



Ein Ruderer zieht vor der Rigi seine Bahnen auf dem Zugersee

Lohngleichheitsanalyse

Neue Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz bezgl. der Lohngleichheit bieten die Chance, für echte Gleichberechtigung im eigenen Unternehmen zu sorgen.

Ab dem 1. Juli 2020 haben Unternehmen, die mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen, ein Jahr Zeit, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, um zu prüfen, ob sie Männern und Frauen gleich viel Lohn bezahlen. Dabei handelt es sich nicht um Vollzeitstellen, sondern um die Anzahl der angestellten Personen (unabhängig von deren Pensum). Dies bedeutet jedoch nicht, dass es den anderen Unternehmen nicht offen stünde, auf freiwilliger Basis eine solche Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen.

Diese Analyse muss anschliessend von einer unabhängigen Stelle formell geprüft und die Ergebnisse anschliessend den Mitarbeitenden präsentiert werden. Bei systematischen Lohnunterschieden ist sie nach vier Jahre zu wiederholen.

Ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde, dürfen grundsätzlich nur Revisorinnen und Revisoren prüfen, die eine spezielle Ausbildung absolviert haben und eine Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz besitzen.

Sie überprüfen etwa, was Lohnbestandteile sind und ob diese sowie alle erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden.

Die Revisorinnen und Revisoren der AUDIT Zug AG verfügt über die nötigen Kenntnisse und Zulassungen und können die Lohngleichheitsanalyse prüfen und dazu auch Empfehlungen abgeben.

Für die Lohngleichheitsanalyse stellt der Bund das kostenlose StandardAnalyse-Tool «Logib» zur Verfügung. Bei Fragen zur wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode sind wir Ihnen gerne behilflich, damit der vorgeschriebene Zeitrahmen eingehalten werden kann.

Der Bundesrat erhofft sich positive Effekte, wie die Versachlichung der Diskussion über Löhne, die Schaffung von mehr Transparenz und die Sensibilisierung der Unternehmensleitung für Gleichstellungsanliegen sowie eine grössere Motivation, Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten.

LUMTURIE KRYEZIU
Verwaltungsrätin, Mandatsleiterin
zugelassene Revisorin,
Treuhänderin mit eidg. FA



EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Gleichberechtigung ist in aller Munde. Neue Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz sollen für gleiche Löhne und damit mehr Gleichberechtigung in den Unternehmen sorgen. Der Leitartikel über die Lohngleichheitsanalyse von Lumturie Kryeziu, Treuhänderin mit eidg. Fachausweis, befasst sich mit dieser Problematik und vermittelt erste Informationen zu diesem Thema. Wussten Sie, dass die Lohngleichheitsanalyse anschliessend von einer befähigten Revisionsstelle geprüft werden muss?

Das Coronavirus hat uns weiter fest im Griff. Verschiedene Artikel befassen sich mit diesem Thema. Es ist nun wichtig, dass alle involvierten Stellen Hand in Hand arbeiten, um die Krise bestmöglich zu bewältigen. Die uneingeschränkte Handlungs- und Bewegungsfreiheit, unter der Berücksichtigung der neuen Normalität, soll hoffentlich baldmöglichst wieder Alltag sein.

Ich wünsche Ihnen gute Gesundheit und viel Spass beim Lesen unseres neuen audit-infos im Büro, im Home-Office oder wo immer wir Sie erreichen.

Ihr Urs Odermatt
CEO AUDIT Zug AG



WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Vereine mit Sozialversicherungsrisiken

Vereine sind den gleichen Sozialversicherungspflichten ausgesetzt wie Unternehmen. Werden Löhne bezahlt, müssen Lohnausweise ausgestellt und Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden. Dies gilt auch bei kleinen Teilzeitpensen des Vereins. Wenn der Lohn CHF 2'300 pro Lohnempfänger pro Jahr übersteigt, sind Beiträge fällig.

Viele Vereine versuchen diese Pflichten mit überhöhten Spesen auszahlungen zu umgehen, was bei einer AHV-Revision beanstandet wird und die Beiträge nachzuzahlen sind.

