

IHR TREUHANDPARTNER

pascale moser diplomierte treuhandexpertin
römerstrasse 97 8404 winterthur telefon 052 243 37 33

p a m o
treuhand

INHALT

- Fokus
- **Neue Pflichten für Verwaltungsräte: Risikobeurteilung**
- Mietrecht
- **Kündigungsrecht bei Mietzinsverzug?**
- Praxis
- **Lohn oder Dividende?**
- Kurznews
- **Neues Familienzulagengesetz**
- **Arbeitszeitkontrolle als Pflicht?**
- **Personendaten im Bewerbungsverfahren**
- Aktuell
- **Beiträge und Leistungen 2009**

fokus

Neue Pflichten für Verwaltungsräte: Risikobeurteilung

Die neue gesetzliche Bestimmung im Obligationenrecht (OR) zum Anhang in der Jahresrechnung nimmt den Verwaltungsrat stärker in die Pflicht. Er ist aufgefordert, bis Ende Jahr das Risiko seiner Unternehmung zu beurteilen. «Update» zeigt auf, wie der Verwaltungsrat – in kleineren Unternehmen der Inhaber – seine Geschäftsrisiken mit einfachen Mitteln systematisch beurteilen kann.

Der Gesetzgeber hat auf den 1. Januar 2008 eine zusätzliche Bestimmung im Obligationenrecht in Kraft gesetzt: «Der Anhang enthält: Angaben über die Durchführung einer Risikobeurteilung» (Art. 663b Z. 12 OR). Sämtliche Organisationen, für welche die aktienrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften gelten, müssen neu im Anhang Angaben über die Durchführung einer Risikobeurteilung offenlegen. Und zwar unabhängig davon, ob sie revisionspflichtig sind oder nicht. Die Bestimmung gilt erstmals für die Jahresrechnung per 31. Dezember 2008 für:

- sämtliche Aktiengesellschaften
- sämtliche Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gemäss Art. 801 OR)
- sämtliche Stiftungen mit einem nach kaufmännischer Art geführten Gewerbe (Art. 83a Abs. 2 ZGB)

Für die Durchführung der Risikobeurteilung und deren inhaltliche Ausgestaltung ist der Verwaltungs- bzw. Stiftungsrat verantwortlich. In kleineren Unternehmen nimmt sich oft der Inhaber als Alleinaktionär dieser Aufgabe an.

Einfluss auf Finanzen massgeblich

Aus dem Gesetzestext geht nicht hervor, welche Risiken mit dieser Risikobeurteilung erfasst werden sollen. Dies stellt die Botschaft des Bundesrates zur Änderung des Obligationenrechts vom 23. Juni 2004 klar. Die Risikobeurteilung bezieht sich nur auf Risiken, die einen wesentlichen Einfluss auf die Beurteilung der Jahresrechnung haben können. Aus dieser Formulierung lässt sich ableiten, dass lediglich Risiken mit einem erheblichen Einfluss auf die Rentabilität oder die Finanzlage des Gesamtunternehmens zu beurteilen sind.



Mögliche Risikoarten im Unternehmen

Im Anhang zur Jahresrechnung ist überdies nur zu erklären, wie eine Risikobeurteilung gemacht wurde. Das Gesetz verlangt nicht, dass die einzelnen Risiken aufgeführt werden.

Ein einfacher Handlungsablauf unterstützt den Verwaltungsrat dabei, die Risikoarten zu identifizieren, welche den finanziellen Erfolg des Unternehmens beeinflussen.



Vorgehensweise bei einer Risikobeurteilung

1. Wesentliche Risikoarten identifizieren

Aus einer Vielzahl von möglichen Risikoarten ermittelt und identifiziert der Verwaltungsrat oder Inhaber die wesentlichen und formuliert diese dann auf das Unternehmen bezogen. Es ist sinnvoll, die Geschäftsleitung und das Kader bei der Feststellung möglicher Risiken mit einzubeziehen. Die Risikobeurteilung lässt sich einfacher strukturieren, indem sie systematisch dargestellt wird, beispielsweise in einer Form einer Tabelle oder Matrix. Damit lassen sich die Risiken übersichtlich kategorisieren.

