



Treuhand



Invest

Schulstrasse 1A · 2572 Sutz-Lattrigen
Tel. 032 366 00 44 · Fax 032 366 00 45
info@anba-sutz.ch
www.anba-sutz.ch

info

Nr. 242 | Winter 2016

IN EIGENER SACHE

LIEBE KUNDEN, GESCHÄFTSFREUNDE, LESERINNEN UND LESER

Vor einem Jahr haben wir Ihnen den Namenswechsel zur ANBA Treuhand AG, bzw. zur ANBA Invest AG sowie den Umzug nach Sutz mitgeteilt. Wir fühlen uns wohl am neuen Standort und in den neuen Räumlichkeiten und dürfen schon heute auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken. Es freut uns, auch von Ihrer Seite viele positive Rückmeldungen erhalten zu haben. Wir bedanken uns herzlich, dass Sie unseren „neuen“ Firmen treu geblieben sind.

PERSONELLES Prüfungserfolg

Es freut uns, Sie darüber zu orientieren, dass **Frau Damaris Wenger** die 2 ½ jährige Ausbildungszeit zur Treuhänderin mit eidg. Fachausweis erfolgreich abgeschlossen hat. Ebenfalls wird Frau Wenger ab sofort als Mandatsleiterin und in der Funktion als Prokuristin in unserem Unternehmen tätig sein. Wir freuen uns über den Erfolg und wünschen Frau Wenger weiterhin viel Spass und Erfolg bei der Betreuung unserer werten Kundschaft.

UNTERNEHMENSSTEUERREFORM III

Die Schweiz gehört zum europäischen Zahlungsraum Sepa. Infolge grossem Druck aus der EU und der OECD hat der Bundesrat und das Parlament diesen Sommer die Unternehmenssteuerreform III definitiv verabschiedet. Nachfolgend die wesentlichen Neuerungen:

- Abschaffung des kantonalen Steuerprivileges der Holding-, Domizil und Prinzipalgesellschaften mit fünfjähriger Übergangsbestimmung betreffend stiller Reserven
- Einführung einer Patentbox (Immaterialgüterrechte), worin entsprechende Erträge reduziert besteuert werden (Kantonale Ebene)
- Erhöhter Abzug für Forschungs- und Entwicklungskosten bis höchstens 150 % (Kantone sind in der Höhe frei)
- Zinsbereinigte Gewinnsteuer auf überdurchschnittlichem Eigenkapital (Bund und Kantone)
- Entlastungsobergrenze von 80 % des steuerbaren Gewinnes vor Verlustverrechnung

- Reduktion der Kapitalsteuern auf konzerninternen Darlehen, Immaterialgüterrechten und Beteiligungen
- Steuerfreie Aufdeckung von stillen Reserven bei Zuzug in die Schweiz (Bund und Kantone)
- Anpassung bei der pauschalen Steueranrechnung im Zusammenhang mit Betriebsstätten ausländischer Konzerne in der Schweiz (Bund und Kantone)

Damit die Schweiz für die Unternehmen attraktiv bleibt, werden praktisch alle Kantone die Ertragssteuersätze bei den juristischen Personen massiv senken.

Aufgrund dieses Umstandes wird die USTR III zur KMU-Steuerreform, da alle Unternehmen mit der entsprechenden Rechtsform (AG oder GmbH) davon profitieren können. Der bernische Regierungsrat hat in seiner Steuerstrategie beschlossen, den heutigen Steuersatz von durchschnittlich 21,67 % auf den Reingewinnen der juristischen Personen, in mehreren Schritten ab 2019 auf 16,36 % zu senken. Diesen neu gewonnen Spielraum können die KMU z.B. für notwendige Investitionen nutzen und so die Arbeitsplatzsicherheit aller erhöhen.

Der bisherige Beteiligungsabzug für qualifizierende Beteiligungen in den heutigen Holdinggesellschaften wird beibehalten und auf die Kantonssteuern ausgeweitet, was bedeutet, dass Beteiligungserträge weiterhin grösstmöglich entlastet werden und nur unbedeutende Ertragssteuern anfallen werden. Am 12. Februar 2017 werden wir an der Urne über diese für die Schweiz enorm wichtige Reform befinden können, ein Scheitern wäre für Wirtschaft und Gewerbe und auch für unser Land eine Katastrophe.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Winter- und Weihnachtszeit und freuen uns auf ein gemeinsames und erfolgreiches 2017.

