

# INFO

Buchhaltung  
Unternehmensberatung  
Steuerberatung  
Gesellschaftsgründungen  
Revisionsmandate  
Immobilienmanagement



Treuhandberater Nr.267 Juli 2019

Mitglied TREUHAND | SUISSE

## Steuersenkungen

Das Ergebnis der Abstimmung vom 19. Mai 2019 über die Steuerordnung und die AHV-Finanzierung (Staf) ist wie erwartet klar ausgefallen. Trotzdem ist die Zusammenlegung von zwei Vorlagen, die für sich allein nicht mehrheitsfähig sind, demokratiepolitisch heikel. Die Einheit der Materie wurde einem politischen Basar geopfert. Bleibt nur zu hoffen, dass derartige «Kuhhändler» in der Schweizer Politik nicht die Regel werden.

Bezüglich der AHV sieht der Kompromiss einen jährlichen Betrag von 2 Milliarden Franken für den AHV-Fonds vor, finanziert durch zusätzliche Lohnprozente (je 0,15 Prozentpunkte für Arbeitnehmer und Arbeitgeber), sowie über einen Bundesbeitrag von 800 Millionen Franken. Der Abstimmungskampf, welcher keiner war, ist gelaufen und die vom Ausland vehement eingeforderte Änderung von kantonalen Steuerprivilegien (insbesondere für Domizil-, Verwaltungs- und Holdinggesellschaften) wird eingeführt.

Genau zwei Tage nach der Abstimmung datiert die Botschaft des Regierungsrates zur Änderung des Gesetzes über die Staats- und Gemeindesteuern.

Zentrales Thema ist die **Entlastung der Unternehmen mit einer Senkung des Gewinnsteuersatzes von 4 auf 2,5 Prozent** (einfache Steuer). Mit dieser Senkung wird eine steuerliche Gesamtbelastung zwischen 13 und 15 % angepeilt. Diese Zielgrösse darf im interkantonalen und internationalen Vergleich als attraktiv gelten. **Der Teilbesteuerungsabzug bei Dividenden bleibt bei 40%.**

Ziel der Reform sind einerseits steuerliche Anreize für die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze, sowie gezielte Massnahmen zur steuerlichen Familienförderung. Die Ausbildungszulage steigt um Fr. 30.– über das aktuelle bundesrechtliche Minimum von Fr. 250.–. Der maximale Kinderfremdbetreuungsabzug wird von Fr. 4'000.– auf Fr. 10'000.– erhöht.

Sofern nicht das Referendum ergriffen wird treten die Änderungen per **1. Januar 2020 in Kraft.**

Freundliche Grüsse  
STAUB TREUHAND AG

*since 1962*



# Abwehren einer Schikanebetreibung

Manchmal wird versucht, vermeintliche Ansprüche mittels Mahnungen, wiederholten Androhungen von Betreibungen, Einschalten eines Inkassobüros etc. durchzusetzen, obwohl kein rechtmässiger Anspruch vorliegt. Ist das erträgliche Mass einer derartigen Belästigung überschritten, so kann gegen den Ansprecher zivilrechtlich eine sogenannte negative Feststellungsklage erhoben werden und das Gericht stellt dann das Nichtbestehen einer Forderung fest (mit Kostenfolgen zu Lasten des Ansprechers).

Abgesehen davon kann ein Schuldner eine Betreibung **nicht verhindern**. Eine Betreibung unterbricht die Verjährung einer Forderung (Art. 135 Ziffer 2 OR) und führt zu einem Eintrag im Betreibungsregister, der dort **fünf Jahre** lang für Dritte sichtbar bleibt. Oftmals müssen im amtlichen, geschäftlichen oder privaten Verkehr Betreibungsregistrauszüge vorgelegt werden und wer ein Interesse glaubhaft machen kann, kann einen Registereinzug verlangen. Ungerechtfertigte Eintragungen können daher geschäfts- und wettbewerbschädigend wirken.

