

Steuern

« Steuerliche Folgen von verdeckten Gewinnausschüttungen »

In der Schweiz werden die Unternehmensgewinne von Kapitalgesellschaften auf zwei Stufen erfasst. Einerseits wird auf Stufe Gesellschaft der Unternehmensgewinn mit der Gewinnsteuer erfasst und andererseits wird bei der Ausschüttung des Gewinnes die Einkommenssteuer auf Stufe Anteilhaber erhoben. Mit verdeckten Gewinnausschüttungen wird unter Missachtung der handelsrechtlichen Gewinnausschüttungsnormen diese Doppelbelastung umgangen.

Bei einer verdeckten Gewinnausschüttung handelt es sich um direkte oder indirekte Leistungen von Kapitalgesellschaften (Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung) an ihre Anteilhaber oder Nahestehende zu nicht marktkonformen Bedingungen. Die verdeckten Gewinnausschüttungen können in zwei Unterarten eingeteilt werden, übersetzte Aufwendungen sowie Gewinnvorwegnahmen (siehe Box).

Übersetzter Aufwand	Gewinnvorwegnahme
<ul style="list-style-type: none"> • überhöhte Saläre, Spesen, Honorare, Zinsen • Erwerb eines Aktivums zu übersetztem Preis • Schuldübernahme ohne entsprechende Gegenleistung • Übernahme privater Lebenshaltungskosten • Darlehensgewährung mit überhöhtem Zins • Überhöhte Mietzinsentschädigungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkauf eines Aktivums ohne angemessene Gegenleistung • Erbringen einer Leistung ohne angemessene Entschädigung • Nicht Verbuchen von Einnahmen, z.B. Umsatzbonus oder Rückvergütungen von Lieferanten • Unverzinsliches Darlehen an Aktionäre • Zu tief angesetzte Mietzinsentschädigungen

Verdeckte Gewinnausschüttungen sind nicht nur aus steuerrechtlicher Sicht problematisch, sondern auch handelsrechtlich. Was verdeckte Gewinnausschüttungen auslösen können, wird im Folgenden kurz dargestellt.

Anlässlich einer Mehrwertsteuer-Revision wurde festgestellt, dass der Geschäftsführer und Eigentümer einer Kapitalgesellschaft private Aufwendungen als Geschäftsaufwand erfasst und die Mehrwertsteuer (MWST) in Abzug gebracht hatte. Diese MWST musste zurück-erstattet werden. Der MWST-Revisor hat diesen Sachverhalt der eidgenössischen Steuerverwaltung gemeldet und diese wiederum der kantonalen Steuerbehörde angezeigt.

Im Rahmen eines Nach- und Strafsteuerverfahrens wurde der Gewinn der Kapitalgesellschaft um die geldwerten Leistungen an den Anteilhaber erhöht. Ebenso erhielt die Abteilung Verrechnungssteuer der eidgenössischen Steuerverwaltung Kenntnis von den Feststellungen der MWST-Revision und fakturierte hierauf die Verrechnungssteuer von 35 %.

Da der Anteilhaber zu diesem Zeitpunkt bereits definitiv veranlagt worden war, konnte er die Verrechnungssteuer nicht mehr zurückfordern. Zusätzlich wurde gegen den Anteilhaber ein privates Nach- und Strafsteuerverfahren durchgeführt. Auf alle Aufrechnungen aus den verschiedenen Steuerverfahren mussten zudem Verzugszinsen entrichtet werden.

Der «clevere» Unternehmer, der meint, mit verdeckten Gewinnausschüttungen die Doppelbesteuerung umgehen zu können, setzt sich hohen Risiken aus. Verdeckte Gewinnausschüttungen können erhebliche Steuerfolgen nach sich ziehen und sind mit zusätzlichem Administrationsaufwand verbunden. Um sie zu vermeiden, ist es wichtig, dass die Bedingungen für Rechtsgeschäfte zwischen Anteilhabern und ihrer Kapitalgesellschaft so gestaltet werden, wie sie unter unabhängigen Dritten vereinbart würden.