Herzlichst

Ihr ANBA-Team

ABSCHLUSS EINER KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG – WORAUF DER ARBEITGEBER ACHTEN SOLLTE

Bei einer "Arbeitsunfähigkeit" stehen sich seitens von Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschiedene Interessen gegenüber.

Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht (gemäss OR Art. 324a) schreibt dem Arbeitgeber vor, den vollen Lohn für eine bestimmte Zeit zu entrichten. Für den Arbeitnehmer bedeutet die weitergehende Lohnzahlung die finanzielle Absicherung seines Lebensunterhaltes, da er dazu dauernd oder für eine befristete Zeit nicht mehr fähig ist.

Ohne vertragliche Vereinbarung gilt:

Berner Skala BE, LU, ZG, FR, SO, SG, AG, VD, VS, GE, NE, JU, OW, NW, SZ, GL, UR, TI, GR
Zürcher Skala AI, AR, ZH, SH, TG
Basler Skala BL, BS

Quelle: <http://www.arbeitsverhinderung.ch/lohnfortzahlung/lohnfortzahlungsskalen>

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit.

Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist für den Arbeitgeber im Gegensatz zur Unfallversicherung nicht obligatorisch. Trotzdem besteht beim Ausfall eines Arbeitnehmers infolge Krankheit die Pflicht der Lohnfortzahlung (OR Art. 324a). Gesamtarbeitsverträge können den Abschluss von Taggeldversicherungen bei Krankheit vorschreiben. Zudem sind Vereinbarungen über Leistungen bei Krankheit im Einzelarbeitsvertrag möglich.

Arbeitgeber

Ohne eine Versicherung trägt der Arbeitgeber das Risiko selbst. Das bedeutet für ihn, dass er den vollen Lohn bezahlt und dafür keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erhält. Falls zusätzlich ein Ersatz für den Arbeitnehmer eingestellt werden muss, verursacht dies weitere Kosten für die Firma.

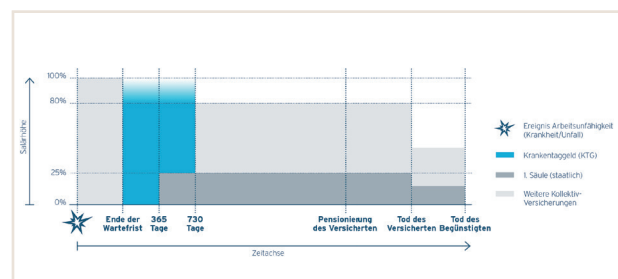
Arbeitnehmer

Ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers beendet, erhält er kein Ersatzinkommen mehr. Der Arbeitnehmer sollte eine eigene Krankentaggeldversicherung abschliessen. Als Einzelversicherter bei einem privaten Versicherer oder einer Krankenkasse ist die Prämienbelastung in der Regel höher als mit einem Kollektivvertrag.

Vorteile einer Krankentaggeld-Versicherung (KTG)

Durch den Abschluss einer KTG-Versicherung für alle Arbeitnehmer profitieren alle (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer) von tieferen Prämien als gegenüber einer

Einzelversicherung und das Risiko wird für beide Parteien reduziert. Da diese Versicherung nicht obligatorisch ist, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die vollen Prämien vom Lohn abziehen. Trägt der Arbeitgeber die Hälfte der Prämien, hat er während der vereinbarten Wartezeit lediglich 80 % des Lohnes zu entrichten. Besteht ein Gesamtarbeitsvertrag, gehen dessen Bestimmungen auf jeden Fall vor.



Arbeitgeber

Mit einer kollektiven KTG-Versicherung überträgt der Arbeitgeber das Risiko der Lohnfortzahlung der Versicherungsgesellschaft. Durch den Abschluss einer KTG-Versicherung zeigt der Arbeitgeber auch ein soziales Interesse am Arbeitsverhältnis.

Arbeitnehmer

Für den Arbeitnehmer bedeutet eine KTG-Versicherung, dass Versicherungsleistungen weit über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers hinaus erbracht werden. Ein Ersatzinkommen ist also auch nach Beendigung der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gesichert. Somit ist der Arbeitnehmer nicht mehr gezwungen, eine eigene, private KTG-Versicherung abzuschliessen und dadurch höhere Prämien zu entrichten. Selbstverständlich hat er trotzdem die Möglichkeit, für noch ungedeckte Leistungen oder Risiken ergänzend eine persönliche Versicherung abzuschliessen.