Um einen erfolgten Betreibungsregistereintrag nachträglich **löschen** zu lassen, war **bisher die Zustimmung** des Gläubigers zur Löschung oder die Vorlage eines Gerichtsurteils notwendig. Die blosser Zahlung einer Forderung oder der erhobene Rechtsvorschlag führte nicht einfach dazu, dass das Betreibungsamt den Registereintrag löscht. Nach bisherigem Recht (und diese Möglichkeiten gelten auch weiterhin) waren entweder 5 Jahre nach Abschluss des Verfahrens abzuwarten oder mit dem Gläubiger eine Vereinbarung zu treffen, wonach er die Betreibung **zurückzieht**.

## Situation nach neuem Recht

Per 1.1.2019 ist eine Änderung des SchKG (Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs) in Kraft getreten. **Zusätzlich** kann der Schuldner mit folgendem Prozedere erreichen, dass ein Registereintrag nicht mehr einsehbar oder allenfalls gelöscht wird:

- 1. Rechtsvorschlag** gegen den Zahlungsbefehl innerhalb von zehn Tagen erheben!
- 2. Abwarten einer Frist von 3 Monaten** ab

Zustellung des Zahlungsbefehls. Unternimmt der betreibende Gläubiger nichts zur Beseitigung des Rechtsvorschlages, so kann beim Betreibungsamt (mündlich oder besser) schriftlich das **Gesuch um Nichtbekanntgabe** an Dritte nach Art. 8a Abs. 3 lit. d SchKG gestellt werden. Musterformular unter <https://www.bj.admin.ch/content/dam/data/bj/wirtschaft/schkg/musterformulare/form/02-fak-d.pdf>

**3.** Das Betreibungsamt gibt dem Gläubiger Gelegenheit, sich binnen 20 Tagen ernsthaft um die Beseitigung des Rechtsvorschlages zu bemühen (z.B. durch ein Rechtsöffnungsbegehren oder durch eine Zivilklage) oder Beweismittel für den Bestand der Forderung vorzulegen (Kauf-, Mietvertrag etc.).

**4.** Setzt der Gläubiger das Betreibungsverfahren nicht fort oder reicht er keine Dokumente zum Nachweis seiner Forderung ein, so wird der Registereintrag nicht einfach gelöscht, er wird für Dritte jedoch **nicht mehr einsehbar**. Beseitigt später der Gläubiger den Rechtsvorschlag, so wird die Betreibung Dritten wieder zur Kenntnis gebracht.

**5.** Der Schuldner kann gegen den (angeblichen) Gläubiger auch vor Zivilgericht klagen und mit Urkunden (z.B. Quittung, Bankauszüge) nachweisen, dass die Schuld nicht oder nicht mehr besteht (oder gestundet ist, Art. 85 SchKG). Das Gericht wird diesfalls das Betreibungsamt anweisen, die Betreibung aufzuheben bzw. einzustellen.

**6.** Die Klage nach Art. 85a SchKG: Bei grundlosen Betreibungen und selbst bei Verpassen der Frist des Rechtsvorschlages kann vor Zivilgericht eine negative Feststellungsklage gegen den Gläubiger erhoben werden. Die Gerichtskosten müssen vom Schuldner vorgeschossen werden. Obsiegt der Schuldner, so muss der Gläubiger die Kosten dem Schuldner gemäss Urteil des Gerichts ersetzen.

**7.** Eine (eher theoretische) Möglichkeit für den Schuldner besteht in einer Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde nach Art. 17 SchKG wegen Rechtsmissbräuchlichkeit und damit Nichtigkeit eines Betreibungsbegehrens innerhalb von zehn Tagen nach Eingang des Zahlungsbefehls. Die Anforderungen in Bezug auf die Nichtigkeit sind jedoch streng.