2. Nach der Wahrscheinlichkeit bewerten

Im zweiten Schritt werden die Risiken bewertet. Dabei sind die Wahrscheinlichkeit, ob ein Ereignis eintreten kann, und die finanzielle Tragweite von Bedeutung. Erst durch diese Gewichtung wird das potenzielle Schadensausmass ersichtlich.

3. Massnahmen treffen

Nachdem die Risiken festgestellt und bewertet worden sind, müssen sie durch technische oder andere Massnahmen so weit als möglich vermindert oder verhindert werden. Allenfalls lassen sich gewisse Risiken auf Dritte überwälzen.

4. Periodisch kontrollieren

Schliesslich überwacht der Verwaltungsrat die ermittelten Risiken und Massnahmen. Das Unternehmen muss jedes Jahr im Anhang offenlegen, dass die Risikobeurteilung durchgeführt wurde. Dabei lässt sich jeweils die gleiche, aber periodisch – mindestens einmal pro Jahr – aktualisierte Dokumentation verwenden.

Handlungsbedarf bis Ende 2008

Die neue Gesetzesbestimmung verlangt kein umfassendes Risikomanagementsystem. Die aufgezeigte Vorgehensweise gewährleistet eine systematische Risikoerfassung und -minimierung im Unternehmen. Damit praktiziert der Unternehmer ein Risikomanagement. Dieser Prozess kann eine Chance für das Unternehmen sein. Nehmen sich der Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und das Kader die Zeit, zentrale Fragen zum Unternehmen zu stellen und mögliche Risiken zu eruieren, sind diese Stunden gut investiert. Die erste Risikobeurteilung muss bis Ende 2008 gemacht werden. Die Mitglieder des Schweizerischen Treuhänder-Verbands haben sich bereits intensiv mit der Risikobeurteilung auseinandergesetzt. Bei Fragen oder zur Unterstützung bei der Risikobeurteilung in Ihrem Unternehmen stehen sie Ihnen mit Fachkompetenz zur Verfügung. ■

mietrecht

Kündigungsrecht bei Mietzinsverzug?

Zahlt der Mieter seine Miete nicht mehr, sind dem Vermieter keineswegs die Hände gebunden. Das Mietrecht schreibt vor, wie man in dieser unangenehmen Situation vorgehen muss, um das Mietverhältnis aufzulösen. Im nachfolgenden, fiktiven Beispiel zeigt «Update» auf, was zu tun ist.



Der Unternehmer W. hat einen Teil seines Geschäftshauses an N.G. vermietet. Leider bezahlt N.G. die vereinbarten Mietzinse oft nicht pünktlich. Diese sind ge-

gemäss Vertrag monatlich geschuldet. Auch der Oktobermietzins steht aus. Da sich beim Unternehmer W. für den an N.G. vermieteten Teil ein anderer Interessent gemeldet hat, möchte er das Mietverhältnis mit N.G. beenden. Gemäss Mietvertrag kann er dem Mieter mit einer halbjährigen Kündigungsfrist jeweils auf Ende Jahr kündigen. Nach mehrfach verborgener Rücksprache mit dem fehlbaren

Mieter erkundigt sich der Vermieter am 15. Oktober 2008 über seine rechtlichen Möglichkeiten. Unternehmer W. möchte nun einerseits die geschuldeten Mietzinse einfordern und andererseits das Mietverhältnis mit dem Mieter beenden.

Mietzinsforderung geltend machen

Der Mietzins für den Oktober 2008 ist gemäss Vertrag seit dem 1. Oktober 2008 fällig. Der Vermieter kann die Forderung somit sofort rechtlich geltend machen. Dazu leitet er die Beitreibung ein.