Themen in dieser Ausgabe:

- › **Steuern**
Steuerliche Folgen von verdeckten Gewinnausschüttungen
- › **Gesellschaftsrecht**
GmbH-Revision: Die wichtigsten Änderungen im Überblick
- › **Arbeitsrecht**
Internet- und E-Mail Missbrauch vorbeugen
- › **Ehe- und Erbrecht**
Testament und Erbvertrag

« GmbH-Revision: Die wichtigsten Änderungen im Überblick »

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) soll konsequent als personenbezogene Kapitalgesellschaft ausgestaltet werden. Der Gesetzesentwurf erlaubt es, künftig eine GmbH als Einpersonengesellschaft zu gründen. Weiter wird das Stammkapital nicht mehr auf maximal CHF 2 Mio. beschränkt, um das Wachstum einer auf Eigenkapitalzufuhr angewiesenen GmbH nicht unnötig zu behindern. Im Interesse von Kleinunternehmen mit geringem Kapitalbedarf, z.B. im Dienstleistungsbereich, wird das minimale Stammkapital unverändert auf CHF 20 000.– festgesetzt. Es muss jedoch stets voll liberiert werden, im Gegensatz zum geltenden Recht, nach dem nur eine Einzahlung von 50 Prozent vorgeschrieben ist. Diese Pflicht zur vollständigen Leistung der Einlagen auf die Stammanteile (Liberierung) ermöglicht es, auf die bisherige subsidiäre Solidarhaftung der Gesellschafter/innen bis zur Höhe des Stammkapitals zu verzichten.

Weiter sind folgende Neuerungen wichtig:

- Die finanzielle Beteiligung der einzelnen Gesellschafter/innen kann neu aus mehreren Stammanteilen bestehen. Zudem werden die Formvorschriften für die Übertragung von Stammanteilen gelockert, wobei vor allem die öffentliche Beurkundung nicht mehr notwendig ist.

- Das neue GmbH-Recht hält an einer starken, für eine personenbezogene Kapitalgesellschaft typischen Beschränkung des Gesellschaftswechsels (Vinkulierung) fest. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten, die Abtretung von Stammanteilen zu beschränken.

- Die Revision des GmbH-Rechts verbessert den Rechtsschutz von Personen mit Minderheitsbeteiligungen, so namentlich im Bereich des Auskunfts- und Einsichtsrechts sowie des Bezugsrechts von Stammeinlagen bei Erhöhungen des Stammkapitals.

- Gesellschaften mit beschränkter Haftung sind nach dem Entwurf verpflichtet, eine Revisionsstelle beizuziehen. Mit Rücksicht auf die Bedürfnisse kleiner Unternehmen können diese unter gewissen Bedingungen ganz auf eine Revision verzichten.

Revidiert wurden die Art. 772 bis 827 OR des GmbH-Rechts. Damit die Einheit des Gesellschaftsrechts gewahrt bleibt, harmonisiert der Gesetzesentwurf die Regelung anderer Rechtsformen punktuell mit der Neuordnung der GmbH. Auch im Aktien- und Genossenschaftsrecht sind einige Anpassungen und Verbesserungen geplant.

Das Inkrafttreten des neuen GmbH-Rechts ist noch nicht festgelegt. Es dürfte aber frühestens im Jahre 2007 erfolgen.

Arbeitsrecht

« Internet und E-Mail Missbrauch vorbeugen »

Die Entwicklung von Internet und E-Mail ist rasant. Kaum ein Unternehmen möchte heute noch auf diese Kommunikationsmittel verzichten. Worauf sollte der Unternehmer achten, wenn seine Arbeitnehmer diese während der Arbeitszeit auch für private Zwecke nutzen?

