AUSGABE 2 | 2019

revimagazin

Neuigkeiten rund um die Revimag Treuhand AG

Austritt eines Mitarbeitenden – Informationspflichten des Arbeitgebers 1-2

Fristlos gekündigt – langer rechtlicher Streit? 2-3

Steuerreform STAF 3

Pensionierung Franz Zeder / Neue Mitarbeiter 4

Austritt eines Mitarbeitenden – Informationspflichten des Arbeitgebers

Beim Austritt eines Mitarbeitenden muss der Arbeitgeber verschiedene Dinge beachten. Ein wichtiger Bestandteil davon sind die Informationspflichten, welche er gegenüber den Arbeitnehmenden aufgrund der Fürsorgepflicht hat. Während der Kündigungsfrist müssen die Angestellten über folgende Inhalte im Sozialversicherungsbereich informiert werden, um allfällige Deckungslücken zu vermeiden:

Pensionskasse

Wer nicht sofort nach Austritt aus dem Betrieb eine neue Stelle beginnt, profitiert bei der beruflichen Vorsorge von einer gesetzlichen Nachdeckung bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung. Arbeitnehmende sind noch während eines Monates nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert.

Das Sparkapital wird in der Regel an die Pensionskasse des neuen Arbeitgebers überwiesen. Wird keine neue Stelle angetreten, ist die Überweisung auf ein zu eröffnendes Freizügigkeitskonto, eine allfällige Weiterversicherung bei der Stiftung Auffangeinrichtung oder bei der Pensionskasse des bisherigen Arbeitgebers prüfenswert.

Unfallversicherung

Auch bei der Unfallversicherung gibt es eine Nachdeckung. Für Nichtberufsunfälle ist der austretende Mitarbeitende noch während 31 Tagen nach Austritt versichert. Die Nachdeckung gilt nur für diejenigen Mitarbeitenden, welche mindestens acht Stunden pro Woche gearbeitet haben und dadurch gegen Nichtberufsunfälle versichert waren.

Wer anschliessend nicht wieder bei einem neuen Arbeitgeber tätig ist, beispielsweise infolge einer längeren Reise, hat die Möglichkeit, vor Ablauf der 31-tägigen Nachdeckungsfrist eine Abredeversicherung bei der bisherigen Versicherungsgesellschaft abzuschliessen. Damit kann die bestehende Unfalldeckung noch für maximal sechs aufeinanderfolgende Monate verlängert werden. Versichert sind das Taggeld sowie die Heilungskosten. Die Prämienkosten hierfür trägt der Arbeitnehmende alleine. Nach Ablauf der Abredeversicherung empfiehlt sich der Abschluss einer Einzelunfallversicherung bei der eigenen Krankenkasse oder einem Privatversicherer, bei welchen jedoch nur noch die Heilungskosten versichert werden können. Mit Antritt einer neuen Stelle besteht beim Unfallversicherer des neuen Arbeitgebers wieder ein Versicherungsschutz für Berufsunfälle und bei einer Arbeitszeit von mindestens acht Stunden pro Woche ebenfalls eine Deckung für Nichtberufsunfälle.

Die Nachdeckung von 31 Tagen und die Möglichkeit, eine darauffolgende Abredeversicherung abzuschliessen, gibt es nicht nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern identisch auch bei unbezahltem Urlaub.

Immobilien-News

Mieten

Mietwohnungen in schönem Wohnquartier
Melchnaustrasse 4, 4934 Madiswil

Sind Sie auf der Suche nach einer Wohnung, welche Ihren Ansprüchen gerecht wird? Die neuwertigen, hellen und hochwertigen 3.5-ZW bis 5.5-ZW an der Melchnaustrasse, Madiswil lassen keine Wünsche offen.

Bezugstermin: nach Vereinbarung
Detaillierte Informationen:
www.revimag.ch
Kontakt: 062 748 31 41

Verkauf

Letzte Terrassenwohnung
Panoramastrasse 5, 6243 Egolzwil

An schönster Wohnlage, mit fantastischer Weitsicht und idealer Südausrichtung wurden die Terrassenhäuser realisiert. Die Wohnung ist ausgestattet mit hochwertigem und modernem Innenausbau.