Mietverhältnis auflösen

Der Mietvertrag kann gemäss Sachverhalt erst auf den 31. Dezember 2009 ordentlich gekün-

digiert werden. Beim Zahlungsverzug des Mieters besteht jedoch die Möglichkeit, mit einer Frist von mindestens 30 Tagen, auf Ende jeden Monats zu kündigen (Art. 257d OR). Bevor dem Vermieter dieses Recht zusteht, muss er dem Mieter eine Zahlungsfrist von mindestens 30 Tagen setzen und ihm gleichzeitig die ausserordentliche Kündigung androhen. Diese Frist muss eingehalten werden, damit die ausserordentliche Kündigung rechtlich gültig ist. Die Frist beginnt erst mit der Zustellung der Zahlungsaufforderung mit Kündigungsandrohung. Es ist ratsam, den eingeschriebenen Brief mittels Rückschein der Post zu versenden. Beim Versand mit Rückschein erhalten Sie eine schriftliche Bestätigung, wann und an wen die Sendung zugestellt wurde.

Der Unternehmer W. hat die Zahlungsaufforderung inklusive Kündigungsandrohung noch am 15. Oktober 2008 verschickt. Das Schreiben wurde vom Mieter N.G. am 19. Oktober 2008 bei der Post abgeholt. Die Kündigung hätte, bedingt durch die Frist von 30 Tagen, somit frühestens am 18. November 2008 verschickt wer-

den können, falls die Miete für den Oktober 2008 bis dahin noch ausstehend gewesen wäre.

Unter der Bedingung, dass das Kündigungsschreiben noch im November zugestellt werden konnte oder mindestens die Abholfrist bei der Post im November abgelaufen war, hätte das

Mietverhältnis per Ende Dezember 2008 als aufgelöst gegolten. Es ist deshalb äusserst wichtig, dass die vorgenannten Inhalts- und Fristvoraussetzungen eingehalten werden. Bei Unsicherheiten ist es ratsam, eine Fachperson beizuziehen, um Verzögerungen und dadurch entstehende Folgekosten zu vermeiden. ■

praxis

Lohn oder Dividende?

Ab dem 1. Januar 2009 werden Dividenden aus Kapitalgesellschaften beim Bund privilegiert besteuert. Dadurch werden Dividendeneinkommen aus wesentlichen Beteiligungen in der Regel geringer besteuert als das übrige Einkommen. Wer die Steuern richtig plant, kann sparen.

Dividenden, Liquidationsüberschüsse und geldwerte Leistungen aus Kapitalgesellschaften (AG, GmbH und Genossenschaft) werden bei der direkten Bundessteuer reduziert besteuert, 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 im Umfang von 50 Prozent steuerbar.

Steuerhoheit bei Kantonen

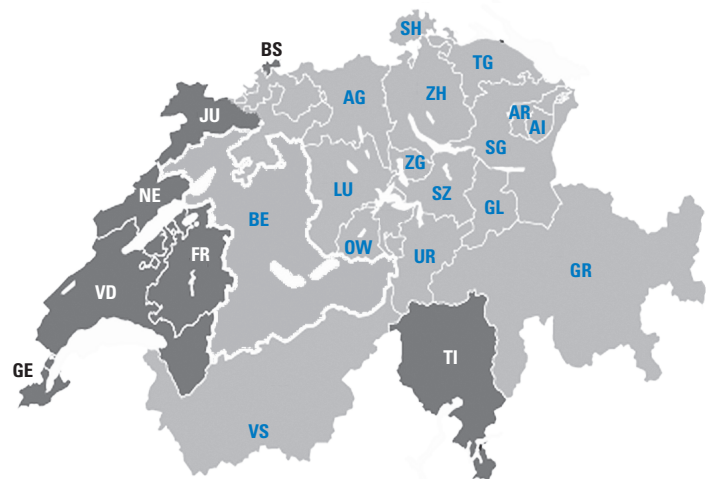
Die Kantone können frei entscheiden, ob und wie weit auch sie mit der Teilbesteuerung der Dividenden die Doppelbelastung abbauen wollen. Praktisch alle Deutschschweizer Kantone haben die Teilbesteuerung auf Dividenden zwischen 2001 und 2008 eingeführt oder führen sie per 2009 ein. Die Mindestbeteiligungsquote von 10 Prozent gilt auch für die Kantone. Somit werden einige Kantone ihre Beteiligungsquote von bisher 5 auf 10 Prozent erhöhen müssen.