Risiken und technische Schutzmassnahmen

An vielen Arbeitsplätzen und dies nicht nur im Büro, sondern auch in Verkaufsgeschäften und Werkstätten, besteht Zugang zu Internet und E-Mail Diensten. Nebst der entgangenen Arbeitsleistung sind durch E-Mails eingeschleppte Computerviren, längere Wartezeiten im System durch das Herunterladen von Musik, Videos oder Bildern, mit privaten Daten gefüllte Speicher oder gar Systemabstürze ein steigender Risiko- und Kostenfaktor. Im schlimmsten Fall kann eine IT-Infrastruktur mehrere Tage lahm

gelegt werden. Technische Schutzmassnahmen helfen dies zu verhindern oder zumindest die Risiken zu minimieren. Dazu zählen: Passwörter, selektiver Zugriff auf Daten nach Funktion, Datenverschlüsselung, Firewalls und Antivirusprogramme und nicht zuletzt regelmässige Datensicherungen.

Rechtliche Aspekte

Will der Unternehmer Missbräuchen der Arbeitnehmer durch die private Nutzung von Internet und E-Mail begegnen, hat er rechtliche Einschränkungen zu beachten. Diese ergeben sich aus dem Arbeitsrecht, der Datenschutzgesetzgebung, dem Strafrecht und dem Fernmeldegeheimnis.

In einem ersten Schritt sollte jedes Unternehmen in einem Nutzungsreglement festlegen, ob und in welchem Umfang die private Nut-

zung der Infrastruktur zulässig ist. Dies kann auch das Telefon, den Kopierer, das Faxgerät usw. einschliessen.

Nutzungsreglement

Der Arbeitgeber kann sein IT-System permanent überwachen und Statistiken über ein- und ausgehende Mails führen, solange diese anonym sind. D.h. sie dürfen nicht das Verhalten eines Einzelnen aufzeigen, da die persönliche Überwachung eines Arbeitnehmers in der Schweiz nur unter gewissen Voraussetzungen rechtlich vertretbar ist. Dies trifft zu, wenn ein Missbrauch festgestellt oder vermutet wird und die Arbeitnehmer vor der Überwachung informiert werden.

Der Arbeitgeber kann in einem Nutzungsreglement festlegen, wie Internet und E-Mail am Arbeitsplatz genutzt werden dürfen. Er kann nach Arbeitnehmerkategorie (z.B. Lehrling, Mitarbeiter, Vorarbeiter) die Nutzung verbieten, einschränken oder freigeben. Ein Arbeitnehmer hat keinen rechtlichen Anspruch, das Internet und/oder das E-Mail am Arbeitsplatz zu nutzen.

Reglement als Grundlage zur Auswertung

Sieht sich ein Unternehmen infolge Missbrauch gezwungen, Auswertungen auf einzelne Personen bezogen vorzunehmen, ist ein Nutzungsreglement mit einem entsprechenden Hinweis nützlich. Sollte ein Missbrauch eintreten, dient das Reglement als Rechtfertigung zur Identifikation der gesuchten Person. Denn jede Überwachung ist ein Eingriff in die Privatsphäre der Arbeitnehmer.

Auch bei einer angezeigten Überwachung dürfen jedoch die Inhalte von E-Mails mit dem Vermerk privat nicht gelesen werden. Dies wäre eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung. Anders verhält es sich bei geschäftlichen E-Mails. Erfüllen diese die Voraussetzungen von Geschäftskorrespondenz, müssen sie grundsätzlich 10 Jahre aufbewahrt werden. Für die Archivierung ist es für das System nicht möglich, geschäftliche von privaten E-Mails zu unterscheiden. Damit durch die Sicherung der privaten E-Mails rechtlich keine Probleme entstehen, ist im Reglement festzuhalten, dass sämtliche am Arbeitsplatz ausgetauschten E-Mails archiviert werden. Damit ist der Arbeitnehmer dafür verantwortlich, seine privaten Mails zu löschen und damit der Archivierung zu entziehen.

