

EXPORT NEWS



InterGest Schweiz informiert: Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft – Januar 2020

Inhaltsverzeichnis

Gesetz zur Lohngleichheit tritt am 1. Juli 2020 in Kraft.....	2
Teilzeitmitarbeitende und Unfallversicherung: was gilt?... 2	
EasyGov.swiss neu mit Suva-Lohndeclaration und Bewilligungsdatenbank.....	3
Präzisierte Eintragung der Zeichnungsberechtigungen einer Gesellschaft möglich.....	3
Dreijähriges Konkurrenzverbot zulässig	3
Anpassung der Abschreibungs-Merkblätter der Eidg. Steuerverwaltung.....	3
Beps-Abkommen gegen Steuervermeidung von Firmen trat am 1. Dezember 2019 in Kraft	4
Was sind asymmetrische Dividenden?	4

KONTAKT

InterGest Schweiz AG

Oskar Freimann
Geschäftsführer

Birkenstrasse 49
6343 Rotkreuz / Zug
Schweiz

Tel. +41 41 790 51 01
Fax +41 41 790 51 09
Email: oskar.freimann@intergest.com
Web: <http://www.intergest.com>

INTERGEST®
SWITZERLAND

Newsletter 01/2020



Gesetz zur Lohngleichheit tritt am 1. Juli 2020 in Kraft

Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden müssen bis spätestens Ende Juni 2021 die erste betriebsinterne **Lohnvergleichsanalyse** durchgeführt haben. Lernende werden nicht zu den Mitarbeitenden dazugezählt.

Als Methode für die Analyse empfiehlt der Bund das bereits entwickelte Online-Tool «Logib» und/oder er wird ein kostenloses Tool zur Verfügung stellen. Als Prüfstellen können Revisionsunternehmen oder eine Arbeitnehmervertretung beauftragt werden. Innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohnvergleichsanalyse ist zu Händen der Leitung des geprüften Unternehmens ein Bericht über das festgestellte Ergebnis zu verfassen.

Privatrechtliche Unternehmen sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse zu informieren. Bei börsenkotierten Gesellschaften ist die Lohnvergleichsanalyse im Anhang der Jahresrechnung zu veröffentlichen.

Der Gesetzgeber verzichtet auf Sanktionen in Bezug auf die Lohngleichheit. Werden anlässlich der Analyse Ungleichheiten festgestellt, ist das Unternehmen **nicht verpflichtet**, Korrekturen vorzunehmen.

Das Gesetz und die dazugehörigen Verordnungen treten per 2031 aufgrund der Sunset-Klausel wieder ausser Kraft.

Teilzeitmitarbeitende und Unfallversicherung: was gilt?

Wird ein Mitarbeitender wegen eines Unfalls arbeitsunfähig, springt die obligatorische Unfallversicherung UVG ein. Sie zahlt für Berufsunfälle und in der Regel auch für Nichtberufsunfälle. Teilzeitmitarbeitende, die weniger als acht Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeiten, sind nur für Berufsunfälle und Unfälle auf dem Arbeitsweg versichert.

Wieviel der Mitarbeitende gearbeitet hat, hängt von seiner effektiven Arbeitszeit ab, und nicht davon, was im Arbeitsvertrag verabredet wurde.

Arbeitet der Mitarbeitende weniger als acht Stunden bei einem Arbeitgeber, muss er die Nichtberufsunfalldeckung über seine private Krankenkasse einschliessen. Diese bezahlt aber kein Taggeld, sondern übernimmt nur die Heilungskosten. Ein Taggeld müsste zusätzlich versichert werden.

Die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung treten vollständig anstelle der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, sofern die Leistungen mindestens 80 Prozent des Lohnes betragen. Ist die Auszahlung geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz bis 80 Prozent für eine beschränkte Zeit zu entrichten. Dies gilt nur, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.



EasyGov.swiss neu mit Suva-Lohndeclaration und Bewilligungsdatenbank

Der Online-Schalter für Unternehmen EasyGov.swiss unterstützt neu insbesondere Kleinunternehmen beim Erfassen ihrer **Lohndaten** für die Lohndeklaration an die Suva.

