

# EXPERT INFO

KMU-Praxisinformationen | Ausgabe 1 | 2015

## Ihr Experte

Kundenerwartungen nicht nur erfüllen, sondern übertreffen ... dies ist unsere Devise seit 1962. Mit beiliegender Praxis KMU Informationen möchten wir Sie über aktuelle Themen in den Bereichen der Wirtschaftsprüfung und -beratung, Finanz- und Rechnungswesen sowie Steuerberatung periodisch informieren.

**brag**  
buchhaltungs  
und revisions ag  
treuhandgesellschaft

Inhalt	Seite
Dividende oder Lohn? Wenn die Dividende bei der AHV zu Lohn wird	1
Unternehmensnachfolge bei KMU Stolpersteine auf dem Weg zum Verkauf	2
Unangenehme Steuerkorrekturen Praxisverschärfung bei geldwerten Leistungen	3
Umsatzsteuer und Zoll Geschäftsfahrzeuge von Grenzgängern	3
Arbeitsrecht Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	4

## Dividende oder Lohn?

### Wenn die Dividende bei der AHV zu Lohn wird

#### Bundesgericht schafft Klarheit

Die von den Ausgleichskassen in jüngerer Zeit systematisch vorgenommenen Umqualifizierungen von Dividenden zu Lohn hat in einem aufsehenerregenden Fall vor Bundesgericht keinen Schutz gefunden. Die Umqualifizierung soll demnach Ausnahmefall bleiben.

#### Ende für gesetzeswidrige Praxis

Mit der Unternehmenssteuerreform II (UStR II) wurde bekanntlich das Dividendenprivileg zur Eliminierung der wirtschaftlichen Doppelbelastung eingeführt. Bereits im Juni 2008 hat das Bundesgericht in einem Entscheid (BGE 134 V 297 = 9C\_107/2008) die Voraussetzungen einer allfälligen Umqualifizierung definiert. Trotz klaren Weisungen des Bundesamtes für Sozialversicherungen gingen die Ausgleichskassen dann aber einen anderen Weg. Statt nur einzugreifen, wenn ein aufgrund der konkreten Verhältnisse unangemessen tiefer Lohn durch eine offensichtlich überhöhte Dividende ersetzt worden ist, begnügten sich die Ausgleichskassen mit der Feststellung, dass dort, wo ihrer Ansicht nach zu hohe Dividenden ausbezahlt worden sind, offenbar der Lohn zu niedrig gewesen ist.

Das Bundesgericht hat nun in seinem Urteil vom 8. April 2015 (9C\_837/2014) dieser gesetzeswidrigen Praxis eine klare Absage erteilt. Wenn der Lohn für die konkrete Arbeitsleistung als angemessen erscheint und auch steuerlich so akzeptiert wird, bleibt kein Raum, um eine als hoch empfundene Dividende umzuqualifizieren.

#### Kein Raum für Alleingänge

Das Urteil ist auch in grundsätzlicher Hinsicht erfreulich, weil es den Ausgleichskassen klar macht, dass man nicht mit willkürlichen Argumenten das Beitragssubstrat ausdehnen darf.

### «In Kürze»

1. Unangemessen tiefer Lohn bei gleichzeitig offensichtlich überhöhter Dividende kann zur Umqualifizierung der Dividende bei der AHV führen.
2. Aber: Es gilt nicht, dass bei allenfalls sehr hohen Dividenden a priori von zu tiefem Lohn auszugehen ist. Bundesgericht schafft hier Klarheit.

## Stolpersteine auf dem Weg zum Verkauf

Viele Schweizer KMU stehen vor einem Generationenwechsel. Bei der Nachfolgeregelung sind neben dem emotionalen Aspekt zahlreiche Fragen zu klären.

Die Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Wechsel bildet der Wille und die Bereitschaft zur Abgabe des «Lebenswerks». Es gilt, den richtigen Zeitpunkt für den Projektstart nicht zu verpassen. Bei überhasteten Nachfolgelösungen ist der Verkäufer tendenziell in einer schwächeren Position. Dies hat schlussendlich auch Einfluss auf den Preis. Ist der Entschluss gefasst, hilft ein Zeitplan zur Kontrolle der Meilensteine.

### Fitmachen des Unternehmens

Altlasten, intransparente Kostenstrukturen und schwerfällige Bilanzen bilden Hindernisse auf diesem Weg. Diese sind vorgängig zu bereinigen. Die eigene Firma als Altersvorsorge zu betrachten, ist durchaus zulässig. Es ist jedoch zu bedenken, dass bei Kapitalgesellschaften ein hohes Eigenkapital den Preis erhöht. Zur Reduktion können vorgängig Dividendenausschüttungen, steuerfreie Nennwertreduktionen oder Kapitalreserverückzahlungen vorgenommen werden.