Abschluss eines KTG-Versicherungsvertrages

Es können in der KTG-Versicherung verschiedene individuelle Anpassungen vorgenommen werden. Der Abschluss eines Versicherungsvertrages ist stets genau zu überlegen. Folgende Punkte (nicht abschliessend) sind beim Abschluss zu beachten, damit für Sie ein optimales Kosten-Leistungs-Verhältnis entsteht:

Wartezeit

Die Wartezeit kann auf z.B. 10 Tage, 30 Tage (normal) oder evtl. auf 60 Tage angepasst werden, dies erhöht bzw. reduziert die Prämien bzw. das Risiko des Unternehmers.

Versicherte Personen

Es müssen nicht zwingend alle Arbeitnehmenden versichert werden. Zum Beispiel könnten Teilzeitanestellte nicht mitversichert werden.

Leistungen

Wird eine KTG-Versicherung nach neuem Krankenversicherungsgesetz (KVG) errichtet, so müssen die im KVG enthaltenen Bestimmungen (Art. 67 - 77 KVG) erfüllt werden. Bei den Leistungen sind dies: Beginn des Taggeldanspruchs, wenn die versicherte Person mindestens zur Hälfte arbeitsunfähig ist. Entstehung des Taggeldanspruches am 3. Tag, sofern nichts anderes vereinbart wird. Gegen Prämienreduktion kann der Leistungsbeginn aufgeschoben werden. Taggelder sind für eine oder mehrere Erkrankungen während mind. 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen zu leisten. Ein Vorbehalt für bestimmte Krankheiten darf nur für maximal 5 Jahre angebracht werden.

Zusatzversicherung

Üblicherweise werden 80 % des Lohnes mit einem Krankentaggeld abgedeckt. Mit höheren Prämien kann der Lohn zu 100 % versichert werden.

Höchst versicherbarer Verdienst

Die Leistungen können auf einen höchst versicherbaren Jahresverdienst (z.B. CHF 150'000.-- pro Jahr) plafoniert werden. Eine Versicherung darüber hinaus ist möglich, hat aber eventuell Risikozuschläge oder zusätzliche Gesundheitskontrollen zur Folge.

Unfall-Zusatzversicherung

Durch die Kombination der KTG-Versicherung mit einer Unfall-Zusatzversicherung können die versicherten Leistungen von 80 % auf 100 % erhöht werden.

Einschluss des Unternehmers in die Versicherung

In die kollektive KTG-Versicherung der Arbeitnehmer kann das Einkommen des Arbeitgebers (Selbständigerwerbender) integriert werden.

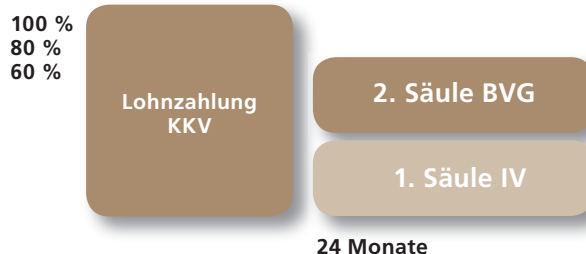
Übersversicherung

Für die Versicherten darf aus einer Sozialversicherung kein Gewinn entstehen. Dieser Grundsatz gilt auch bei der KTG-Versicherung. Taggelder werden nur soweit vergütet, als keine Übersversicherung entsteht. Um die Koordination mit anderen Sozialversicherungen zu gewährleisten, sichern sich die Versicherer in ihren Bestimmungen ab. Die Arbeitnehmer sollten beim Eintritt in eine KTG-Versicherung eine bereits bestehende Krankentaggeld-Versicherung bei ihrer Krankenkasse anpassen, um Doppelversicherungen auszuschliessen.

OHNE KOLLEKTIVKRANKENTAGGELD



LEISTUNGEN KOLLEKTIVVERSICHERUNG



Allgemeine Informationen

Die Arbeitnehmer sind über die Versicherungsbedingungen zu orientieren. Dies ist auch wichtig, damit eventuelle Versicherungslücken mit Rücksicht auf die eigenen Verhältnisse geschlossen oder Doppelversicherungen vermieden werden können. Beim Austritt ist dem Arbeitnehmer mitzuteilen, dass er in die Einzelversicherung wechseln kann. Auf Wunsch des Versicherten bleiben die Leistungen im bisherigen Umfang bestehen. Für die Prämien gilt der Tarif der Einzelversicherung.

