

IHR TREUHANDPARTNER

EGELI Treuhand AG
Teufener Strasse 36
9000 St. Gallen
T 071 221 11 50
F 071 221 11 55
www.egeli-treuhand.ch



FOKUS

» Unternehmenssteuerreform II entlastet

PRAXIS

» Optimiertes Vorgehen beim Unternehmensverkauf

ARBEITSRECHT

» Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung

KURZNEWS

- » Aus STV wird Treuhand Suisse
- » Vertrauliche Daten auf ausgemusterten Festplatten
- » Betreibung online einleiten

FOKUS

KMU WERDEN MIT DER UNTERNEHMENSSTEUERREFORM II ENTLASTET

Die Unternehmenssteuerreform II wird in zwei Etappen umgesetzt. Seit dem 1. Januar 2009 ist der erste Teil in Kraft. Der zweite Teil wird zwei Jahre später auf den 1. Januar 2011 realisiert. Von der Unternehmenssteuerreform II sind nicht nur der Bund, sondern auch die Kantone betroffen. Diese gestalten die Reform unterschiedlich aus.

Auf Bundesebene wurden auf den 1. Januar 2009 im Wesentlichen zwei Steueranpassungen umgesetzt. Erstens reduzierte sich bei der direkten Bundessteuer die Dividendenbesteuerung auf 60% beim Privatvermögen beziehungsweise auf 50% beim Geschäftsvermögen. Zweitens wird auf den 1. Januar 2010 die Freigrenze bei der Verrechnungssteuer auf Zinsen von Kundenguthaben von bisher CHF 50 auf neu CHF 200 angehoben. Die übrigen Bestimmungen auf Bundesebene werden erst auf den 1. Januar 2011 in Kraft treten. Dann werden insbesondere die Steueraufschubmöglichkeiten für Personengesellschaften geändert. Davon betroffen werden folgende Fälle sein: die Überführung von Geschäftsins Privatvermögen sowie die Verpachtung oder die Weiterführung des Unternehmens durch eine Erbengemeinschaft. Zudem wird die privilegierte Liquidationsgewinnbesteuerung bei der Geschäftsaufgabe eingeführt.

Kantone bestimmen eigenständig

Die Kantone haben zwei Jahre Zeit, die betreffenden Vorschriften des Steuerharmonisierungsgesetzes einzuführen. Sie können selber bestimmen, wann diese in Kraft treten, und werden die Unternehmenssteuerreform II im Rahmen der nächsten Steuergesetzrevision entweder auf den 1. Januar 2010 oder 2011 umsetzen. Grundsätzlich werden die Kantone angehalten, die Vorgaben des Steuerharmonisierungsgesetzes zu übernehmen. Sie können aber selber bestimmen, ob und in welchem Umfang sie die einzelnen Bestandteile des Gesetzes umsetzen.



Dividendenbesteuerung variiert von Kanton zu Kanton

Bei der Dividendenbesteuerung wählen viele Kantone eine eigene Lösung und übernehmen nicht jene des Bundes von 60% beziehungsweise 50%. Mit Ausnahme der Kantone Genf, Waadt, Neuenburg, Jura, Tessin und Basel-Stadt haben heute alle Kantone eine prozentuale Herabsetzung der Dividendenbesteuerung eingeführt. Spitzenreiter sind die Kantone Glarus mit 20% und Schwyz mit 25%. Die meisten Kantone setzen die Besteuerung von Dividenden im Durchschnitt auf 50% herab.

Anrechnung von Gewinn- an Kapitalsteuer

Die Mehrheit der Kantone hat sich dafür ausgesprochen, die Anrechnung der Gewinn- an die Kapitalsteuer einzuführen. Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung können demnach die Kapitalsteuer um den Betrag der Gewinnsteuer reduzieren.

Liquidationsgewinne werden milder besteuert

Für die Besteuerung der Liquidationsgewinne bei endgültiger Aufgabe der selbständigen Erwerbstätigkeit ist in den Kantonen eine Sondersteuer vorgesehen. Die Höhe des

Satzes werden die Kantone frei wählen. Können im Rahmen der Liquidation noch Einkäufe in die berufliche Vorsorge geltend gemacht werden, müssen die Kantone dafür den Vorsorgetarif anwenden. Für den restlichen Liquidationsgewinn ist ein bestimmter tiefer

Prozentsatz des steuerbaren Betrags für die Satzbestimmung massgebend. Ihr Treuhänder kennt die kantonalen Steuerrichtlinien und ist über die laufenden Anpassungen im Bild. Mit Fachwissen und Erfahrung berät er Unternehmen in Steuerfragen. **“**

PRAXIS

OPTIMIERTES VORGEHEN BEIM UNTERNEHMENSVERKAUF

Viele Inhaber kleiner und mittlerer Unternehmen stehen irgendwann vor der Nachfolgefrage. Führen im Falle eines Familienbetriebs Nachkommen den Betrieb weiter oder übernehmen eigene Kadermitarbeiter die Leitung, wird die Kontinuität sichergestellt. Fehlt eine derartige Lösung, muss der Verkauf an einen Aussenstehenden in Betracht gezogen werden. Bei einem Unternehmensverkauf an Dritte lohnt es sich, das Vorgehen im Detail zu planen.