Festlegung von Lohn und Dividende

Auf den ersten Blick spricht die reduzierte Steuerbelastung dafür, den Lohn zu kürzen und die Dividende zu erhöhen. Dadurch lassen sich einerseits Sozialversicherungsabgaben und andererseits Einkommenssteuern sparen. Auf den zweiten Blick zeigt sich aber, dass dies eine einseitige und möglicherweise zu kurzfristige Betrachtungsweise ist. Neben der Steuerbelastung sind vor allem die nachfolgend aufgeführten Punkte zu beachten.

1. Vorsorge und Risikoabsicherung

Der effektiv abgerechnete Jahreslohn bildet die Basis für die Versicherungsleistungen (AHV, BVG, UVG und KTG). Wird dieser nun reduziert, ist auch die Versicherungsbasis tiefer. Dies hat Einfluss auf die Risikoabsicherung im Invaliditäts- und Todesfall und führt beim BVG zu einem tieferen Alterskapital. In der Regel kann beim BVG und bei den übrigen Versicherungen nur der mit der Ausgleichskasse abgerechnete AHV-Lohn versichert werden. Zudem reduzieren sich die Möglichkeiten,



Kantone mit Teilbesteuerung

steuerbegünstigte Einkäufe ins BVG zu leisten. Es empfiehlt sich deshalb, den Lohn auf einer Höhe zu belassen, welche den Risikofall und die Pensionierung genügend absichert.

2. Einfluss auf Vermögenssteuerwert

Wird der Lohn des Geschäftsführers zugunsten einer höheren Dividende reduziert, erhöht sich der Gewinn der Gesellschaft, und sie muss mehr Vermögenssteuern entrichten. Der Vermögenssteuerwert wird aus Substanz- und Ertragswert berechnet, wobei der Ertragswert mehrfach gewichtet wird. Durch den in der Regel relativ tiefen Kapitalisierungssatz ergeben sich höhere Unternehmenswerte, die dann beim Unternehmer privat der Vermögenssteuer unterliegen.

3. Nicht mitarbeitende Aktionäre und Gesellschafter

Nicht in der Firma mitarbeitende Aktionäre und Gesellschafter würden von einer Dividendenerhöhung zulasten des Geschäftsführerlohnes einseitig profitieren, ohne eine Mehrleistung erbringen zu müssen. Da die Steuerbelastung zwischen Lohn und Dividende (je nach Kanton) lediglich um ein paar Prozente differiert, ergäbe sich so für den geschäftsführenden Hauptaktionär/-gesellschafter in den meisten Fällen eine Schlechterstellung.

4. Aufrechnungen durch die Ausgleichskasse

Die Ausgleichskassen werden übersetzte Dividenden, die zulasten von Geschäftsführerlöhnen ausgeschüttet wurden, umqualifizieren und der AHV-Beitragspflicht unterstellen. Bei einer solchen nachträglichen Umqualifikation können die zusätzlichen Lohnkosten bei den direkten Steuern (Gewinnsteuer auf Ebene der Gesellschaft) nicht mehr geltend gemacht werden. Dies führt im Endeffekt dazu, dass der Lohnaufwand zusätzlich

mit der Gewinnsteuer belegt ist und insgesamt eine sehr hohe Steuerbelastung anfällt.