Verkaufspreis: Fr. 930'000.00
Detaillierte Informationen:
www.panoramastrasseegolzwil.ch
Kontakt: 062 748 31 41

Existiert darüber hinaus noch eine Unfall-Zusatzversicherung, ist es sinnvoll, dies in den Austrittsinformationen ebenso miteinzubeziehen.

Krankentaggeldversicherung

Eine Krankentaggeldversicherung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, weshalb dieser Punkt nicht für alle Arbeitgeber gilt. Sofern jedoch eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wurde, endet der Versicherungsschutz mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Austretende Mitarbeitende haben aber das Recht, innerhalb einer bestimmten Frist in die Einzelversicherung überzutreten (je nach Versicherungspolice). Insbesondere für arbeitslose Personen ist diese Lösung empfehlenswert.

Ebenfalls lohnt es sich zu prüfen, ob bei einem allfälligen neuen Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung besteht. Falls nicht, kann ein Übertritt in die Einzelversicherung des vorherigen Arbeitgebers ratsam sein, da die gesetzliche Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht gerade zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses nur für kurze Dauer ist. Die Kosten für die Einzelversicherung fallen zu Lasten der versicherten Person.

Alters- und Hinterlassenenversicherung

Bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung gibt es keine Informationspflichten, welche der Arbeitgeber wahrnehmen muss. Allerdings ist es für den Arbeitnehmenden bestimmt hilfreich, wenn er darauf hingewiesen wird, dass allenfalls Nichterwerbstätigenbeiträge zu leisten sind, falls nicht eine neue Stelle angetreten wird oder die Pensionierung vor dem ordentlichen Rentenalter ansteht.

Beim Austritt eines Angestellten ist es von grosser Bedeutung, den vorgängig erläuterten Informationspflichten nachzukommen. Absichern kann sich der Arbeitgeber, indem er den Arbeitnehmenden beim Austrittsgespräch darauf hinweist und ein entsprechendes Informationsschreiben unterzeichnen lässt. Unter Umständen können hohe Schadenersatzforderungen drohen, sofern der Arbeitgeber die Informationspflichten unterlässt oder nachträglich nicht nachweisen kann.

Gerne beraten wir Sie bei Fragen zu dieser Thematik oder bei der Erstellung eines Informationsschreibens.

Nicole Studer

Fachfrau Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis

nicole.studer@revimag.ch
Tel. 062 748 31 50

Fristlos gekündigt – langer rechtlicher Streit?

Gastbeitrag

Gewerbler müssen entscheidungsfreudig sein. Haben sie mit ihren Mitarbeitern ein Problem, dann wollen sie dieses rasch gelöst haben. Aus der Praxis wissen wir, dass gravierende Probleme manchmal etwas vorschnell mit einer fristlosen Kündigung «gelöst» werden.

Die Wahrscheinlichkeit, dass fristlos entlassene Mitarbeiter den Arbeitgeber vor Arbeitsgericht ziehen, ist enorm gross. Tun sie dies nicht, riskieren sie sogenannte Einstelltage und kriegen eine Zeit lang kein Arbeitslosengeld.

Die Vorgaben für eine fristlose Kündigung sind vermeintlich klar: Ist die Weiterführung aus einem wichtigen Grund nicht mehr zumutbar, darf das Anstellungsverhältnis gekündigt werden. Nur ist es Ansichtssache, wann ein Anstellungsverhältnis nicht mehr zumutbar ist. Die Gerichte verlangen, dass es für das Vorliegen einer fristlosen Kündigung einer schwerwiegenden Verfehlung des Arbeitnehmers bedarf, die zu einer Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses führt. Dieser Umstand muss durch den Arbeitgeber bewiesen werden. Wir beobachten bei den Gerichten die Tendenz, dass die Hürden für die Annahme einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung höher und höher werden. Der Ausgang eines Prozesses wegen einer fristlosen Kündigung kann kaum abgeschätzt werden.

