



überreicht von



## Zuviel AHV-Abgaben von Selbständigerwerbenden eingezogen

Das Bundesgericht hält eine Weisung des Bundesamts für Sozialversicherung für **gesetzeswidrig**. Das Bundesamt für Sozialversicherungen ignorierte bis anhin den Abzug für Eigenkapitalverzinsung bei der Berechnung des AHV-beitragspflichtigen Betrages.

Dabei sind die Zinsen von dem im Betrieb investierten Eigenkapital bei der Ermittlung des beitragspflichtigen Einkommens aus selbständiger Erwerbstätigkeit **abzuziehen, bevor** die steuerlich abzugsberechtigten AHV/IV/EO-Beiträge von der Ausgleichskasse aufgerechnet werden.

Das Bundesgericht hielt fest, dass von Gesetzes wegen auf den Zins für das investierte Eigenkapital KEINE AHV-Beiträge erhoben werden dürfen. Das Urteil findet **per sofort** Anwendung auf alle noch nicht rechtskräftig entschiedenen Fälle.

Gemäss dem Bundesamt für Sozialversicherungen werden jetzt alle Schweizer Ausgleichskassen auf den Bundesgerichtsentcheid aufmerksam gemacht und angewiesen, die Berechnungen künftig gesetzeskonform zu erstellen.

Selbständigerwerbenden ist geraten, ihre Beitragsverfügungen zu prüfen und wenn nötig Einsprache zu erheben. (Quelle: BGE 9C\_13/2015 vom 11.8.2015) ■

## Dividende als Lohn aufgerechnet – Bundesgericht stützt den Entscheid

Der Geschäftsführer und alleinige Gesellschafter einer GmbH zahlte sich in drei Jahren Jahreslöhne von Fr. 106'800, Fr. 110'000 und Fr. 20'880 aus. Im gleichen Zeitraum schüttete die Gesellschaft Bruttodividenden von je Fr. 100'000 bzw. Fr. 60'000.

Die Revisionsstelle der Ausgleichskasse führte ei-

ne Arbeitgeberkontrolle durch und legte das branchenübliche Gehalt des Geschäftsführers auf Fr. 180'000 fest. Darauf rechnete die Revisionsstelle die entsprechenden Dividendenbeträge als Lohn auf und erhob mittels Nachzahlungsverfügungen AHV/IV/EO-Beiträge.

Das Bundesgericht schützte als letzte Instanz den Entscheid der Revisionsstelle.

Danach werden das deklarierte AHV-Einkommen und das branchenübliche Gehalt einerseits zur Dividendenzahlung und dem effektiven wirtschaftlichen Wert der Aktien andererseits in Beziehung gesetzt. Aufgrund dieser Beziehung wird bestimmt, ob ein Teil der ausgeschütteten Dividende als massgebendes AHV-Einkommen aufzurechnen und darauf Beiträge zu erheben sind.

Das Gericht begründete seinen Entscheid damit, dass es ein offensichtliches Missverhältnis zwischen der Arbeitsleistung des Geschäftsführers und den bezogenen Lohn gab. (Quelle: BGE 9C\_327/2015 vom 3.12.2015) ■

## Überzeit-Entschädigung kann vertraglich nicht wegbedungen werden

Überzeit ist durch den vereinbarten Lohn plus eines Lohnzuschlags von mindestens 25 % zu zahlen. Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter, die diese Entschädigung für Überzeit wegbedingt, ist ungültig.

Hingegen ist **kein Zuschlag** zu zahlen, wenn die Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem Mitarbeiter innerhalb von 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter kann diese Frist bis zu einem Jahr verlängert werden.