Haftung und Sanktionen bei Verstössen

Verstösst ein Arbeitnehmer gegen das Nutzungsreglement, haftet er für vorsätzliche oder grobfahrlässige Schäden. Der Arbeitgeber muss jedoch eine Pflichtverletzung nachweisen und den entstandenen Schaden belegen, um arbeitsrechtliche Sanktionen anordnen zu können.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, technische und organisatorische Massnahmen zu treffen, damit die Einhaltung des Nutzungsreglements möglich ist. Zudem hat er die Arbeitnehmer über ihre Pflichten zu orientieren und sie zu schulen. Als Bestätigung, dass die Mitarbeitenden den Inhalt des Reglements gelesen haben und damit einverstanden sind, sollte es von diesen unterzeichnet werden.

Ehe- und Erbrecht

« Testament und Erbvertrag »

Rund 90 Milliarden Franken werden in der Schweiz jährlich vererbt. Einer frühzeitigen Planung des Nachlasses kommt deshalb erhebliche Bedeutung zu. Hat der Erblasser keine Vorkehrungen getroffen, kommt das gesetzliche Erbrecht zur Anwendung. Dieses regelt, wer und wie viel er von Gesetzes wegen erhält. Sind Kinder und Ehegatte vorhanden, erben diese je zur Hälfte.

Diese Zuweisung kann jedoch unzweckmässig sein oder sie entspricht einfach nicht den Vorstellungen des Erblassers. Die Nachfolge des Vermögens einer verstorbenen Person braucht nicht zwingend nach den Regeln des gesetzlichen Erbrechts zu geschehen. Wer mündig und urteilsfähig ist,

kann über sein Vermögen letztwillig verfügen. Das Gesetz stellt dem Erblasser für letztwillige Verfügungen zwei Instrumente bereit: das Testament und den Erbvertrag.

Das Testament

Das Testament ist ein einseitiges Rechtsgeschäft. Dieses schreibt man eigenhändig unter Angabe der Personalien, Ort, Datum und Unterschrift (sog. eigenhändiges Testament). Weiter kann ein Testament auch von einem Notar aufgesetzt und unter Mitwirkung von zwei Zeugen beurkundet werden (sog. öffentliches Testament). Ist der Erblasser infolge ausserordentlicher Umstände (Notsituation) verhindert, sich einer der vorstehend genannten Errichtungsformen zu bedienen, kann das Testament in Anwesen-

Neue AHV-Nummer

Ab 2008 soll die bisherige AHV-Nummer durch eine neue, völlig anonyme Nummer ersetzt werden. Das heutige Nummernsystem genügt den Anforderungen des Datenschutzes nicht mehr, da die heutige Nummer persönliche Merkmale der versicherten Person enthält. Die Versicherten brauchen nichts zu unternehmen. Die Arbeitgebenden werden von ihren Ausgleichskassen rechtzeitig informiert, so dass sie die notwendigen Anpassungen vornehmen können. Ausführliche Informationen unter www.ahv-iv.info.



heit von zwei Zeugen auch mündlich erklärt werden.

Ein Erblasser ist nicht frei, wem er wie viel vererben will. Ehegatten, Kinder und Eltern des Erblassers haben Anspruch auf Pflichtteile. Nur für die verbleibende freie Quote kann ein Erblasser nach Belieben Personen oder Institutionen begünstigen (siehe Grafik).

Ein Testament ist ledigen Personen zu empfehlen, die ausser allfällig noch lebenden Eltern keine pflichtteilsgeschützten Erben haben. Zudem auch Ehe- und Konkubinatspaaren, die den Lebenspartner maximal begünstigen wollen. Dasselbe gilt für Erblasser, welche einen Willensvollstrecker einsetzen möchten.

Aufgrund der einfachen Formvorschriften kann ein Testament jederzeit durch Neuerrichtung abgeändert oder vernichtet werden. Beim öffentlichen Testament ist darauf zu achten, dass auch jene Exemplare des Testaments vernichtet werden, welche beim beurkundenden Notar oder bei der Gemeinde hinterlegt sind.