Jedes Jahr suchen Tausende von Unternehmen in der Schweiz eine Nachfolgelösung. Häufig wird aufgrund fehlender Alternativen ein externer Käufer gesucht. Mit einem strukturierten Verkaufsablauf werden die besten Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss geschaffen. In der Praxis hat sich das Vorgehen nach den folgenden fünf Phasen bewährt.

Phase I: Interne Vorbereitungen

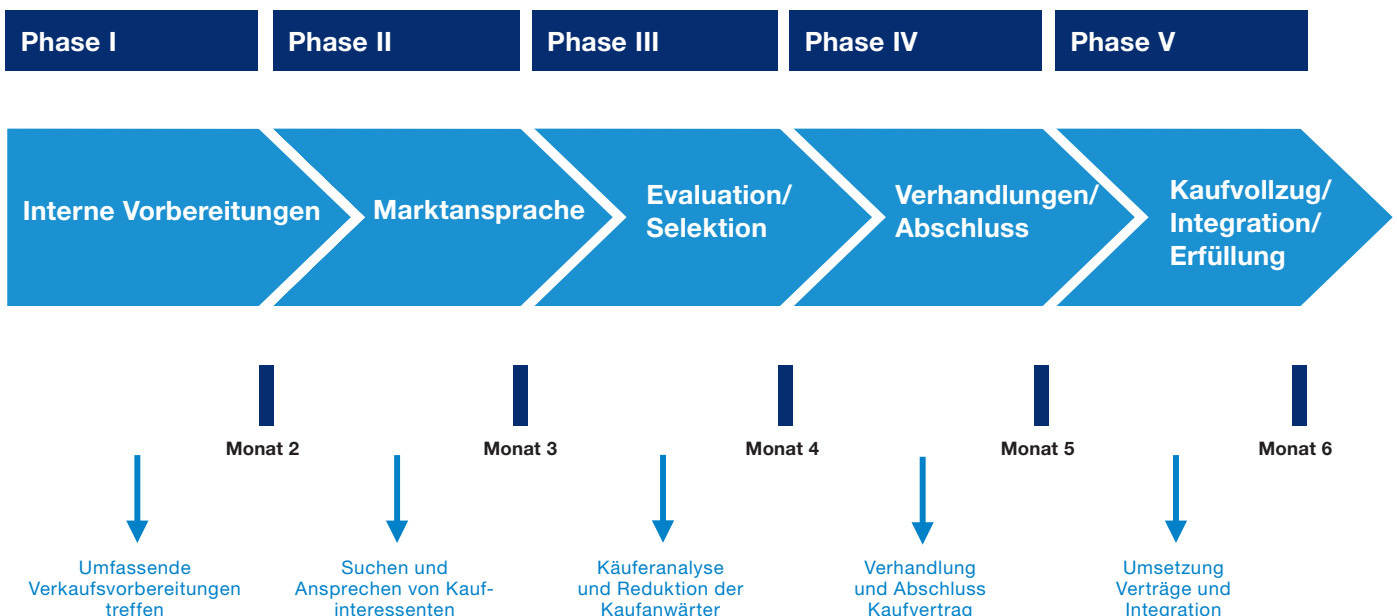
In einem ersten Schritt werden die «Hausaufgaben» gemacht. Diese sind notwendig, um eine solide Informationsgrundlage für alle noch anfallenden Entscheide zu schaffen. In dieser Phase wird der marktgerechte Unternehmenswert berechnet, die zielge-

richtete Verkaufsstrategie definiert und das Verkaufsobjekt genau umschrieben. Welche Vermögensbestandteile das Verkaufsobjekt umfasst, ist von verschiedenen Umständen abhängig wie zum Beispiel von der Rechtsform, den Zukunftsplänen des Verkäufers oder der Trennbarkeit von Immobilienbesitz und Betrieb. So ist bei einer Aktiengesellschaft beispielsweise zu prüfen, ob es sinnvoller ist, alle Aktien oder lediglich einzelne Vermögensbestandteile zu veräussern.