Analysieren wir nachfolgend kurz einige Beispiele:

- Ein Mitarbeiter entwendet Material aus dem Geschäft: Argumentiert aber der Mitarbeiter, dass er das Material später hätte zahlen wollen und kommt hinzu, dass das Personal generell berechtigt ist, Material im Betrieb zu kaufen, ist es plötzlich nicht mehr so klar, ob ein Diebstahl vorliegt.

- Eine Mitarbeiterin wird von einem Kollegen sexuell belästigt, indem dieser ihr ans Gesäss greift: Hat niemand den Vorfall beobachtet, dann steht Aussage gegen Aussage. In solchen Fällen ist eine fristlose Kündigung vor Gericht praktisch aussichtslos. Und zwar auch dann, wenn alle wissen, dass der Mitarbeiter ein spezielles Verhältnis zum anderen Geschlecht hat.

- Wollen Vorgesetzte etwa bei Abwesenheit eines Mitarbeiters dringend eine E-Mail suchen, loggen sie sich am PC des Mitarbeiters ein. Dort entdecken sie dann zufällig, dass der Mitarbeiter vermutlich während der Arbeitszeit auf eigene Rechnung Arbeiten ausführt. Nun kann die fristlose Kündigung daran scheitern, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt war, die Mails des Mitarbeiters zu kontrollieren.

Ist eine fristlose Kündigung ungerechtfertigt, zahlt der Arbeitgeber den Lohn, welcher der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Anstellungsverhältnis ordentlich beendet worden wäre. Krankheit oder Unfall nach der Kündigung wirken sich verlängernd aus. Zusätzlich ist eine sogenannte Pönale von maximal sechs Monatslöhnen geschuldet. Im Regelfall

liegt diese aber etwa bei ein bis zwei Monatslöhnen.

Werden wir vor der Entlassung kontaktiert, so empfehlen wir regelmässig, statt fristlos zu entlassen, eine Aufhebungsvereinbarung abzuschliessen. Manche Mitarbeiter ziehen es mit Blick auf ihre berufliche Entwicklung vor, das Anstellungsverhältnis geordnet und in gegenseitigem Einverständnis auf Ende eines Monats zu beenden. Der Verzicht auf die fristlose Kündigung und einige wenige Freistellungstage reichen meist als die vom Bundesgericht verlangte echte Gegenleistung für den Verlust des Kündigungsschutzes, der mit dem Abschluss einer Vereinbarung einhergeht.

Ganz generell gilt die Regel:
Nur in ganz eindeutigen Fällen fristlos kündigen.

Lukas Graf
MLaw, Rechtsanwalt, LL.M.

Schwegler & Partner
Anwälte und Notare AG
Willisauerstrasse 11
6122 Menznau

graf@anwaltspraxis.ch
Tel. 041 494 00 33

Steuerreform STAF

Am 19. Mai 2019 wurde das Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) von den Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger angenommen. Mit der Annahme der STAF gleicht die Schweiz ihre Steuerlandschaft den internationalen Standards an. Die neuen Regelungen treten per 1. Januar 2020 in Kraft und betreffen sowohl die Direkte Bundessteuer wie auch die Kantons- und Gemeindesteuern.

Übersicht STAF in Stichworten

Was	Auswirkungen bei			
	Bund		Kanton	
	Anteilsinhaber	Unternehmung	Anteilsinhaber	Unternehmung
Patentbox				x
Zusätzliche Abzug für Forschung und Entwicklung				x
Abzug für Eigenfinanzierung				x
Abschaffung der kantonalen Steuerprivilegien (z.B. Holding*)				x
Erhöhung der Dividendenbesteuerung**	x		x	
Entlastungsbegrenzung				x
Einschränkungen beim Kapitaleinlageprinzip bei börsenkotierten Gesellschaften	x		x	
Anpassung bei der Kapitalsteuer				x
Fortsetzung / Abschaffung Step-Up-System			x	
Aufdeckung stiller Reserven bei Beginn / Ende der Steuerpflicht		x		x
Anpassung bei der Transponierung	x		x	
Ausdehnung der pauschalen Steueranrechnung		x		x

Nachstehend wird auf zwei Änderungen eingegangen:

**Wegfall des Holdingprivilegs*
Mit Inkrafttreten der STAF entfällt das Holdingprivileg und somit die damit zusammenhängende reduzierte Gewinnbesteuerung auf Stufe der Kantons- und Gemeindesteuern. Dieser wird durch den Beteiligungsabzug ersetzt.