Auch bei der Nachfolge ist die Rechtsform von steuerlich entscheidender Bedeutung. Der Verkauf von Aktien im Privatbesitz gilt in der Regel als steuerfreier Kapitalgewinn. Bei Personengesellschaften hingegen werden die realisierten stillen Reserven besteuert. Im Sinne des Vorsorgecharakters werden diese ab vollendetem 55. Lebensjahr jedoch wiederum privilegiert behandelt.

Ein vorgängiger Rechtsformwechsel ist für dessen steuerliche Gültigkeit an Fristen gebunden. Je nach Situation ist es ratsam, die steuerlichen Folgen vorgängig mit der Steuerverwaltung in einem Ruling (verbindlicher Vorbescheid) schriftlich festzuhalten.

### Due-Diligence-Prüfung

Eine systematische Prüfung der Stärken und Schwächen sowie des Wertes des Unternehmens ist zwingend notwendig. Dies gilt für Käufer und Verkäufer. Bei Unternehmensbewertungen werden unterschiedliche Methoden eingesetzt. Diese können zu variierenden Ergebnissen führen. Die Ergebnisse der (Modell-)Rechnungen müssen analysiert werden und geben zunächst einmal einen Rahmen für die Preisvorstellung. Von Bedeutung ist ebenso, dass bei vielen KMU der Eigentümer selber einen nicht unerheblichen, aber eben nicht messbaren Wert in Form seiner eigenen Arbeitsleistung darstellt und sich ferner die etablierten Beziehungen zu Lieferanten und Kunden nicht beliebig ersetzen lassen.

Ein Grossteil der Käufer dürfte zudem auf externe Geldgeber angewiesen sein. Die entstehenden Schulden und Schuldzinsen müssen mit künftigen Geldflüssen refinanziert werden. Notwendig sind für die Kreditgewährung deshalb verlässliche und glaubwürdige Businesspläne.

### Wissenstransfer

Die Einarbeitung und Kompetenzbildung des neuen Eigentümers benötigt Zeit. Ebenso sollte die Stellung und die Verweildauer des alten Eigentümers geregelt werden. Lösungsansätze sind

eine gestaffelte Übergabe von Eigentum und Führung. Bei einer Kapitalgesellschaft beispielsweise kann der Verkäufer weiterhin im Aufsichtsgremium verbleiben. Dies hat auch eine Signalwirkung nach aussen.

Während der Verhandlungen ist Verschwiegenheit angebracht. Gerüchte und Halbwahrheiten führen zu Unsicherheit. Der Zeitpunkt für die Bekanntgabe kommt jedoch unwiderruflich. Interne und externe Stellen sind zu informieren. Es besteht die Gefahr, dass Lieferanten, Mitarbeitende oder Kunden durch die Änderung der langjährigen Beziehung «abspringen». Letztlich ein Risiko für den Käufer, hat er doch in den Kundenstamm investiert und rechnet massgeblich mit dessen Umsätzen.

Je nach Verlauf der Verhandlungen sollte sich der Verkäufer im Sinne einer Selbstreflexion die Frage stellen, ob ein Verkauf überhaupt noch sinnvoll ist. Erzielt man mit einer Liquidation am Ende gar den gleichen Erlös, kann man sich den zeitlichen und finanziellen Aufwand für die Unternehmensnachfolge sparen.

Die eigene Firma ist für viele Schweizer Unternehmer das Lebenswerk – die Nachfolgeregelung ist eine Herzensangelegenheit. Unabdingbar sind die rechtzeitige Planung, der Abbau innerer Widerstände, das Fitmachen des Unternehmens, gegenseitiges Vertrauen sowie der Rat externer Spezialisten. Und nicht zuletzt: jede Unternehmensnachfolge ist ein Einzelfall. Patentlösungen existieren nicht.

### «In Kürze»

1. Nachfolgeregelung ist ein emotionales Thema
2. Umso wichtiger ist es dieses Thema frühzeitig anzupacken
3. Kann ein Nachfolger die Übernahme finanziell schultern?
4. Bleiben Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten an Bord?
5. Was ist das Unternehmen wert?