---

## A1-Bescheinigung bei der Entsendung in die EU/EFTA

Werden Staatsangehörige der Schweiz oder eines EU-/EFTA-Mitgliedsstaates als Arbeitnehmer aus der Schweiz in einen EU/EFTA-Mitgliedsstaat entsandt, müssen sie eine A1-Bescheinigung mit sich führen.

### Was ist eine Entsendung?

Bei einer Entsendung erledigt ein Arbeitnehmer im Interesse und auf Rechnung seines Schweizer Arbeitgebers in einem EU/EFTA-Mitgliedsstaat einen Arbeitseinsatz. Ebenfalls als entsandt gelten Selbständigerwerbende, die sich vorübergehend in einen EU/EFTA-Mitgliedsstaat begeben und dort eine ähnliche Tätigkeit wie zuvor in der Schweiz ausüben. Eine Entsendung ist zeitlich auf maximal 24 Monate begrenzt. Während der Entsendung bleibt die entsandte Person weiterhin den Sozialversicherungsvorschriften der Schweiz unterstellt, sofern sie diesen Vorschriften schon vor der Entsendung unterstand. Darüber muss sich die entsandte Person gegenüber den ausländischen Behörden ausweisen können. Diese als «A1-Bescheinigung» bekannte Entsendungsbescheinigung dient als Nachweis, dass die entsandte Person den Sozialversicherungsvorschriften ihres Herkunftslandes untersteht. Gleichzeitig befreit sie die entsandte Person von der Anwendung der Sozialversicherungsvorschriften des Beschäftigungslandes.

Die A1-Bescheinigung findet ihre gesetzliche Grundlage im Personenfreizügigkeitsabkommen und den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009. Diese Bestimmungen verpflichten Arbeitgebende und Selbständigerwerbende, jede grenzüberschreitende Tätigkeit vor Beginn von der zuständigen Behörde bewilligen zu lassen. Die soziale Sicherheit des mobilen Arbeitnehmenden soll auch während der Entsendung gewährleistet sein. Weiter sollen Mehrfachunterstellungen sowie Deckungslücken verhindert werden.

Aktuell wird im EU-Parlament eine Änderung der Rechtsvorschriften diskutiert, nach welcher u.a. für Reisen ins EU-Ausland, d.h. von einem EU-Land in ein anderes EU-Land, keine A1-Bescheinigung mehr benötigt wird. Eine solche Änderung ist zurzeit noch nicht in Kraft! Es bleibt abzuwarten, was dies für Dienstreisende aus der Schweiz bedeutet.

### Braucht es für die Entsendung eine A1-Bescheinigung?

Vor einer Entsendung sollte unbedingt eine A1-Bescheinigung beantragt werden. Wird auf einer Dienstreise keine A1-Bescheinigung mitgeführt, drohen im Falle einer Kontrolle bereits ab Grenzübertritt (!) erhebliche Strafen. Die Straf- und Bussgelder unterscheiden sich von Land zu Land und können schnell 10'000 Euro und mehr pro Fall betragen. Es kann auch vorkommen, dass die entsandte Person sofort die Arbeit niederlegen muss oder keinen Zutritt zum Betriebsgelände erhält. Erhöhte Kontrollen werden seit 2019 in Österreich, Frankreich und Deutschland festgestellt.

### Die nächste Dienstreise steht an. Wie erhält man die A1-Bescheinigung?

Der Antrag auf eine A1-Bescheinigung muss bei der Ausgleichskasse eingereicht werden, bei der der Arbeitgeber oder die selbständigerwerbende Person angeschlossen ist. Auf den Webseiten der kantonalen Ausgleichskassen kann das Entsendeformular im Onlineschalter (Formulare -> Internationales) bezogen werden. Der schnellere Weg zur A1-Bescheinigung führt über die Plattform «AHVeasy» und die Web-Applikation «ALPS» (Applicable Legislation Platform Switserland). Das Antragsformular kann am Computer ausgefüllt und abgeschickt werden und steht danach für die Entsendung praktischerweise online (via Smartphone abrufbar) zur Verfügung.