***Teilbesteuerung von Dividenden*
Künftig werden qualifizierte Dividendenerträge bei Anteilsinhaber bei der Einkommenssteuer auf Bundesebene mit 70 % besteuert und bei den Kantonen ist eine Mindestbesteuerung von 50 % vorgesehen (Teilbesteuerungsverfahren).

Eine qualifizierende Dividendenbesteuerung oder eine sogenannte ermässigte Besteuerung kommt nur zur Anwendung, sofern der Anteilsinhaber über eine Beteiligung von mindestens 10 % verfügt.

AHV-Finanzierung

Neben den oben aufgeführten Massnahmen und deren Auswirkungen bei den Bundessteuern und/oder den Kantons- und Gemeindesteuern ergeben sich bei der STAF auch Auswirkungen bei der AHV. Per 1. Januar 2020 steigen die AHV-Beträge um 0.3 % (je 0.15 % für Arbeitnehmer und Arbeitgeber).

Handlungsbedarf für KMU

KMU's und ihre Inhaber sollten sich aufgrund der STAF Überlegungen in den Bereichen Dividendenpolitik, Wegfall Holdingprivileg, Standortwahl, mögliche Anpassungen in Sachen Forschung und Entwicklung sowie, falls vorhanden, bei Patenten oder ähnlichen Rechten machen.

Weiter sind, wie oben beschrieben, im Bereich der Lohnbuchhaltung Anpassungen bei den Abzügen der AHV per 1. Januar 2020 vorzunehmen.

Haben Sie Fragen zur STAF? Gerne helfen wir Ihnen weiter und beraten Sie zu den betroffenen Punkten und möglichen Massnahmen.

Roger Staub

Partner und Mitglied der Geschäftsleitung

Dipl. Steuerexperte / Dipl. Treuhandexperte

roger.staub@revimag.ch
Tel. 062 748 31 71

Eine grosse Ära geht zu Ende

Franz Zeder hat im Jahre 1979 zusammen mit Edi Gassmann, Toni Graf und Josef Wiederkehr die Tagmar AG gegründet und deren Entwicklung während Jahrzehnten massgeblich mitgeprägt. Im Jahre 2008 wurden die verschiedenen Geschäftsbereiche (Ingenieurwesen, Hochbau, Treuhand) aufgeteilt und daraus ist die heutige Revimag Treuhand AG entstanden.

Den 65. Geburtstag von Franz Zeder am 27. Juni 2019 nahmen wir zum Anlass, sein jahrelanges Wirken zum Wohle unserer Kunden mit vielen Weggefährten, seiner Familie, Kunden, den Mitarbeitenden und auch ehemaligen Lernenden gebührend zu feiern. Es wurde ein würdiger und sehr schöner, unterhaltsamer Abend. Franz Zeder hat die Verantwortung für die Revimag Treuhand AG symbolisch, in Form eines riesengrossen geschmiedeten Schlüssels, feierlich an Roger Staub übergeben. Gute Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg.

Wir danken Franz Zeder nochmals ganz herzlich für sein jahrelanges grosses Engagement zum Wohle der Firma. Für seine Pensionierung wünschen wir ihm viele tolle Erlebnisse und schöne Momente mit der Familie, auf dem Velo, auf der Belalp oder in Vada beim Campieren. Und vor allem wünschen wir ihm nicht zu viel «Heimweh nach dem Büro» (frei gedichtet und getextet von den Revimag-Mitarbeitenden).

Neue Mitarbeiter

Im August/September 2019 konnten wir drei neue Mitarbeiter im Kreise des Revimag-Teams begrüssen.

Herzlich willkommen in unserem Team!

v.l.n.r.:
Angelika Wanner (Immobilien), Fabian Döös (Lernender 1. Lehrjahr), Céline Leuenberger (Treuhand)