

Druck: Staffel Medien AG, Zürich

Auflage: 680 Exemplare