Zusätzlich zu den Sozialversicherungsbeiträgen ist eine **Unfallversicherung** notwendig. Obwohl die meisten Arbeitnehmenden wahrscheinlich bei einem Arbeitgeber mit einer Hauptbeschäftigung angestellt sind, befreit dies den Verein nicht von

einer Unfallversicherung. Ab CHF 2'300 Lohnzahlungen pro Jahr muss der Verein **zwingend** eine Unfallversicherung abschliessen. Vereine, die dieser Pflicht nicht nachkommen, können bis maximal fünf Jahre rückwirkend, mit massiven Aufschlägen, zur Kasse gebeten werden.

Beispielberechnung: Erhalten fünf Personen CHF 400 pro Jahr und eine Person CHF 6'800 pro Jahr, so ist der Gesamtlohn von CHF 8'400 der Prämienpflicht im UVG unterstellt.

Mitglieder eines Vereinsvorstands oder eines Organisationskomitees haften übrigens **solidarisch und unbeschränkt** mit dem **Privatvermögen** für Versicherungssituationen.

UNTERNEHMENSBERATUNG

Mitarbeitende haben ein Mitspracherecht beim Pensionskassen-Wechsel

Das Bundesgericht hat entschieden, dass Mitarbeitende eines Unternehmens beim Wechsel der beruflichen Vorsorgeeinrichtung durch den Arbeitgeber ein **Mitbestimmungsrecht** haben. Gemäss dem Gericht darf die Kündigung der alten Mitgliedschaft und der Eintritt in eine neue Pensionskasse **nur mit Zustimmung des Personals** oder seiner Vertreter erfolgen. Es reicht nicht, die Mitarbeitenden nach der Kündigung zu orientieren oder anzuhören. Auch ein Stillschweigen der Arbeitnehmenden während der Kündigungsfrist darf nicht als Zustimmung interpretiert werden. Es müsse gemeinsam entschieden werden und dem Personal muss ein besonderes Mitwirkungsrecht eingeräumt werden. (Quelle: BGE 9C_409/2019 vom 5. Mai 2020)

Taxiunternehmen müssen sich der SUVA anschliessen

Eine Taxizentrale aus Zürich, die nebst der Bestellung und Vermittlung von Taxis auch selbst Personentransporte durchführt, muss alle ihre Angestellten bei der Suva versichern. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, nachdem die SUVA die Taxifahrer als unselbständig Erwerbende qualifiziert hatte.

Das Gericht findet es nicht relevant, dass die meisten Transportleistungen hauptsächlich als Vermittlungsgeschäft zwischen Taxifahrer mit eigenem Fahrzeug und Kunde stattfindet. Da das Unternehmen mit einem eigenen Kleinbus Waren- und Personentransporte durchführt, gilt es als Transportunternehmen im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes (UVG).

Des Weiteren urteilt das Gericht, dass die Kriterien der Unselbständigkeit gegeben sind, wie

- kein Unternehmensrisiko,
- abhängig von Taxizentrale und
- keine grossen Investitionen.

Deshalb müssen alle Mitarbeitenden bei der SVA Zürich versichert werden und es wird damit gerechnet, dass (fast) alle Taxifahrer in der Schweiz von dieser Neuregelung betroffen sind. Ebenso muss davon ausgegangen werden, dass die Fahrer neu der beruflichen Vorsorge unterstellt werden. (Quelle: BVG C-6120/2017 vom 20.8.2019)

STEUERBERATUNG

Schadenersatz oder Entgeltminderung wegen nicht erbrachter Leistungen

Im Zusammenhang mit der Corona-Krise wurden vertraglich vereinbarte Leistungen zum Teil nicht vollständig, zu spät oder überhaupt nicht erbracht. In der Regel führt dies zu einem zusätzlichen Geldfluss, wenn Schadenersatzzahlungen abgemacht wurden oder zu einer Verringerung des Verkaufspreises. Diese Entschädigungen sind mehrwertsteuerrechtlich wie folgt zu unterscheiden:

- **Entgeltminderung, bzw. Preisnachlass:** aufgrund einer Schlechterfüllung oder einer Terminbusse bezahlt der Empfänger weniger. Bei dieser Entschädigung müssen beide Vertragspartner ihre Umsatz-, bzw. Vorsteuerpositionen entsprechend korrigieren.
- **Schadenersatz:** hier deklariert nur der Zahlungsempfänger den erhaltenen Geldbetrag unter Ziffer 910 Spenden, Dividenden, Schadenersatz auf der Mehrwertsteuer-Abrechnung.

