

Umsetzung der bilateralen Abkommen mit der EU im Bereich der Sozialversicherungen

Seit dem 1. Juni 2002 sind die bilateralen Abkommen I mit der EU in Kraft. Die Umsetzung ist noch in vielen Bereichen nicht bis ins Detail vollzogen. Gerade die Neuerungen im Bereich der Sozialversicherungen werfen viele Fragen auf und ergeben in der Praxis sowohl für Schweizer Arbeitnehmer im Ausland wie auch für Schweizer Arbeitgeber Handlungsbedarf. Dies wird von den Betroffenen oftmals noch nicht erkannt.

Grundsatz

Wer nur in einem Staat erwerbstätig ist, ist dem Versicherungssystem dieses Staates unterstellt (einschliesslich der Krankenversicherung). Der Wohnsitz oder der Sitz des Arbeitgebers spielen dabei keine Rolle.

Nicht-erwerbstätige Familienangehörige

Nicht nur der erwerbstätige Schweizer oder EU-Staatsangehörige untersteht in der Regel nur noch dem Versicherungssystem eines Staates, sondern auch dessen nicht-erwerbstätige Angehörigen.

Beispiel:

Deutscher, verheiratet, arbeitet als Angestellter in der Schweiz (einziger Arbeitgeber). Somit untersteht er und seine nicht-erwerbstätigen Familien-

angehörigen (Ehefrau, Kinder) dem Versicherungssystem der Schweiz (inklusive Krankenversicherung), unabhängig vom Wohnsitz.

Die Krankenversicherung kann in einigen Staaten (darunter Deutschland) auf Gesuch hin im Wohnsitz-Staat beibehalten werden.

Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten

Eine Person, die in mehreren Staaten erwerbstätig ist, wird dem Versicherungssystem des Wohnsitzlandes unterstellt. Dies als Ausnahme zum Grundsatz. Wohnt die Person in keinem der Staaten, in denen sie arbeitet, ist sie in jenem Staat abgabepflichtig, in dem sich der Hauptsitz des Arbeitgebers befindet.

Weitere Ausnahmen gibt es bei gleichzeitiger Ausübung von selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigkeiten.

Pflichten als Schweizer Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss abklären, welchem Versicherungssystem der Arbeitnehmer unterstellt ist. Er ist verpflichtet, die Beiträge nach den in jenem Staat geltenden Regeln dem Arbeitnehmer vom Gehalt abzuziehen und mit der zuständigen in- oder ausländischen Stelle abzurechnen.

Rechnet der Arbeitgeber die Beiträge im falschen Staat ab (z.B. in der Schweiz), wird dies bei einer Versicherungs-Revision oder in einem Versicherungsfall festgestellt. Die Beiträge werden dann allenfalls zurückerstattet und der Arbeitgeber aufgefordert, diese an die korrekte Stelle abzurechnen. Ob dies in einem bereits eingetretenen Versicherungsfall rückwirkend noch möglich ist, ist unsicher. Vorsorge- und/oder Versicherungslücken können die Folge sein.

Zu beachten ist weiter, dass der Versicherungs- und Vorsorgeschutz in anderen Staaten anders geregelt ist als in der Schweiz. Der betroffene Mitarbeiter ist durch diese Regelung allenfalls schlechtergestellt als seine Arbeitskollegen. Erkennt der Arbeitgeber nicht, dass die Beiträge im falschen Staat abgerechnet werden, informiert er den Mitarbeiter ebenfalls falsch über dessen Versicherungs- und Vorsorgeschutz. Neben einer moralischen Schuld im Schadenfall kann es hier später zu Haftungsfragen kommen.

In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser die Abrechnungspflicht im Ausland übernimmt. Die entsprechende Bestätigung (Formular E101) des ausländischen Staates muss der Arbeitgeber bei einer Kontrolle (z.B. AHV-Revision) vorlegen können.

Fortsetzung von Seite 1

Betroffene Personen

- alle Schweizer, die in einem EU-Staat arbeiten
- alle Angehörigen eines EU-Staates, die in der Schweiz arbeiten

Betroffene Versicherungszweige

- Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)
- Invalidenversicherung (IV)
- Erwerbsersatzordnung (EO)
- Arbeitslosenversicherung (ALV)
- Berufliche Vorsorge (BVG)
- Unfallversicherung (UVG)
- Krankenversicherung (KVG)
- Familienzulagen (FAK)

Fazit

Schweizer Arbeitgeber dürfen das Risiko aus diesen neuen und komplizierten Regelungen nicht unterschätzen. Die schweizerischen Versicherungen können bei der Abrechnung der Beiträge keine Kontrollen in diesem Bereich vornehmen. Dies ist die Pflicht des Arbeitgebers. Zudem hat der Arbeitgeber eine Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer über dessen Versicherungs- und Vorsorgeschutz.