## Praxisverschärfung bei geldwerten Leistungen

### Langjährige Wahrnehmung

Zuwendungen aus einer Gesellschaft an die Anteilsinhaber oder diesen nahestehende Personen, die ihren Rechtsgrund ausschliesslich im Beteiligungsverhältnis haben, werden als geldwerte Leistungen bezeichnet. Die Folge bei Aufdeckung sind Steuerkorrekturen. Steuerkorrekturen wurden jahrelang primär als Mittel zur Herstellung der wirtschaftlichen Doppelbelastung wahrgenommen: Wertschöpfung sollte beim Unternehmen als Gewinn und beim Anteilsinhaber als Einkommen besteuert werden.

### Verrechnungssteuer und Bussen

Die Verwaltungspraxis hat sich jedoch jüngst deutlich verschärft, sodass oft mehr als die Wertschöpfung an den Staat abzuführen ist: Vermehrt eröffnen kantonale Behörden nach einer Buchprüfung ein Nachsteuer- und Bussenverfahren gegen die Gesellschaft und auch gegen den Anteilsinhaber. Die Regelbusse beträgt 100 % der verkürz-

ten Steuer. Selbst eine vergleichsweise milde Busse von einem Drittel ist spürbar. Deutlicher bemerkbar wird es, wenn sich zusätzlich die Eidg. Steuerverwaltung einschaltet und 35 % Verrechnungssteuer verlangt; unter Verweigerung des Rückerstattungsanspruchs und mit 5 % Verzugszins, der im Tiefzinsumfeld längst nicht mehr nur den Zinsnachteil des Steuergläubigers ausgleicht. Aber es kann noch schlimmer kommen, indem die Eidg. Steuerverwaltung ein Verfahren wegen Hinterziehung von Verrechnungssteuer einleitet. Bei solchen Verwaltungsstrafverfahren werden in erster Linie die Organe bestraft; nur wenn die Busse unter CHF 5000 zu liegen käme, kann u.U. das Unternehmen bestraft werden. In der Praxis ist die Organbestrafung selbst bei geldwerten Leistungen von «nur» etwa CHF 40 000 zu beobachten, also dort, wo eigentlich die Bagatelldelikt Klausel greifen sollte.

Die Strafnormen stammen aus den 1970er-Jahren. Gerichtspraxis gibt es

wenig, weil die Normen lange nur auf gewichtige Extremfälle angewendet wurden. Das scheint vorbei. Die rigide Praxis mit Abgaben von über 100 % dürfte (aber) eines Tages den Gesetzgeber auf den Plan rufen.

### «In Kürze»

1. Geldwerte Leistungen = Leistungen an den Aktionär, welche ihren Grund ausschliesslich im Beteiligungsverhältnis haben
2. Steuerbehörden nehmen diesfalls Steuerkorrekturen vor.
3. Zudem eröffnen die Behörden vermehrt Nachsteuer- und Bussenverfahren beim Anteilseigner.

## Umsatzsteuer und Zoll

## Geschäftsfahrzeuge von Grenzgängern

### Ausgangslage

Fahrzeuge von Schweizer Unternehmen stehen aktuell im Fokus der europäischen Zoll- und Steuerbehörden. Dies dann, wenn diese Fahrzeuge durch Grenzgänger bei Fahrten über die Grenze benutzt werden. Auslöser ist die auf den 1. Mai 2015 nochmals verschärfte EU-Zollgesetzgebung.

### Qualifikationskriterien

Aufgrund der aktuellen Zollkodexanpassung wird vor allem diskutiert, inwieweit der private Gebrauch der Geschäftsfahrzeuge ausgeschlossen bzw. auf den Arbeitsweg begrenzt werden kann, um keine Verzollung anfallen zu lassen. Dabei wird vergessen, dass bspw. in Deutschland die Umsatzsteuerpflicht bereits bei Zurverfügungstellung des Personenwagens für den Arbeitsweg ausgelöst wird.

Neben diesen Umsatzsteuer- und Zollfragen ergeben sich weitere Fragen im Zusammenhang mit der Fahrzeugimatrikulation, der direkten Steuerabzüge, der Versicherungsdeckung und des Arbeitsrechts. Hierbei sind dann (erneut) sowohl EU-Recht wie auch Schweizer Recht betroffen.

### Was ist zu tun?

Zuerst muss ermittelt werden, ob es sich um ein Leasingfahrzeug handelt, denn dann muss die Leasinggeberin in die Lösungsfindung involviert werden. Bei nicht zugeordneten Poolfahrzeugen lässt sich oft mit dem Ausschluss der privaten Nutzung, sowohl die Versteuerung wie auch die Verzollung vermeiden. Auch Montagefahrzeuge mit Werkzeugen (erkennbar am CAR-NET ATA, einem internationalen Zolldokument) können aus dem Faden-

kreuz der EU-Fahnder genommen werden.