Empfehlung: Marktlohn auszahlen

Wir empfehlen deshalb, den Lohn des als Geschäftsführer arbeitenden Inhabers nach Marktkriterien festzulegen. Es sollte ein Lohn bestimmt werden, der einem Dritten für diese Arbeit bezahlt werden müsste. Dies hat auch den Vorteil, dass sich der Gewinn der Gesell-

schaft mit Drittfirmen vergleichen lässt. Von diesem Gewinn können dann Dividenden innerhalb der statuarischen und gesetzlichen Limiten (Art. 671 OR) ausgeschüttet werden, ohne dass die Gefahr der Aufrechnung von Sozialversicherungsprämien besteht. Bei hohen Dividenden kann zum Beispiel das Einkaufspotenzial in der beruflichen Vorsorge zur Neutralisierung genutzt werden. Unabhängig von der Lohn-Dividende-Problematik ist davon abzuraten, die Firma durch

nichtbetriebsnotwendige Aktiven und hohe stille Reserven «schwer» werden zu lassen. Im Hinblick auf einen Verkauf, die Nachfolgeregelung oder die Aufnahme von Partnern ist darauf hinzuwirken, dass die Firma möglichst «leicht» bleibt. Nicht benötigte Bilanzgewinne sollen über Jahre ausgeschüttet werden. Dies bringt auch den grossen Vorteil mit sich, dass der Unternehmer privat eine Risikodiversifizierung auf- und ausbauen kann. ■

kurznews

Personendaten im Bewerbungsverfahren

Wenn auf ein Stelleninserat zahlreiche Bewerbungen eingehen, hat der Unternehmer die Qual der Wahl. Aus einem Berg an Unterlagen gilt es, die richtigen Kandidaten für ein Bewerbungsgespräch einzuladen. Der Unternehmer ist jedoch auch beim Gespräch selbst gefordert. Fragen zu Gesundheit, Schwangerschaft, politischer Aktivität oder religiöser Ausrichtung sind schon seit längerer Zeit nicht mehr zulässig. Sie dürfen nur gestellt werden, wenn sie mit der ausgeschriebenen Stelle direkt in Verbindung stehen. Den Befragten steht zudem das Notwehrrecht der Lüge zu. Einstellungstests wie grafologische Gutachten, Assessments oder Persönlichkeitstests können für eine Bewerbung verlässliche und objektive Informationen liefern. Die Kandidaten müssen jedoch mit den Tests einverstanden sein und die Resultate einsehen können. Um die Anforderungen des Datenschutzes zu erfüllen, sind alle Unterlagen der im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigten Kandidaten zurückzugeben. Erstellte Kopien wie auch die Resultate der Tests sowie Gutachten sind zu vernichten. ■



Neues Familienzulagen-gesetz ab 1.1.2009

Mit der Anpassung des Bundesgesetzes über die Familienzulagen (FamZG) sollen die teilweise grossen Unterschiede in den kantonalen Gesetzgebungen vereinheitlicht werden. Neu betragen die Kinderzulagen mindestens CHF 200.– und die Ausbildungszulagen ab dem 16. Altersjahr mindestens CHF 250.–. Das FamZG regelt die Familienzulagen nicht in allen Punkten abschliessend. Viele Bestimmungen müssen von den Kantonen noch erlassen werden. Die Selbständigerwerbenden sind dem FamZG nicht unterstellt. Die Kantone können aber ihre Familienzulagenordnungen für Selbständigerwerbende beibehalten, aufheben oder solche einführen. Selbständigerwerbende haben aktuell in einigen Kantonen Anspruch auf Familienzulagen. Diese sind jedoch meistens einkommensabhängig. Ab 1. Januar 2009 haben in der ganzen Schweiz auch Nichterwerbstätige Anspruch auf Familienzulagen. Der Anspruch ist jedoch an die Voraussetzung geknüpft, dass das steuerbare Einkommen den anderthalbfachen Betrag einer maximalen vollen AHV-Altersrente nicht übersteigt (zurzeit CHF 39 780.–) und keine Ergänzungsleistungen bezogen werden. ■

Arbeitszeitkontrolle als Pflicht?