Phase II: Das Unternehmen präsentieren

Für die Präsentation des Unternehmens bei Verkaufsinteressenten werden eine professionell aufgemachte Verkaufsdokumentati-

on sowie die Unternehmensbewertung ausgearbeitet. Letztere dient dazu, die Preisvorstellungen zu konkretisieren sowie Argumente und Daten für die folgenden Verkaufsverhandlungen festzuhalten. Sind alle Grundlagen erarbeitet, lassen sich das Vorgehen für die Käufersuche sowie der notwendige Diskretionsgrad festlegen. Ist über Inserate ein möglichst breites Interessentenfeld anzusprechen? Oder soll die Nachfrage, wie dies vielfach erfolgt, über die direkte Ansprache potenzieller Käufer abgeklärt werden? Hat der Verkäufer entschieden, wie er vorgehen will, kann die Suche nach potenziellen Käufern beginnen. Bei einer hohen Diskretionsstufe empfiehlt sich ein anonymes Chiffre-Inserat oder die Vor-





prüfung der Anfragen durch einen Mittelsmann, zum Beispiel den eigenen Treuhänder. Detaillierte Unterlagen sollten erst dann an Interessenten versandt werden, wenn

diese eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnet haben.

Phase III: Käuferanalyse und Selektion

Die nächste Phase hat zum Ziel, die Interessen der Käufer und deren Preisspanne zu ermitteln. Aus den noch unverbindlichen Angeboten werden die geeigneten Interessenten ausgewählt und zu einer Due Diligence (systematisches Prüf- und Analyseinstrument) eingeladen. Indem die Interessenten eine Kaufabsichtserklärung unterzeichnen, belegen sie ihre Kaufabsicht schriftlich.

Phase IV und V: Erfolgreich abschliessen

Während der Vertragsverhandlungen erhalten die möglichen Käufer einen umfassenden Einblick in das Unternehmen. Aus

den Interessenten mit verbindlichen Angeboten zeichnen sich der oder die Wunschkäufer ab. Sind sich der Verkäufer und ein Käufer einig, kann der Kaufvertrag ausgearbeitet werden. Dieser enthält insbesondere die Zahlungsmodalitäten, die Gewährleistungen sowie allfällige Garantien. Mit der definitiven Vertragsunterzeichnung besiegeln beide Parteien den erfolgreichen Abschluss der Nachfolgelösung. Ihr Treuhänder unterstützt Sie in allen Angelegenheiten der Nachfolgeregelung: von der Vorbereitung über die Käufersuche bis zum Kaufabschluss. Bei Unternehmensverkäufen sind zudem steuerliche Überlegungen besonders zu berücksichtigen. “

ARBEITSRECHT

LOHNFORTZAHLUNGSPFLICHT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Bei Krankheit und Unfall des Angestellten besteht für den Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungspflicht. Aber auch bei anderweitigen Absenzen, zum Beispiel infolge Betreuung eines kranken Kindes, muss das Unternehmen den Lohn vergüten. Im Arbeitsgesetz sind derartige Fälle nicht abschliessend geregelt, weshalb häufig Unsicherheiten entstehen.

Eine Angestellte der Firma AS arbeitet im Stundenlohn. Sie ist alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Eines der drei Kinder ist oft krank. Die Mutter pflegt das Kind zuhause gesund. In dieser Zeit kann sie nicht zur Arbeit kommen. Für den Arbeitgeber stellt sich die Frage, bis zu welchem Grad der Absenz er den Lohn zahlen muss.

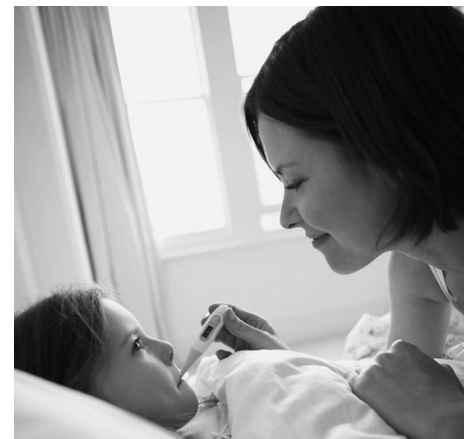
Lohnfortzahlungspflicht bei gesetzlichen Verpflichtungen

Gemäss Art. 36 des Arbeitsgesetzes (ArG) haben Arbeitnehmer zur Betreuung kranker Kinder Anspruch auf bis zu drei freie Tage. Sind diese Tage vom Arbeitgeber zu bezahlen? Im Artikel 36 ist lediglich geregelt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer unter den genannten Umständen von der Arbeitspflicht zu befreien. Das Arbeitsgesetz sagt aber nichts über die Lohnfortzahlung während dieser Zeit. Artikel 324a des Obligationenrechts (OR) füllt diese Lücke. Die Lohnfortzahlungspflicht kennt man bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst. Sie besteht aber auch, wenn ein Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert ist, weil er eine gesetzliche Pflicht zu erfüllen hat. Dazu gehört auch die Betreuung ei-

nes kranken Kindes. Dies gilt, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat (unbefristetes Arbeitsverhältnis) oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (befristetes Arbeitsverhältnis). Im Fall der Mutter, die ihr krankes Kind pflegt, muss die Firma AS den Lohn für diese Tage abgelden. Die Arbeitnehmerin muss im Gegenzug ein Arztzeugnis für ihr krankes Kind vorlegen und darlegen, dass keine alternative Betreuungsmöglichkeit – zum Beispiel durch den Ehepartner – bestand.