AUSZAHLUNG VON KTG-LEISTUNGEN

Lohnzahlung

Besteht eine KTG-Versicherung für 80 % des versicherten Lohnes ab dem 30. Tag während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen, so hat der Arbeitgeber während der Wartezeit nur 80 % des Lohnes zu entrichten (wie bei der Unfallversicherung). Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber die Hälfte der Prämien übernimmt

Sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht

Ausbezahlte Kranken- sowie Unfalltaggelder sind nicht AHV-pflichtig. Für entrichtete KTG-Taggelder sind also keine AHV-, Unfall- und KTG-Beiträge abzurechnen. Die Pensionskassen-Abzüge sollten erst nach Erhalt der Bestätigung über eine Prämienbefreiung (rückwirkend) sistiert werden. Bei der Quellensteuer sind die Taggelder jedoch Bestandteil der Steuerberechnung.

Kürzung von Ferientagen bei Krankheit

Die Kürzung von Ferientagen während Krankheit ist möglich. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer länger als zwei Monate voll arbeitsunfähig war. Der

erste Monat gilt dann als Schonfrist und darf in der Kürzungsberechnung nicht berücksichtigt werden. Die Kürzung für jeden vollen Monat entspricht 1/12 des gesamten Ferienanspruches eines Anstellungs- bzw. Dienstjahres.

Ende der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers

Die Leistungen der KTG-Versicherung werden in der Regel an den Arbeitgeber ausbezahlt. Ist seine Lohnzahlungspflicht beendet, hat er die Krankentaggelder an den Arbeitnehmer weiterzuleiten. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer die Krankentaggelder bei der Versicherung einfordern.

13. Monatslohn

Das ausbezahlte Taggeld enthält ein allfälliger vertraglich festgehaltener 13. Monatslohn. Somit muss Ende Jahr die Differenz beim 13. Monatslohn berücksichtigt werden.

Die vom Arbeitnehmer getragenen Prämien sind im Rahmen der Säule 3b bei der privaten Steuererklärung abzugsfähig. In gewissen Kantonen besteht keine Möglichkeit für diesen Abzug. In diesen Fällen wäre es sinnvoll, dass die Arbeitgeber die Prämien übernehmen würden, denn diese können als Aufwand in der Jahresrechnung verbucht werden.

Beispiel von Herrn Muster

Herr Muster wurde am 3. November 2016 ernsthaft krank und er kann bis auf Weiteres nicht arbeiten. Sein Arbeitgeber hat ein Krankentaggeld von 80% mit einer Wartefrist von 15 Tagen abgeschlossen. Die Prämien werden zu 50% vom Arbeitgeber getragen. Im Einzelarbeitsvertrag wurden zwei unbezahlte Karenztage vereinbart. Die Lohnfortzahlung bis zur Ausrichtung des Krankentaggeldes wurde vertraglich mit 80% geregelt. Der Lohn von Herrn Muster beträgt CHF 6'300 x 13. Wie stellt sich der November-Lohn dar?

Lohnabrechnung November 2016

Bezeichnung	Ansatz	Betrag in CHF
Bruttolohn vom 1. bis 2. November 2016 (CHF 6'300/30x2)	100 %	420.00
Karenztage ohne Lohnzahlung (3. und 4. November 2016)		
Bruttolohn vom 5. bis 17. November 2016 (CHF 6'300/30 x 13 zu 80%)	80%	2'184.00
Krankentaggeld vom 18. bis 30. November 2016 (inkl. 13. Mt.-Lohn)		2'366.00
Bruttolohn		4'970.00
AHV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	5.125%	133.46
ALV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1.1%	28.64
NBUV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1.21%	31.51
KTG-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1.82%	47.39
BVG-Abzug Fix		371.20
Nettolohn		4'357.80

Unsere Empfehlung

Der Abschluss einer kollektiven Krankentaggeld-Versicherung durch den Arbeitgeber ist zu empfehlen. Einerseits entsteht eine Solidarität (Versicherte untereinander, Arbeitgeber zu seinen Arbeitnehmern), andererseits können verschiedene Interessen mit einer einzigen Lösung berücksichtigt werden!

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!