Eine detaillierte Überprüfung ist mindestens in folgenden Fällen unerlässlich:

- Beschäftigung von EU-Staatsangehörigen (auch im Nebenerwerb)
- Beschäftigung von Personen mit Wohnsitz im Ausland
- Entsendung von Schweizern ins Ausland

Es ist notwendig, diese Überprüfung und allenfalls die Einholung von Bewilligungen und schriftlichen Bestätigungen jedes Jahr wieder durchzuführen. ■

Entsorgung aus der Sicht der MWST

Aus der Praxis der Eidg. Steuerverwaltung (ESTV) werden immer wieder neue Fallen bekannt, in welche man treten kann. So haben wir kürzlich von einem MWST-Pflichtigen gehört, welcher seine Geschäftstätigkeit altershalber aufgegeben hat. Im Zuge des Liquidationsverfahrens meldete sich die ESTV für eine MWST-Revision an.

Der Revisor stellte fest, dass ein Teil des betrieblichen Anlagevermögens weder verkauft noch vom Geschäftsinhaber unter dem Titel Eigenverbrauch abgerechnet wurde. Bei den fraglichen Gegenständen handelte es sich um nicht mehr brauchbare Einrichtungsgegenstände sowie um Maschinen, welche nicht mehr verkauft werden konnten. Diese Gegenstände wurden deshalb ordnungsgemäss entsorgt und vernichtet. ■

Der MWST-Revisor verlangte daraufhin einen Nachweis darüber, dass die fraglichen Gegenstände tatsächlich vernichtet wurden. Da ein Nachweis nicht vorlag, wurde angenommen, dass der Unternehmer die Gegenstände für den privaten Gebrauch bezogen hat. Dies hatte eine Abrechnung der Eigenverbrauchssteuer zur Folge. Berechnungsbasis bildete der Zeitwert (Anschaffungspreis abzüglich 20% Abschreibung pro Jahr).

Wir empfehlen deshalb, bei der Entsorgung von nicht mehr benötigten Betriebsmitteln eine entsprechende Bestätigung vorzubereiten und vom Entsorger die (unentgeltliche) Entgegennahme der einzelnen Gegenstände bestätigen zu lassen und bei den Geschäftsunterlagen aufzubewahren. ■

MWST-Erhöhung per 1. Januar 2005

Im Rahmen der Differenzbereinigung zur 4. IV-Revision entschied sich der Ständerat in der Mai-Sondersession für eine MWST-Satzerhöhung um 0.8%. Damit schloss er sich dem

Nationalrat an. Die Erhöhung gilt definitiv ab dem 1. Januar 2005. Der MWST-Satz wird dann neu 8.4% betragen. ■

Neuer Lohnausweis wird überarbeitet

Der neue Lohnausweis der Schweizerischen Steuerkonferenz wird zum zweiten Mal überarbeitet. Damit wird sich die für Anfang 2005 geplante Einführung um mindestens ein Jahr verzögern. Diese Verschiebung kam auf Druck der Wirtschaftsverbände zustande, die öffentlich mit einem Formular-Boycott gedroht hatten. ■

DENKANSTOSS

Die Kunst der Besteuerung liegt darin, die Gans so zu rupfen, dass sie unter möglichst wenig Geschrei so viele Federn wie möglich lässt.

Jean Baptiste Colbert
Finanzminister Ludwigs XIV
(1619-1683)

Familienunternehmen erfolgreich führen: Corporate Governance als Herausforderung

Aufgrund der vielen Unternehmensskandale ist das Thema «Corporate Governance» zur Zeit aktuell und wird fast täglich in Zeitungen und Fachzeitschriften abgehandelt. In diesen Artikeln geht es fast immer um Grossfirmen. Dr. André von Moos als Verfasser dieses Artikels hat kürzlich ein Buch mit dem Titel «Familienunternehmen erfolgreich führen» herausgegeben. Die familiengeführten Unternehmen sind grossmehrerheitlich KMU's. Somit dürften die Ausführungen unseres Gastautors für unsere Kunden und Geschäftspartner interessant sein.

Was, wenn der Familienunternehmer mit dem Unternehmen verheiratet ist?