Regelung in der Praxis

Die Beschränkung in Artikel 36 ArG auf drei Tage beruht auf der Praxis, dass bei einer länger andauernden Krankheit des Kindes eine anderweitige Betreuung gefunden werden kann. Die gleiche Praxis gilt auch für die Beurteilung der Länge der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR. Dabei ist aber zu beachten, dass jeder Fall einzeln zu beurteilen ist. So müsste unter Umständen im Einzelfall auch eine längere Lohnfortzahlungspflicht bejaht werden. Die Höhe der Lohnfortzahlung wird in der Regel aufgrund des Durchschnitts der letzten zwölf Monate festgelegt. Weiter ist zu be-



achten, dass durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag beziehungsweise durch ein Personalreglement andere Lösungen der Lohnfortzahlung getroffen werden können. Diese müssen jedoch mindestens gleichwertig sein. In arbeitsrechtlichen Fragen ist es ratsam, einen Fachmann beizuziehen. Ihr Treuhänder kennt die gesetzlichen Grundlagen und berät Sie mit Erfahrung und Fachwissen in Fragen des Arbeitsrechts. “

AUS STV WIRD TREUHAND SUISSE

An seiner letzten Delegiertenversammlung vom 29. November 2008 hat der Schweizerische Treuhänder-Verband STV eine Namensänderung beschlossen. Der Verband heisst neu Treuhand Suisse. Der neue Schriftzug und das Logo prägen bereits die wichtigsten öffentlichen Auftritte des Verbands. In den nächsten Monaten wird das Erscheinungsbild gesamtschweizerisch und auch von allen Mitgliedern umgesetzt. Der neue Auftritt schärft das Profil der Marke und verstärkt die Funktion als Gütesiegel. “

TREUHAND | SUISSE

AUSGEMUSTERTE FESTPLATTEN ENTHALTEN VERTRAULICHE DATEN

Von 300 ausgemusterten, im Secondhand-Markt gekauften Festplatten liessen sich bei 111 Gehalts- und Finanzdaten von Unternehmen, Angaben zu Kreditkarten- und Bankkonten, medizinische Daten und weitere vertrauliche Daten wiederherstellen. Es reicht nicht aus, alle Daten zu löschen oder den Papierkorb zu leeren. Auch wenn die Festplatte formatiert wurde, sind nicht alle Daten endgültig gelöscht. Dritte können vertrauliche Daten lesen und allenfalls missbrauchen. Dadurch hat das Unternehmen, welches die Hardware ausgemustert hat, seine gesetzlichen Verpflichtungen nicht erfüllt und könnte schadenersatzpflichtig werden. Selbst nach dem Einsatz einer speziellen Löschmodule können Fachleute noch Daten wieder zum Vorschein bringen. Wer auf Nummer sicher gehen will, zerstört die Hardware physisch oder setzt seine Festplatten, Disketten und Bänder einem sogenannten Degausser aus, einem Gerät mit starkem Magnetfeld. Danach können die Datenträger jedoch nicht mehr weiterverwendet werden. “



BETREIBUNG ONLINE EINLEITEN

Seit Anfang 2009 kann auf www.betreibungsschalter.ch ein Betreibungsbegehren online ausgefüllt werden. Der elektronische Betreuungsschalter bietet eine Hilfestellung für alle, die ein Betreibungsbegehren erfassen müssen. Auf der Website wird der Benutzer interaktiv in mehreren Schritten zum Ziel geführt. Das vom System bereits voradressierte Formular kann schliesslich ausgedruckt und unterzeichnet an das Betreibungsamt versendet werden. Dieses stellt dann dem Schuldner einen Zahlungsbegehren zu. Wer Betreibungsauskünfte benötigt, kann das Gesuchsformular ebenfalls am Bildschirm ausfüllen und das ausgedruckte Formular dem Betreibungsamt zur Prüfung und weiteren Bearbeitung zustellen. “

www.betreibungsschalter.ch



Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhandpartners auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

Herausgeber: Schweizerischer Treuhänderverband TREUHAND | SUISSE, Sektionen Zentralschweiz, Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz und Zürich. Druck: SWS Medien AG Print, Sursee. Erscheinungsweise: 3 x jährlich.

Haben Sie Fragen zu den in dieser Ausgabe behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich damit an Ihren TREUHAND | SUISSE Partner.