Beim Ausscheiden eines Mitarbeitenden bleiben in der Endabrechnung in vielen Fällen Ferien- und Überstundenguthaben übrig. Um bei allfälligen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen Klarheit zu schaffen, sollte der Unternehmer die Arbeitszeit seiner Mitarbeitenden auch aus eigenem wirtschaftlichem Interesse erfassen. Dadurch hat er eine Kontrolle, ob die vereinbarten Arbeitszeiten eingehalten werden. Zudem lassen sich bei der Lohnabrechnung Ende Monat überflüssige, zeitraubende und unangenehme Diskussionen vermeiden. Aufgrund von Artikel 73 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz muss der Arbeitgeber die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit belegen können. Als Folge des gesetzlichen Gesundheitsschutzes geht die Verordnung noch weiter. Aus den Unterlagen müssen auch die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr hervorgehen. ■

Sozialversicherungen

Beiträge und Leistungen 2009

Bis 31.12.2008 Ab 1.1.2009

1. Säule AHV/IV/EO – Beiträge Unselbständigerwerbende

Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres

AHV	8.40%	8.40%
IV	1.40%	1.40%
EO	0.30%	0.30%
Total vom AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)	10.10%	10.10%

je die Hälfte der Prämien zulasten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1. Säule AHV/IV/EO – Beiträge Selbständigerwerbende

Maximalsatz	9.50%	9.50%
Maximalsatz gilt ab einem Einkommen von – pro Jahr	CHF 53 100	CHF 54 800
Unterer Grenzbetrag – pro Jahr	CHF 8 900	CHF 9 200

Für Einkommen zwischen CHF 54 800 und CHF 9 200 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.

Nichtwerbstätige und Personen ohne Ersatzeinkommen bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von
 Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres

CHF	445	CHF	460
-----	-----	-----	-----

Beitragsfreies Einkommen

Für AHV-Rentner pro Jahr	CHF 16 800	CHF 16 800
Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber	CHF 2 200	CHF 2 200

Davon ausgenommen sind Personen, die im Privathaushalt arbeiten (z.B. Reinigungs- und Bügelpersonal)

1. Säule – Arbeitslosenversicherung

Beitragspflicht: alle AHV-versicherten Arbeitnehmer

Bis zu einer Lohnsumme von – pro Jahr	CHF 126 000	CHF 126 000
ALV-Beitrag je zur Hälfte zulasten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer	2.00%	2.00%

1. Säule – AHV-Altersrenten

Minimal pro Monat	CHF 1 105	CHF 1 140
Maximal pro Monat	CHF 2 210	CHF 2 280
Maximale Ehepaarrente pro Monat	CHF 3 315	CHF 3 420

Die Rente kann um max. zwei Jahre vorbezogen werden. Frauen mit Jahrgang 1947 und älter profitieren dabei von einem reduzierten Kürzungssatz (3.40% pro Jahr statt 6.80% pro Jahr)

2. Säule – Berufliche Vorsorge

Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität

Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres zusätzlich auch Alterssparen

Eintrittslohn pro Jahr	CHF 19 980	CHF 20 520
Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 3 315	CHF 3 420
Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr	CHF 79 560	CHF 82 080
Koordinationsabzug pro Jahr	CHF 23 205	CHF 23 940
Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 56 355	CHF 58 140
Gesetzlicher Mindestzinssatz	2.75%	2.00%

2. Säule – Unfallversicherung

Beitragspflicht Berufsunfall: alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lehrlinge etc.

Beitragspflicht Nichtberufsunfall: alle Arbeitnehmer mit mehr als 8 Arbeitsstunden pro Woche

Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr	CHF 126 000	CHF 126 000
Prämien Berufsunfall zulasten Arbeitgeber		
Prämien Nichtberufsunfall zulasten Arbeitnehmer		

3. Säule – gebundene Vorsorge (freiwillig)

Erwerbstätige mit 2. Säule	CHF 6 365	CHF 6 566
Erwerbstätige ohne 2. Säule (max. 20% vom Erwerbseinkommen)	CHF 31 824	CHF 32 832