Kurzarbeitsentschädigung und Mehrwertsteuer

Die Kurzarbeitsentschädigung unterliegt nicht der Mehrwertsteuer, da sie nicht den Gegenwert einer Leistung darstellt. Sie führt auch nicht zu einer Vorsteuerkürzung.

Wichtig: Auf dem Abrechnungsformular muss die Entschädigung unter «III Andere Mittelflüsse, Ziffer 910» deklariert werden.

Eigenmietwert bei leerstehender Wohnung

Bei Eigennutzung einer Liegenschaft muss der Besitzer dieser Liegenschaft den Eigenmietwert versteuern, auch wenn die Liegenschaft nicht effektiv bewohnt wird.

Die Besteuerung des Eigenmietwerts entfällt, wenn der Besitzer keinen Mieter findet und die Wohnung deshalb leer steht. Sobald der Besitzer die Liegenschaft verkaufen will, muss er den Eigenmietwert wieder versteuern. Auch muss er nachweisen, dass er effektiv aus der Liegenschaft ausgezogen ist. *(Quelle: Steueramt Kanton Zürich)*

Steuerliche Abzüge von Bestechungsgeldern an Amtsträger im Ausland unzulässig

In einem neuen Kreisschreiben geht die Steuerverwaltung einmal mehr auf die steuerliche Abzugsfähigkeit von Bestechungsgeldern ein. Sie schreibt, dass Bestechungsgelder, die an schweizerische oder ausländische Amtsträger entrichtet werden, nicht geschäftsmässig begründeten Aufwand darstellen und deshalb nicht vom Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit oder vom Gewinn einer juristischen Person in Abzug gebracht werden können.

Dabei sei es bei der Prüfung von Geschäftsunterlagen schwierig herauszufinden, ob Bestechungen bezahlt wurden, da die Bestechungszahlungen oft als «Servicegebühren», «after sales tax», «Agentengebühren», «Transportkosten», «Umtriebsentschädigungen», «Repräsentationsspesen», «Werbekosten» o.ä. bezeichnet werden. Ein Hinweis gebe die oft nicht belegbare Gegenleistung des Empfängers des Bestechungsgeldes. *(Quelle: Kreisschreiben vom 13.7.2020)*

TREUHAND

Home Office vom Ausland – was gilt?

Home Office wird immer selbstverständlicher und von vielen Unternehmen auch angeordnet. Wie sieht es aus, wenn ein Mitarbeitender im Ausland wohnt und dort im Home Office für ein schweizerisches Unternehmen arbeitet?

Gerichtsstand/Arbeitsvertrag

Bei langfristigen Arbeiten aus dem Home Office aus dem Ausland kann es zur Begründung eines neuen Arbeitsorts kommen. Bei mehr als 60% der Arbeiten aus dem Ausland kommt es bei Klagen gegen den Arbeitnehmer zum Gerichtsstand am Wohnsitz des Mitarbeitenden. Damit kann der Arbeitsvertrag eines Mitarbeitenden, der nur von seinem Wohnort im Ausland für einen schweizerischen Arbeitgeber arbeitet, dem ausländischen Recht unterstellt werden. Gerichtsstandvereinbarungen im Arbeitsverhältnis sind beschränkt möglich – davon sollte unbedingt im Arbeitsvertrag Gebrauch gemacht werden, so dass der Gerichtsstand in der Schweiz liegt.

Datenverarbeitung

Die Datenschutzgesetze des Auslands müssen eingehalten werden, damit der Arbeitgeber nicht haftbar gemacht werden kann. Sobald nämlich die Möglichkeit besteht, dass der Mitarbeitende aus dem Ausland von seinem Home Office aus auf den Server des Arbeitgebers in der Schweiz zugreifen kann, liegt der Tatbestand vor. Der Mitarbeitende muss davon nicht mal Gebrauch machen, nur schon eine mögliche Datenübermittlung genügt.