Problematisch bleibt jedoch die grosse Anzahl von Geschäftsfahrzeugen, die einem Arbeitnehmer allenfalls den Stellenantritt in der Schweiz erleichtert haben, und auf welche nun nicht einfach verzichtet werden soll oder kann. Hier ist mit Fingerspitzengefühl eine Kosten-Nutzen-Analyse vorzunehmen. Oft können bei einer umsatzsteuerlichen Registrierung Synergien genutzt werden. Wenn dann noch ein «geschickter» Verzoller ein EU-Fahrzeug als Re-Import zum Null-Zollansatz einführen kann und Dank der Registration die Einfuhrsteuer als Vorsteuerabzug neutralisiert werden kann, verliert das Schreckgespenst seine Furcht einflössende Wirkung gegebenenfalls.

## Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) hat aufgrund gemachter Umsetzungserfahrungen per 01.02.2007 die wegleitende Richtlinie Nr. 6508 revidiert. Mit dieser Anpassung wird seither die praxisnähere Umsetzung ermöglicht. Die EKAS stellt unter [www.ekas.ch](http://www.ekas.ch) umfassende Informationen und Hilfsmittel zur Verfügung.

### Ausfall von Arbeitsstunden verhindern

Für Betriebe bis zu 50 Mitarbeitenden ohne besondere Gefahren (dazu gehört auch ein Grossteil der Dienstleistungsbranche) können mit Checklisten die Gefahren ermittelt und die erforderlichen Massnahmen umgesetzt werden. Ziel aller Massnahmen bleibt der optimale Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nebst Notfall- und Erste-Hilfe-Organisation muss vor allem auch versucht werden, den unfall- und krankheitsbedingten Ausfall von Arbeitsstunden zu verhindern.

Die Vielfalt der involvierten Themen zeigt, dass es sich bei den Fragen von

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz primär um arbeitgeberseitige Führungsaufgaben handelt. Orientierung, Instruktion und Schulung des Personals sind logische Konsequenzen, welche auch die arbeitnehmerseitige Ausführungsverantwortung stärken sollen.

### Systemkontrollen im Auftrag des EKAS

Die im Auftrag des EKAS durch Arbeitsinspektoren durchgeführte Systemkontrolle basiert üblicherweise auf einer vorgängig zugestellten Liste der Kontrollkriterien. Gemäss Mitwirkungsgesetz werden während des Besuches des Arbeitsinspektors auch Arbeitnehmende miteinbezogen und während des Betriebsrundganges Stichproben an einzelnen Arbeitsplätzen vorgenommen.

Besondere Bedeutung erhält die Prüfung des Arbeits- und Ruhezeitsystems. Die Aspekte des Gesundheitsschutzes bis zur Pausenregelung sind mitzuberücksichtigen. Auch für Pausen besteht die Zeiterfassungspflicht. Die Doku-

mente müssen während 5 Jahren vorgelegt werden können. Das Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung will noch in diesem Jahr in Ergänzung zum Arbeitsgesetz eine neue Verordnung betreffend Arbeitszeiterfassung in Kraft setzen. Es ist zu hoffen, dass dadurch nicht gewerkschaftliche Tendenzen im Dienstleistungssektor Einzug halten und der flexible Arbeitsmarkt – als Eckpfeiler des Erfolgsmodells Schweiz – Aufrecht erhalten werden kann. Dies im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

### Fazit

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind wichtig. Es ist dabei auf die wirklich wesentlichen Aspekte zu fokussieren und diese so umzusetzen, dass die unternehmerische Freiheit und Verantwortung nicht unnötig eingeschränkt und der in der Schweiz gut funktionierende Arbeitsmarkt nicht beeinträchtigt wird.

---

Wir sind Mitglied von EXPERTsuisse. Der Verantwortung verpflichtet.

---

Der Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand, bildet, unterstützt und vertritt seine eidg. dipl. Experten. Seit über 90 Jahren ist EXPERTsuisse seiner Verantwortung verpflichtet gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. [www.expertsuisse.ch](http://www.expertsuisse.ch)

Die hier aufgeführten Inhalte sind sorgfältig recherchiert. Dennoch kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen werden. Zudem können diese Beiträge eine eingehende Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Eine Haftung kann weder für die Inhalte noch für deren Nutzung übernommen werden.