Der Lohnzuschlag für Überzeit nach Arbeitsgesetz ist Büropersonal sowie technischen und andern Angestellten, inkl. des Verkaufspersonals in

Grossbetrieben des Detailhandels, nur für Überzeitarbeit zu entrichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt. ■

## Bonus darf wegen Mutterschaft nicht gekürzt werden

Einer Mitarbeiterin wurde der Bonus Ende Jahr anteilmässig gekürzt, weil sie einen Teil des entsprechenden Jahres im Mutterschaftsurlaub war. Sie wehrte sich dagegen erfolgreich vor dem Arbeitsgericht Zürich. Das Gericht entschied: Die Kürzung des Bonus während der ersten acht Wochen des Mutterschaftsurlaubs sei nicht erlaubt, weil - während dieser Zeit ein Beschäftigungsverbot für Mütter gelte.

Von der Bonuskürzung wegen Mutterschaft seien nur Frauen betroffen. Das ist gemäss Gericht diskriminierend und verstosse gegen das Gleichstellungsgesetz. (Quelle: Arbeitsgericht Zürich, Urteil AH120181 vom 28.7.14) ■

## Keine Vertretung des Unternehmens bei Schlichtung in Arbeitsrechtsfragen

Ein Arbeitgeber wurde durch seinen Mitarbeiter nach Ende des Arbeitsverhältnisses eingeklagt.

Anlässlich der Verhandlung vor der Schlichtungsbehörde liess sich das Unternehmen nur durch eine Anwältin vertreten.

Das Arbeitsgericht Zürich entschied, dass das nicht zulässig sein. Beide Parteien müssten vor der Schlichtungsbehörde **persönlich** erscheinen. Für ein Unternehmen heisst das: Es muss an der Schlichtungsverhandlung selbst mit jemandem teilnehmen, der dazu bevollmächtigt ist und sich bezüglich des konkreten Rechtsstreits auskennt. (Quelle: Arbeitsgericht Zürich, Urteil AF140004 vom 28.5.2015)

## Kompensationen von Überstunden müssen abgesprochen werden

Überstunden können durch Freizeit kompensiert werden. Der Arbeitgeber kann vertraglich vereinbaren, dass er die Kompensation einseitig anordnen kann. Allerdings sollten die Mitarbeiter ihre Freizeit sinnvoll organisieren können. Deshalb ist eine allzu kurzfristige Anordnung nicht erlaubt. Bei ganztägiger Kompensation ist eine Ankündigungsfrist von etwa einer Woche angemessen.

## **Individueller Lohnrechner Salarium – Lohnanalysen für Unternehmen und Sozialpartner**

Welcher Lohn für welches Profil? Der individuelle Lohnrechner Salarium bietet neu die Möglichkeit, für eine spezifische Arbeitsstelle und anhand frei wählbarer individueller Merkmaleden monatlichen Bruttolohn und die Streuung der Löhne zu berechnen. Das Online-Tool findet sich auf: [www.salarium-schweiz.bfs.admin.ch](http://www.salarium-schweiz.bfs.admin.ch) ■

## **Schneeräumungspflicht kann auf den Mieter überwältzt werden**

Vermieter können die Schneeräumungspflicht auf den Mieter abwälzen. Dafür muss aber eine schriftliche mietvertragliche Vereinbarung bestehen. Eine blosse Hausordnung reicht nicht aus. Allerdings ist die Übertragung auf den Mieter nur zulässig für einfache Räumungsarbeiten, die der Mieter selber ausführen kann.

Die Delegation der Schneeräumung an den Mieter ist widerrechtlich, wenn Maschinen wegen der Grösse der Flächen oder topografischen Besonderheiten nötig sind oder Gefahren mit der Arbeit oder Gefahren mit der Arbeit verbunden sind, wie zB bei Schnee auf dem Dach.

### **Impressum**

**Punktgenau**  
erscheint monatlich 

**Herausgeber**



**Museumstrasse 6  
CH-6060 Sarnen  
Fon 041 - 660 89 89  
Fax 041 - 660 87 87**

**[info@imfeld-consulting.ch](mailto:info@imfeld-consulting.ch)  
[www.imfeld-consulting.ch](http://www.imfeld-consulting.ch)**

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.