Sozialversicherung

Arbeitet ein Mitarbeitender regelmässig während zwei Tagen pro Woche an seinem Wohnort in z.B. Deutschland und übt dort somit einen erheblichen Teil der Erwerbstätigkeit aus, so ist er dem Sozialversicherungsrecht Deutschlands unterstellt. Um hohe administrative und finanzielle Kosten zu vermeiden, macht es Sinn, dass arbeitsvertraglich geregelt wird, dass nicht mehr als 20% von zu Hause aus gearbeitet werden darf.

Steuern

Stellt das Unternehmen dem Mitarbeitenden keinen Arbeitsplatz zur Verfügung, obwohl er bei seiner Tätigkeit darauf angewiesen wäre und arbeitet er für unbestimmt und längere Zeit von zu Hause aus, dann kann das Home Office zur Betriebsstätte werden. Das hat zur Folge, dass der Kanton, bzw. Staat, auf dessen Gebiet die Betriebsstätte besteht, Steuern einziehen kann.

Familienzulagengesetz mit Änderungen per 1. August 2020

Das Familienzulagengesetz erfährt Änderungen, u.a.:

■ Die **Altersgrenze** für den Bezug von Ausbildungszulagen wird gesenkt. Aktuell haben Eltern, deren Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt und noch nicht 16 Jahre alt ist, keinen Anspruch auf eine Ausbildungszulage. Neu wird ihnen mit Beginn der nachobligatorischen Ausbildung die Ausbildungszulage ausgerichtet, sofern ihr Kind das 15. Altersjahr vollendet hat.

■ **Arbeitslose Mütter**, die eine Mutterschaftsentschädigung beziehen, erhalten Anrecht auf Familienzulagen.

(Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen)

Ungenügende Leistung: Was ist beim Arbeitszeugnis zu beachten?

Die Beurteilung von Leistung und Verhalten eines Mitarbeitenden ist die Essenz jedes Zeugnisses. Sobald die Leistungen eines Mitarbeitenden ungenügend sind, wird das Verfassen des Zeugnisses anspruchsvoll.

Es ist nicht verboten, im Zeugnis negative Bemerkungen über die Leistung oder das Verhalten zu machen, wenn diese relevant sind. Grobes Fehlverhalten, komplett ungenügende Leistungen oder massiver Vertrauensmissbrauch können und müssen wahrheitsgemäss erwähnt werden.

Einmalige Leistungsabfälle, normale Sorgfaltsmängel oder seltene Vorfälle dürfen nicht genannt werden, da diese in der Ganzheitlichkeit der Leistungsbeurteilung nicht relevant sind und das berufliche Weiterkommen des Mitarbeitenden erschweren würden.

Individuelles AHV-Konto abfragen und Beitragsabrechnung kontrollieren

Schriftlich oder online via www.ahv-iv.info können unter Angabe der Versichertennummer und der Postadresse bei einer AHV-Ausgleichskasse ein Auszug aus dem individuellen Konto verlangt werden. Das Einholen des Kontoauszugs ist kostenlos. Allfällige Differenzen können innert 30 Tagen nach Erhalt des Auszuges mittels Berichtigungsbegehren und unter Beilage der entsprechenden Beweis-papiere wie z.B. Lohnausweise über alle 44 resp. 43 Beitragsjahre verlangt werden. Es lohnt sich, die Lohnausweise oder Lohnabrechnungen aufzubewahren und zu prüfen, ob der Arbeitgeber stets korrekt einbezahlt hat.

Verlängerung der Bezugsdauer für Kurzarbeitsentschädigung auf 18 Monate

Der Bundesrat hat am 1. Juli 2020 die Höchstbezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung von zwölf auf achtzehn Monate verlängert. Zudem gilt eine Karenzfrist von einem Tag. Diese Verordnungsänderung tritt am 1. September 2020 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2021.



Das AUDIT Zug-Team übt sich im Billiardspiel

Das audit-info ist auch digital nachzulesen oder zum Download bereitgestellt unter www.auditzug.ch.

Herausgeber

■ AUDIT ZUG AG

Redaktion
Katrin Odermatt

Kontakt
AUDIT Zug AG
Alte Steinhäuserstrasse 1
6330 Cham-Zug
+41 41 726 80 50
info@auditzug.ch

Office Schwyz
Calendariaweg 2
6405 Immensee

Headoffice
Bahnhofstrasse 16
6300 Zug

 EXPERTsuisse Certified Company

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.