Die Funktionen des **Betreibungsschalters** sind nun auch für Vereine, Stiftungen und Genossenschaften verfügbar. Eine **Bewilligungsdatenbank** verschafft Übersicht über alle bewilligungspflichtigen und reglementierten Berufe in der Schweiz. *(Quelle: SECO)*

Präzisierte Eintragung der Zeichnungsberechtigungen einer Gesellschaft möglich

Im Handelsregister ist es möglich, die Zeichnungsberechtigung bei Kollektivunterschrift so einzuschränken, dass nur bestimmte **namentlich genannte Personen miteinander** gültig unterzeichnen können. Konkret bedeutet ein solcher Eintrag: «Kollektivunterschrift zu zweien zusammen mit X. oder Y.» *(Quelle: BGE 4A_536/2015 vom 3.3.2016)*

Dreijähriges Konkurrenzverbot zulässig

Das Bundesgericht hat ein Urteil der Vorinstanz bestätigt, dass ein Konkurrenzverbot, das jede Konkurrenzierung in der Schweiz für die Dauer von drei Jahren verbietet, gültig ist. Bedingung dafür ist, dass der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis und die Fabrikations- sowie Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens hatte und das Unternehmen erheblich schädigen könnte. Die Beweislast für diese Bedingungen trägt der Arbeitgeber. *(Quelle: BGE 4A_210/2018 vom 2.4.2019)*

Anpassung der Abschreibungs-Merkblätter der Eidg. Steuerverwaltung

Die Eidg. Steuerverwaltung hat ihre Merkblätter bezüglich der Abschreibungen auf Anlagevermögen von geschäftlichen Betrieben an das neue Rechnungslegungsrecht angepasst. Das Merkblatt listet alle möglichen Situationen für Abschreibungen auf und unter welchen Umständen sie vorgenommen werden dürfen. *(Quelle: <http://bit.ly/2MbMYhI>)*



Beps-Abkommen gegen Steuervermeidung von Firmen trat am 1. Dezember 2019 in Kraft

Das Beps-Abkommen gegen die Steuervermeidung von Unternehmen trat am 1.12.2019 in Kraft. Es handelt sich um ein Abkommen der OECD und es geht um die Verhinderung der Gewinnverkürzung und Gewinnverlagerung.

Neu sollen Doppelbesteuerungsabkommen mit anderen Staaten nicht nur doppelte Besteuerung, sondern auch Missbrauch durch doppelte **Nichtbesteuerung** verhindern.

In den Doppelbesteuerungsabkommen wird neu festgehalten, dass keine Gelegenheit zu doppelter Nichtbesteuerung oder reduzierter Besteuerung durch Steuerhinterziehung oder -umgehung geboten wird. *(Quelle: Staatssekretariat für internationale Finanzfragen)*

Was sind asymmetrische Dividenden?

Werden Dividenden an die Aktionäre einer Aktiengesellschaft **abweichend von deren kapitalmässigen Beteiligungsquoten** ausgerichtet, spricht man von einer asymmetrischen Dividende. So zahlt sich zum Beispiel Daniel Meier, der mit seiner Ehefrau die Power AG zu je 50% besitzt, CHF 200'000 Dividende aus und sie erhält nur CHF 100'000. In den Statuten der Power AG finden sich keine Zusatzbestimmungen, wonach die Gewinnverteilung abweichend von den handelsrechtlichen Grundsätzen vorzunehmen wäre. Der Gewinnanspruch der einzelnen Aktionäre der Power AG bemisst sich also nach den kapitalmässigen Beteiligungsquoten, d.h. entsprechend dem jeweiligen einbezahlten Aktienkapital.

Die Auszahlung der Dividende ist folglich im Widerspruch zur handelsrechtlichen Regelung, wonach jeder Aktionär Anspruch auf je die Hälfte der Dividende hätte.

Steuerrechtlich ergeben sich zwei mögliche Konsequenzen:

- Die höhere Auszahlung an Daniel Meier gilt als **Schenkung**: In diesem Fall muss Daniel Meier die Dividende als Einkommen versteuern.
- Daniel Meier erhält die höhere Auszahlung, um seinen überdurchschnittlichen Einsatz als Geschäftsführer zu entgelten. Bei dieser Beurteilung resultiert, dass die Dividende als **Lohnbestandteil** zu werten ist und Sozialabgaben zu tätigen sind.

Asymmetrische Dividenden können also eine Steuerfalle darstellen. Kantonal herrschen Unterschiede bei der steuerlichen Beurteilung einer asymmetrischen Dividendenauszahlung. Es ist ratsam, vor einer solchen Auszahlung eine Fachperson zu konsultieren.