---

## Ferienansprüche des Arbeitnehmers – Korrekte Bestimmung und Stolpersteine

Die Bestimmung des korrekten Ferienanspruches (respektive von allfälligen Ferienkürzungen) ist nur scheinbar ganz einfach. Das **Obligationenrecht** hält in Art. 329a fest, dass bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen, anschliessend 4 Wochen zu gewähren sind (pro rata bei unvollendetem Dienstjahr). In Art. 329b wird festgehalten, dass bei Abwesenheit von mehr als einem vollen Monat die Ferien gekürzt werden können – bei Verschulden des Arbeitnehmers für jeden vollen Monat um einen Zwölftel, ohne Verschulden des Arbeitnehmers ab dem zweiten Monat für jeden vollen Monat um einen Zwölftel pro Monat. Beispiel: Ein Arbeitnehmer fällt durch Krankheit (also ohne eigenes Verschulden) für 2,5 Monate vollständig aus. Somit können die Ferien für den zweiten vollen Monat und somit um einen Zwölftel gekürzt werden.

Aber nicht nur das Obligationenrecht enthält Bestimmungen zum Ferienanspruch, jeder **Einzelfall** ist zu prüfen und zwar auf ergänzende Bestimmungen im **Arbeitsvertrag**, und sofern anwendbar, in **Normal- oder Gesamtarbeitsverträgen**. Hier finden sich oftmals auch Regelungen über höhere Ferienansprüche als 4 Wochen pro Jahr.

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Ferienbezugs, er hat aber – soweit betrieblich möglich – auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Bestimmt der Arbeitgeber den **Zeitpunkt** der Ferien, hat er dies frühzeitig (mindestens zwei bis drei Monate) voraus anzukündigen, kurzfristig angeordnete Ferien zum Beispiel wegen schlechter Auftragslage sind also nicht möglich. Erkrankt (oder verunfallt) ein Arbeitnehmer während den Ferien, so hat er einen Anspruch auf **Nachgewährung** der Ferientage, sofern der Erholungszweck vereitelt wurde. Ein

Arbeitnehmer darf auch bei Arbeitsunfähigkeit in die Ferien verreisen, sofern dazu eine **ärztliche Bestätigung** vorliegt.

Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen. Ferienansprüche **verjähren** grundsätzlich erst nach fünf Jahren, auch wenn der Arbeitgeber allenfalls andere Regelungen vorsieht.

Während den Ferien sind auch **regelmässige Zulagen und variable Lohnbestandteile** geschuldet und zu bezahlen. Bei Angestellten im Monatslohn ist auf Überstundenentschädigung nicht noch zusätzlich eine Ferienentschädigung geschuldet.

Grundsätzlich können Ferienansprüche nicht als Geldzahlung abgegolten werden – ausser zum Beispiel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Davon kann insbesondere auch bei **unregelmässigen Teilzeitpensen** abgewichen werden. In solchen Fällen kann der Ferienanspruch als Zuschlag zum vereinbarten Stundenlohn regelmässig ausbezahlt werden. Dieser Zuschlag muss jedoch explizit **sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf jeder einzelnen Lohnabrechnung** als Frankenbetrag oder als prozentualer Zuschlag aufgeführt werden (und wird im Idealfall auf ein separates «Ferienkonto» einbezahlt), ansonsten riskiert der Arbeitgeber bei einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung eine doppelte Bezahlung des Feriengeldes.

Die gängigen **Zuschläge** für die vorstehend erwähnte Ferienentschädigung bei unregelmässigen Teilzeitpensen sind bei 20 Ferientagen 8.33%, bei 25 Ferientagen 10.64% und bei 30 Ferientagen 13.04%. Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruches ist gleich zu bestimmen wie bei regelmässigen Pensen.