Bestimmt mag sich schon manch eine Gattin eines Familienunternehmers gefragt haben, ob ihr Mann nicht eher mit dem Familienunternehmen verheiratet sei. Wenn das Unternehmen zum Zentrum der Familie, zum EIN und ALLES wird, bleibt für die Familie nichts mehr übrig. Bereits beim Morgenessen geht es los: Der Vater beklagt sich über den bösen Konkurrenten, den er heute im Vorstand des Berufsverbandes sehen wird. Abends kommt er erst nach Hause, wenn die Kinder und seine Ehefrau schon längst gegessen und die Küche aufgeräumt haben. Samstags müssen Pendenzen der Woche aufgearbeitet und die Korrespondenz erledigt werden; abends steht ein Anlass auf dem Programm, welcher für das Unternehmen nützlich ist. Der Unternehmer folgt, von seiner Gattin begleitet, der Einladung, während sich die Kinder den Abend selber zu organisieren haben.

«Das kann doch so nicht weitergehen; Unsere Kinder haben ja keinen Vater, ich habe keinen Ehemann und du setzt zudem noch deine Gesundheit und damit die ganze Familie aufs Spiel», mag seine Frau sich beklagen. Doch die fast schon stereotyp anmutende Antwort des Unternehmers folgt auf dem Fuss «In einem oder zwei Jahren wird sich dies alles ändern; ich bin daran, mich zu entlasten, aber zur Zeit geht es noch nicht ohne mich».

Jahre sind vergangen, doch der Unternehmer hat nichts geändert. In dessen hat sich rund um ihn herum vieles, ja sehr vieles verändert: Die Kinder wollen nichts mehr vom Geschäft hören; die Ehefrau hat sich scheiden lassen. Signale von Erschöpfung und schwerer gesundheitlicher Schädigung meldeten sich beim Unternehmer. Entstanden sind zudem Probleme: Der Wunsch des Vaters, das Unternehmen seinen Kindern zu übergeben, ist nicht mehr erfüllbar. Die Forderungen seiner Ehefrau aus der Scheidung kann er nicht finanzieren, weil er sein Vermögen im Unternehmen immobilisiert hat. Er ist gezwungen, seine Firma zu verkaufen; der Fiskus nimmt ihm dabei einen enormen Geldbetrag als Gewinnsteuer ab.

Ein Scherbenhaufen droht, wenn Corporate Governance fehlt

Was hätte der Unternehmer anders tun können? Was hat er denn überhaupt falsch gemacht? Er hat sich doch lediglich ein Leben lang für das Familienunternehmen und «damit auch für die Familie», oft gar über seine Kräfte hinaus, eingesetzt.

Eigentlich hat der Unternehmer nur «das Eine» falsch gemacht: Er hat das Augenmass für das «Ausgewogene» verloren, er hat «zuviel desselben», das heisst nur das «Geschäft» im Kopf gehabt. Das modern klingende Managerstichwort «Corporate Governance» meint genau dies: Die Führung des Unternehmens und die Führung von sich selbst sollen Regeln der Ausgewogenheit und des Augenmasses unterstellt werden, um solche Entwicklungen wie die oben geschilderte, zu vermeiden. Man nennt diese Regeln auch «Best Practice Regeln».

In familiengeführten Gesellschaften ist besonderes Augenmass gefordert

Drei neuralgische Punkte in Familienunternehmen erfordern spezifisches Augenmass:

1. Die rechtzeitige und gute Lösung der Nachfolge gehört wohl zu den schwierigsten und wichtigsten Aufgaben eines Familienunternehmers.
2. Ab der zweiten Generation sind neben dem aktiv führenden Familienunternehmer oft auch seine Geschwister am Unternehmen beteiligt; vielleicht arbeiten diese in der Firma mit. Die oft anzutreffende «Herr im Haus» Mentalität des Patrons schürt Neid und Missgunst innerhalb der Familie und legt die Wurzeln eines stetig wachsenden Spaltpilzes.
3. Der finanzielle Spielraum ist für das Wachstum eines Unternehmens wie der Lebensnerv. Oft stehen familiengeführte Unternehmen vor der Entscheidung, auf Kosten des dominierenden Familieneinflusses in noch guten Zeiten Eigenkapital zu beschaffen.