Werden beim Erbfall mehrere Testamente vorgefunden, gilt dasjenige, welches das jüngste Datum trägt, ausser dieses enthält nur Ergänzungen oder Präzisierungen zu den vorherigen Testamenten.

Der Erbvertrag

An eine strengere Form als das Testament ist der Erbvertrag gebunden. Rechtsgültig abge-

schlossen ist der Erbvertrag nur, wenn er öffentlich beurkundet wird. Ausser den Vertragsparteien (Eltern und alle Kinder) und der Urkundsperson müssen auch zwei Zeugen unterschreiben. Die beiden Zeugen brauchen vom Inhalt der Urkunde nicht Kenntnis zu haben.

Mit dem Abschluss des Erbvertrages wird der Nachlass für alle unterzeichnenden Vertragsparteien verbindlich geregelt. Der Vertrag lässt sich nur mit dem Einverständnis aller Unterzeichnenden wieder auflösen. Dadurch erhalten die Erben gewisse Garantien.

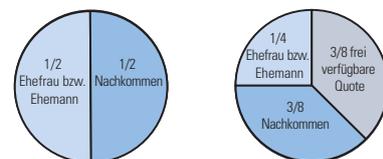
Inhaltlich bietet der Erbvertrag grössere Flexibilität als ein Testament. Beispielsweise können Kinder beim Tod des ersten Elternteils in einem Erbvertrag zugunsten des hinterbliebenen Elternteils entgeltlich oder unentgeltlich auf ihren Erbanteil verzichten (sog. Erbverzicht). Dadurch kann vermieden werden, dass der überlebende Elternteil Vermögenswerte, welche grösstenteils in einer Firma oder einem Haus gebunden sind, zwecks Ausrichtung der Pflichtteile verkaufen muss.

Sobald mehrere Erben vorhanden sind und ein wesentlicher Teil des Vermögens in einem Unternehmen investiert ist, sollte ein Fachmann beigezogen werden. Die zahlreichen Erbstreitigkeiten zeigen, dass den Erben mit einer klaren Regelung Zeit, Geld und Ärger erspart bleiben. Mit einer frühzeitigen Nachlassplanung lassen sich auch steuerliche Nachteile vermeiden.

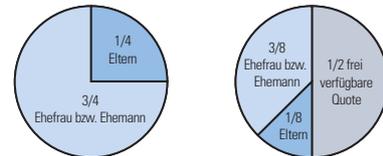
Die einzelnen Artikel in unserem Kundenmagazin erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Je nach Unternehmen und Sachlage müssen zusätzliche Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Falls Sie Fragen zu den einzelnen Artikeln haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Gesetzliche Erbteile Pflichterbteile und frei verfügbare Quote (ohne Testament oder Erbvertrag)

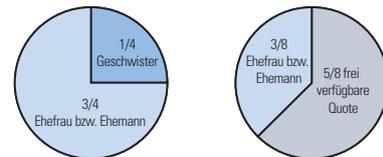
Die verstorbene Person hinterlässt die Ehefrau bzw. den Ehemann und Nachkommen:



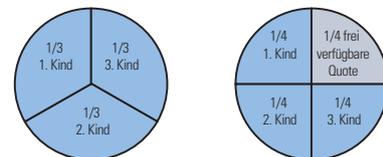
Die verstorbene Person hinterlässt die Ehefrau bzw. den Ehemann und ihre Eltern:



Die verstorbene Person hinterlässt die Ehefrau bzw. den Ehemann und Geschwister:



Die verstorbene Person war verwitwet oder geschieden und hinterlässt drei Kinder:



Herausgeber:
STV Schweizerischer
Treuänder-Verband
Sektionen Zentralschweiz,
Basel-Nordwestschweiz,
Bern und St. Gallen-
Ostschweiz.

Druck: S-Medien AG
Erscheint: 3 x jährlich