Fortsetzung von Seite 3

Zu den besonderen Best Practice Regeln für Familienunternehmen

Das Werk «Familienunternehmen erfolgreich führen» von André von Moos geht den typischen Fallstricken in Familienunternehmen nach. Anhand konkreter Anschauungsbeispiele entwickelt der Autor in anschaulicher und auch für den Praktiker lesbaren Weise die Bedeutung der wichtigsten Best Practice Regeln für die Führung der Nahtstelle von Familie und Unternehmen. Diese sind kurz zusammengefasst:

1. Regel:

Ein ausgewogenes System von «checks und balances» oder einfacher gesagt, eine vernünftige Aufteilung von Aufgaben und Kompetenz auf mehrere Persönlichkeiten (innerhalb oder auch ausserhalb der Familie) bürgt für ausgewogene Entscheidungen;

2. Regel:

Transparenz gegenüber allen (Familienaktionären) schafft Vertrauen; Vertrauen ist die Basis jeder erfolgreichen Zusammenarbeit;

3. Regel:

Alle (Familien-) Aktionäre werden gleich behandelt; dies fordert schon das Gesetz, aber auch die wirtschaftliche Vernunft;

4. Regel:

Im Widerstreit von persönlichen Bedürfnissen, den Familieninteressen und dem Geschäft sind alle drei Aspekte ausgewogen unter einen Hut zu bringen.

«Familienunternehmen erfolgreich führen»: ein Buch für den Praktiker

Das Werk «Familienunternehmen erfolgreich führen» richtet sich an den Praktiker und vermittelt dem Unternehmer, den Beratern von Familienunternehmen, Treuhändern und Banken eine gute Übersicht über alle relevanten Problemstellungen in familiengeführten Unternehmen. Dem Autor gelingt es, spezifische Fragestellungen in Familienunternehmen

die im Dilemma zwischen Herz und Verstand zwischen moralischer Verpflichtung und wirtschaftlicher Logik münden, in anschaulicher Weise herauszuarbeiten und praktische Wege zur Lösung der Dilemmas aufzuzeigen. Der Nachfolgefrage widmet das Werk ein spezielles Augenmerk und weist auf die Bedeutung einer möglichst frühzeitigen Planung hin. Es werden betriebswirtschaftliche, steuerwirtschaftliche und gesellschaftsrechtliche Aspekte beleuchtet. Das Glossar am Ende des Buches erleichtert das Lesen; zudem bietet das umfassende Literaturverzeichnis zum Thema dem Leser wertvolle Hinweise für eine weitere Vertiefung des Themenkomplexes. (ISBN 3-3823-010-3, ca.220 Seiten, CHF 58) ■

Neuregelung der Dividendenbesteuerung mit Deutschland

Mit der Neuregelung der Dividendenbesteuerung im schweizerisch-deutschen Doppelbesteuerungsabkommen wird ein seit Jahren als störend empfundenes Hindernis im Wirtschaftsverkehr mit Deutschland beseitigt.

Dividenden aus wesentlichen Beteiligungen

Ab dem 1. Juli 2003 fällige Dividenden, die von Schweizer Tochtergesellschaften an in Deutschland ansässige juristische Personen ausgeschüttet werden, unterliegen neu keiner Quellensteuer. Die Muttergesellschaft muss unmittelbar über mindestens 20 % des Kapitals der Tochtergesellschaft verfügen und das Nutzungsrecht an den Dividenden haben. Schweizerischerseits erfolgt die Umstellung vom Rückerstattungsverfahren zum System der Befreiung an der Quelle mittels amtlichem Gesuchsformular 107 (Mel-

deverfahren). Das Gesuch muss innerhalb 30 Tagen nach Dividendenfälligkeit bei der ESTV eingereicht werden. Die Frist ist zwingend einzuhalten.

Weitere Änderungen

Im übrigen wurden noch die Bestimmungen über den Abkommensmissbrauch ersetzt und die Amtshilfe neu geregelt. Wir verweisen auf die Information zur Dividendenbesteuerung im DBA CH/D im Fazit 1/2002. ■

IMPRESSUM

FAZIT: Information für Kunden und Geschäftspartner

Herausgeber: Urs Christen Treuhand AG, Stansstad | Redaktion: Urs Christen, Stansstad | Grafik: ritchie.mathis grafik.wirkt, 6371 stans | Druck: Druckerei Odermatt AG, Dallenwil



CHRISTENTREUHAND

Urs Christen Treuhand AG
Achereggstrasse 10, 6362 Stansstad
Telefon 041 618 2 618
Fax 041 618 2 619
E-Mail urs.christen@christen-treuhand.ch
www.christen-treuhand.ch